

## **Vergütungsbericht der Investitionsbank Berlin für das Geschäftsjahr 2012 Offenlegung nach § 7 Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)**

Die Investitionsbank Berlin (IBB) hat in ihrer Risikoanalyse dargelegt, dass sie kein bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 2 InstitutsVergV ist. Somit sind die Anforderungen an die Vergütungssysteme bedeutender Institute nach den §§ 5, 6 und 8 InstitutsVergV nicht anzuwenden. Die IBB 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.

### **A) Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB**

#### **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 private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden mit Wirkung vom 01.01.1993 auf der Grundlage einer Überleitungsvereinbarung in der IBB angewendet. Durch Dienstvereinbarungen können weitere Vergütungsvereinbarungen getroffen werden. 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.

##### 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.

Die Angemessenheit der Vergütungen wird sowohl bei den tariflich als auch bei den außertariflich vergüteten Mitarbeitern/innen turnusmäßig überprüft.

#### **2. Variables Vergütungssystem**

Der Vorstand entscheidet in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis der IBB jährlich, ob und in welcher Höhe hierfür ein Budget zur Verfügung gestellt wird.

Die Bemessung der variablen Vergütung für Mitarbeiter/innen der 1. Führungsebene erfolgt auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Parameter (jährliche Zielerreichung gemäß Zielvereinbarungssystem, jährliche Beurteilung/individuelle Leistungseinschätzung durch den jeweiligen Vorgesetzten). Die individuellen Zielvereinbarungen werden u.a. aus der Geschäftsstrategie der IBB abgeleitet.

Für alle anderen Mitarbeiter der IBB basiert das variable Vergütungssystem auf der zwischen dem Gesamtvorstand und dem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung "Sonderzahlung". Die Budgetverteilung gliedert sich danach in zwei Teile:

- Verteilung des Basisbudgets (allgemeine Sonderzahlung an alle Beschäftigten im Geltungsbereich der Dienstvereinbarung) auf der Basis des Ergebnisses des vorangegangenen Geschäftsjahres
- Verteilung eines etwaigen Zusatzbudgets (individuelle Sonderzahlung an einzelne Beschäftigte) auf der Grundlage definierter Parameter

### **3. Vergütung Vorstände**

Die Vergütung für die Vorstände der IBB wurde in den Anstellungsverträgen festgelegt und setzt sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen. Der variable Anteil unterliegt einer fixierten Obergrenze. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von der Zielerreichung.

Für beide Vorstandsmitglieder lag der Anteil der fixen Vergütung in 2012 bei 74,71 %. Der Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 lag bei 25,29 %.

Fixe und variable Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2012<sup>1</sup>

<b>Vorstand</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Gesamtvergütung in EUR</b>		
	<b>fix</b>	<b>variabel*</b>	<b>gesamt</b>
<b>2012</b>	678.000	229.563	907.563

### **4. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2012**

Zum 31.12.2012 waren in der IBB 640 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Davon waren 484 tariflich vergütet (Anteil: 75,63 %) und 156 außertariflich (Anteil 24,38 %).

Der Anteil der fixen Personalkosten 2012 an den Gesamtpersonalkosten 2012 lag bei 94,45 %. Die ausgewiesenen variablen Personalkosten (Anteil 5,55 % an den Gesamtpersonalkosten) wurden für das erfolgreich abgeschlossene Geschäftsjahr 2011 im ersten Quartal 2012 ausgeschüttet.

<sup>1</sup>Die hier abgebildete Gesamtvergütung stellt die im Geschäftsjahr 2012 tatsächlich an die Vorstände der IBB angewiesenen Personalaufwände dar

\*Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 in 2012 gezahlt.

Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2012 (Gesamtbank inkl. Vorstand)<sup>2</sup>

<b>Gesamtbank inkl. Vorstand</b>				
<b>2012</b>	<b>Gesamtvergütung in EUR</b>			<b>Mitarbeiterkapazitäten im Jahresdurchschnitt**</b>
	<b>fix</b>	<b>variabel*</b>	<b>gesamt</b>	
<b>Vorstände</b>	678.000	229.563	907.563	2
<b>Unternehmensbereich 1: Stäbe und Treasury</b>	4.634.864	449.035	5.083.898	60
<b>Unternehmensbereich 2: Markt</b>	8.364.121	561.830	8.925.951	113
<b>Unternehmensbereich 3: Steuerung Marktfolge</b>	8.780.393	362.804	9.143.197	153
<b>Unternehmensbereich 4: Kredit-Marktfolge</b>	13.445.611	524.471	13.970.082	206
<b>IBB ohne Soko</b>	35.902.989	2.127.702	38.030.691	535
<b>Sonderkostenstellen</b>	1.291.241	56.081	1.347.322	60
<b>IBB gesamt</b>	37.194.230	2.183.783	39.378.013	595

**B) Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der IBB Beteiligungsgesellschaft mbH**

Die IBB Beteiligungsgesellschaft mbH (IBB Bet) ist ein nachgeordnetes Unternehmen der IBB. 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. Durch den Aufsichtsrat der IBB Bet wurde im Geschäftsjahr 2011 ein Vergütungssystem für die Geschäftsführung der IBB Bet beschlossen.

<sup>2</sup> Die hier abgebildete Gesamtvergütung stellt die im Geschäftsjahr 2012 tatsächlich an die Beschäftigten der IBB angewiesenen Personalaufwände dar

\* Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 in 2012 gezahlt

\*\* Ø auf Basis der Stichtage 31.03., 30.06., 30.09. und 31.12.2012

### 1. Fixes Vergütungssystem

Die fixe Vergütung für die Mitarbeiter/innen der IBB Bet 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. Als Vergütungsparameter zur Bemessung der variablen Vergütung der Mitarbeiter/innen werden insbesondere die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen berücksichtigt. Die wichtigsten Einflussgrößen für die variable Vergütung der Geschäftsführung sind das wirtschaftliche Ergebnis der betreuten Fondsgesellschaften und der Portfolioaufbau.

Die Höhe der variablen Vergütung wird auf Basis der Erreichung der jährlich im Rahmen der Zielvereinbarung festgelegten Ziele ermittelt. Um die Bedeutung der variablen Vergütung in Bezug auf den Anteil der Gesamtvergütung zu regulieren, wird diese relativ und absolut begrenzt.

Eine Zahlung und Ausschüttung von Vergütungen aus Carry-Zahlungen erfolgt derzeit nicht und wird frühestens ab 2015 erwartet.

Im Falle einer Carry-Zahlung entscheidet der Aufsichtsrat der IBB Bet. über die Aufteilung zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeiter/innen. Hierbei werden die Vorschläge der Geschäftsführung über die individuelle Aufteilung an die Mitarbeiter/innen entsprechend Zugehörigkeit und Leistungsanteil berücksichtigt.

### 3. Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2012

Der Anteil der fixen Personalkosten an den Gesamtpersonalkosten 2012 lag bei 89,06 %. Die ausgewiesenen variablen Personalkosten (Anteil 10,94 % an den Gesamtpersonalkosten) wurden für das erfolgreich abgeschlossene Geschäftsjahr 2011 im zweiten Quartal 2012 ausgeschüttet.

Bei der Geschäftsführung lag der Anteil der fixen Vergütung in 2012 bei 79,33 %. Der Anteil der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 lag bei 20,67 %.

Fixe und variable Vergütung im Geschäftsjahr 2012 (IBB Bet inkl. Geschäftsführung)<sup>3</sup>

IBB Bet inkl. Geschäftsführung				
2012	Gesamtvergütung in EUR			Mitarbeiterkapazitäten im Jahresdurchschnitt
	fix	variabel*	gesamt	
<b>Geschäftsführung</b>	322.439	84.000	406.439	2
<b>Mitarbeiter/innen</b>	923.255	68.988	992.243	15
<b>IBB Bet gesamt</b>	1.245.694	152.988	1.398.682	17

<sup>3</sup> Die hier abgebildete Gesamtvergütung stellt die im Geschäftsjahr 2012 tatsächlich an die Beschäftigten der IBB Bet angewiesenen Personalaufwände dar.

\* Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011 in 2012 gezahlt