

## Vergütungsbericht der Investitionsbank Berlin für das Geschäftsjahr 2010

### A) Einleitung

Die Investitionsbank Berlin ist auf der Grundlage einer Risikoanalyse zum Ergebnis gekommen, dass sie kein bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 2 Instituts-Vergütungsverordnung ist, somit die Anforderungen an die Vergütungssysteme bedeutender Institute nicht anzuwenden sind. Die Investitionsbank Berlin ist ordentliches Mitglied im Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und wendet die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken insbesondere den Gehaltstarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung an.

### B) Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der Investitionsbank Berlin

#### 1. Fixes Vergütungssystem

##### 1.1 Tariflich vergütete Mitarbeiter/innen

Die fixe Vergütung für tariflich vergütete Mitarbeiter/innen wird im Rahmen des Gehaltstarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in der jeweils geltenden Fassung festgelegt. Die Tarifverträge für das privat Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden mit Wirkung vom 01.01.1993 auf der Grundlage einer Überleitungsvereinbarung in der Investitionsbank Berlin angewendet. Durch Dienstvereinbarungen können weitere Vergütungsvereinbarungen getroffen werden. Für die tariflichen Gehälter gelten die gemäß § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen. Die Wertigkeit der Tätigkeiten wird durch die Kenntnisse und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die Tätigkeiten ausüben zu können sowie durch das Ausmaß der damit verbundenen Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung gekennzeichnet. Bei Veränderungen gemäß Gehaltstarifvertrag werden die Gehälter (nicht jedoch gewährte Zulagen) automatisch angepasst. Darüber hinaus werden die Vergütungen der tariflich vergüteten Mitarbeiter/innen turnusmäßig überprüft.

##### 1.2 Außertariflich vergütete Mitarbeiter/innen

Außertarifliche Gehälter sind Gehälter oberhalb der gemäß § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen. Für die fixe Vergütung von außertariflich vergüteten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern wurden Gehaltsbandbreiten festgelegt. Die Gehaltsbandbreiten definieren die Vergütung, die auf einer entsprechend bewerteten Stelle in den jeweiligen Stellenwertgruppen zu erzielen ist.

Die fixe Vergütung für außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter orientiert sich an dem geltenden Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe. Das individuelle Monatsgehalt ergibt sich durch Multiplikation der Bemessungsgrundlage (Monatsvergütung der Tarifgruppe 6 im 11. Berufsjahr nach dem Manteltarifvertrag Banken) mit einem festzulegenden Faktor.

Das Monatsgehalt/Jahresgehalt kann im gegenseitigen Einvernehmen um eine feste Zulage erhöht werden. Bei Veränderungen gemäß Gehaltstarifvertrag werden die Gehälter (nicht jedoch gewährte Zulagen) automatisch angepasst. Darüber hinaus werden die Vergütungen der außertariflich vergüteten Mitarbeiter/innen turnusmäßig überprüft.

## 2. Variables Vergütungssystem

### 2.1 Grundsätzliche Ausgestaltung

Das variable Vergütungssystem in der Investitionsbank Berlin basiert auf einer zwischen dem Gesamtvorstand und dem Personalrat geschlossenen "Dienstvereinbarung". Einflussgrößen für die variable Vergütung sind neben dem Gesamterfolg des Instituts weitere Erfolgsbeiträge, d.h. quantitative und qualitative Parameter, anhand derer die Höhe der variablen Vergütung bestimmt wird. Zur Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung wurden Limite zur Begrenzung der variablen Vergütungen (relative und absolute Begrenzung) für insgesamt vier Mitarbeitergruppen festgelegt.

### 2.2 Bemessung der variablen Vergütung in den zurückliegenden Geschäftsjahren (bis 2010)

In der Investitionsbank Berlin wurde in den zurückliegenden Geschäftsjahren die individuelle variable Vergütung insgesamt diskretionär und in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank gewährt. Die Bemessung der variablen Vergütung für Mitarbeiter/innen der ersten und zweiten Führungsebene erfolgte auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Parameter (jährliche Zielerreichung gemäß Zielvereinbarungssystem, jährliche Beurteilung/individuelle Leistungseinschätzung durch den jeweiligen Vorgesetzten). Die individuellen Zielvereinbarungen für die Mitarbeiter/innen werden u.a. aus der Geschäftsstrategie der Investitionsbank Berlin abgeleitet. Der Vergütungspolitik der Investitionsbank Berlin lagen somit langfristig orientierte Parameter zugrunde. Sogenannte Malis-Regelungen kamen nicht zur Anwendung.

### 3. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2010

Zum 31.12.2010 waren 519 tariflich vergütete Mitarbeiter/innen (Anteil: 77,5%) und 151 außertariflich vergütete Mitarbeiter/innen (Anteil 22,5%) in der Investitionsbank Berlin beschäftigt.

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2010:

Jahr	Gesamtvergütung			Anzahl der Begünstigten für die variable Vergütung
	fix	variabel	gesamt	
	in €	in €	in €	
<b>2010</b>	37.101.199	1.777.646	38.878.845	670

### C) Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH

Die IBB Beteiligungsgesellschaft ist ein nachgeordnetes Unternehmen der Investitionsbank Berlin. Die Höhe der fixen und der variablen Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Mitarbeiter/innen sowie zur Lage der Gesellschaft stehen.

#### 1. Fixes Vergütungssystem

Die fixe Vergütung für die Mitarbeiter/innen der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeit individuell ausgestaltet. Der Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken kommt nicht zur Anwendung.

#### 2. Variables Vergütungssystem

Für das jeweilige Geschäftsjahr kann zusätzlich zur fixen Vergütung eine variable Vergütung gewährt werden.

### 3. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2010

Verhältnis von fixer und variabler Vergütung im Geschäftsjahr 2010:

Jahr	Gesamtvergütung			Anzahl der Begünstigten für die variable Vergütung
	fix	variabel	gesamt	
	in €	in €	in €	
<b>2010</b>	1.080.915	150.000	1.230.915	15