

# Vergütungsbericht Geschäftsjahr 2010/11

Veröffentlichung gemäß Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV)

## Grundsätzliches

Entsprechend § 1 Absatz 2 der Instituts-Vergütungsverordnung vom 06. Oktober 2010 hat die Bank eine Selbsteinschätzung hinsichtlich „Bedeutendes Institut“ vorgenommen. Die Prüfung der einzelnen Kriterien wie u. a. Größe, Art der Geschäftstätigkeit, Risikogehalt der Geschäftsaktivitäten oder Internationalität ergab, dass die Bank nicht als „Bedeutendes Institut“ einzustufen ist und somit den allgemeinen Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung unterliegt.

## Zielsetzungen der IKB-Vergütungsregelung

Zentraler Aspekt der Vergütungssysteme ist, dass die Vergütungsregelungen markt-, anforderungs- und leistungsgerecht sind und die Erreichung der in den Strategien der Bank niedergelegten Ziele unterstützen, gute Leistungsbeiträge der Mitarbeiter belohnt werden sowie den aufsichtsrechtlichen Anforderungen entsprochen wird.

Die Zielsetzungen der IKB-Vergütungsregelungen basieren auf folgenden Vergütungsprinzipien der Bank:

- Ausrichtung der Vergütung an Ertragskraft, Eigenkapital und Risiken
- Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiterpotenziale
- Leistungsorientierung/-differenzierung
- Vermeidung von Anreizen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken
- Sicherung der Nachhaltigkeit
- einfaches und transparentes Vergütungssystem.

## Struktur der Gesamtvergütung

Vergütungsbestandteile für Leitende, AT-Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter sind:

<b>Entgeltelement</b>	<b>Anspruchsgrundlage</b>
Festgehalt (13x)	- Tarifvertrag - Arbeitsvertrag
Variable Erfolgsvergütung	- Betriebsvereinbarung - Arbeitsvertrag
Nebenleistungen wie Altersversorgung, Dienstwagen u. a.	- Betriebsvereinbarung - Arbeitsvertrag

Wesentliche Elemente der variablen Erfolgsvergütung (Ziel-VE) sind in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

In den neu aufgebauten Geschäftsaktivitäten ist abweichend zu der Ziel-VE-Regelung eine performancebasierte variable Erfolgsvergütung (Diskretionärer Bonus) eingeführt worden.

Die Zahlung der Variablen Erfolgsvergütung erfolgt jeweils im Juli eines Jahres.

## Vergütungsparameter

Wesentliche Parameter für die Vergütung sind:

- Positionsvergleiche intern/extern
- Qualifikation/Berufserfahrung
- Leistungsbeitrag/Zielerreichung
- Nachhaltigkeit der Leistungsbeiträge
- Angemessenes und effektives Risikoverhalten
- Wirtschaftslage
- Konkurrenzumfeld
- Ertragslage der Bank.

Diese Vergütungsparameter haben sowohl auf das generelle Vergütungsniveau der Bank als auch das individuelle Vergütungsniveau des einzelnen Mitarbeiters Einfluss.

## Vergütungskennziffern IKB Deutsche Industriebank AG \*)

Segment	Anz. MA	Festgehalt Tsd. €	VE Tsd. €	Insgesamt Tsd. €	%- Fix	%- Var.
Kreditprodukte	384	29.424	5.621	35.045	84	16
Beratungsprodukte/Capital Markets, Derivate	264	21.817	6.685	28.502	77	23
Treasury und Investments	155	12.096	2.901	14.997	77	23
Zentrale Konsolidierung	254	18.043	2.820	20.863	81	19
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>1.057</b>	<b>81.380</b>	<b>18.027</b>	<b>99.407</b>	<b>82</b>	<b>18</b>

\*) hinsichtlich der Vorstandsvergütung verweisen wir auf den Vergütungsbericht im Geschäftsbericht