

Vergütungsbericht IKB-Konzern 2011/12

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im bzw. für das Geschäftsjahr 2011/12 und stellt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in diesem bzw. für dieses Geschäftsjahr dar. Die Ausgestaltung des Vergütungsberichts berücksichtigt die Regelungen des Handelsgesetzbuches sowie die Grundsätze des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Bank hat auf der Basis der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung) eine Selbsteinschätzung durchgeführt und ist danach kein bedeutendes Institut im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungssysteme bedeutender Institute gelten daher nicht für die IKB.

Das Vergütungssystem des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2011/12 gehörten dem Vorstand die folgenden Mitglieder an:

Hans Jörg Schüttler (Vorsitzender des Vorstands),

Dr. Dieter Glüder,

Claus Momburg,

Dr. Michael H. Wiedmann.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich grundsätzlich aus einer festen jährlichen Grundvergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie erfolgsunabhängigen Nebenleistungen und Pensionszusagen zusammen. Aktienoptionspläne oder vergleichbare Vergütungskomponenten bestehen nicht. Die Vorstandsmitglieder Herr Schüttler und Herr Dr. Wiedmann erhalten neben ihrer festen jährlichen Grundvergütung zum Ausgleich für eine nicht vereinbarte Altersversorgung zusätzlich einen monatlichen Betrag von 10.000 € brutto.

Das Aufsichtsratsplenum setzt auf Vorschlag des Aufsichtsratspräsidiums die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest, beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum unter Einbeziehung etwaiger Konzernbezüge auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Konzerns als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Für außerordentliche Entwicklungen ist eine Begrenzungsmöglichkeit (Cap) der variablen Vorstandsvergütung vereinbart.

Die Angemessenheit der jeweiligen Gesamtvergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsratsplenum überprüft.

Für das Verständnis der gegenwärtigen Ausgestaltung des Vergütungssystems sind folgende – schon mehrere Jahre zurückliegende – Aspekte wichtig: Der IKB wurde im August 2009 ein erweiterter Garantierahmen durch den SoFFin gewährt. Der SoFFin hatte die Gewährung dieser Mittel unter anderem unter die Bedingung gestellt, dass die Vorstandsmitglieder der IKB ab dem 3. Juli 2009 bis zum 31. Dezember 2010 auf Zahlungen, die den Betrag von 500 Tsd. € p. a. übersteigen, verzichten und durch geeignete Vereinbarungen sichergestellt wird, dass eventuelle Nachzahlungsansprüche keine Auswirkungen auf die Bilanz der IKB haben, also insbesondere keine Bildung von Rückstellungen oder Buchung von Verbindlichkeiten erfolgen. Alle Vorstandsmitglieder, die ab und nach dem 3. Juli 2009 im Amt waren, hatten – auch um bilanzielle Auswirkungen bis zum Ablauf der mit dem SoFFin vereinbarten Frist (31. Dezember 2010) zu vermeiden – entsprechende Verzichtserklärungen für den vorgenannten Zeitraum abgegeben. Nebenleistungen (z. B. Kfz, Versicherungen, Pensionsabschlagszahlungen, Telefonnutzung) blieben vom Vergütungsverzicht unberührt. Nachzahlungen sind gemäß den mit dem SoFFin getroffenen Vereinbarungen erst ab Auslaufen der SoFFin-Garantien – nach derzeitigem Stand wäre dies im Jahre 2015 – zulässig.

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsunabhängige Jahresgrundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Aufgrund der oben genannten Auflagen des SoFFin im Zusammenhang mit der Garantiegewährung wurden die Vorstandsverträge mit Wirkung zum 1. Juli 2009 angepasst. Das Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder beträgt seitdem jeweils 500 Tsd. €.

Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Versicherungsprämien und der Dienstwagennutzung bestehen. Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Die konkrete Höhe variiert bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern je nach der persönlichen Situation. Kredite oder Vorschüsse wurden Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr nicht gewährt.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Das im Geschäftsjahr 2011/12 geltende Vergütungssystem besteht gemäß den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex grundsätzlich aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variable Vergütungskomponente (Tantieme) hat vollständig Risikocharakter – eine Mindesttantieme ist nicht vereinbart. Die Tantieme ist daher weder dem Grunde noch der Höhe nach eine gesicherte Vergütungskomponente.

Grundlage der variablen Vergütung ist das Erreichen der mit jedem aktiven Vorstandsmitglied schriftlich vereinbarten Ziele. Das Aufsichtsratsplenum hat mit den Vorstandsmitgliedern für die nächsten Jahre jeweils Ziele sowohl zur Sicherung der Existenz und des Fortbestehens der Bank als auch zur Weiterentwicklung des zukünftigen Geschäftsmodells mit einer langfristigen Anreizwirkung vereinbart. Die Ziele zur Sicherung der Existenz und des Fortbestehens der Bank orientieren sich an den Vorgaben, Bedingungen und Auflagen der EU, des SoFFin und des Einlagensicherungsfonds und sind damit wie die Ziele zur Weiterentwicklung des zukünftigen Geschäftsmodells der Bank an den strategischen Zielen der IKB ausgerichtet.

Die Festlegung der Höhe der variablen Vergütung erfolgt entsprechend dem Erreichungsgrad der Ziele. Mit jedem Vorstandsmitglied ist eine Zieltantieme bei einer Zielerreichungsquote von 100 % festgesetzt. In Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung im Bemessungszeitraum kann sich diese Zieltantieme erhöhen oder bis auf Null verringern. Mit allen Vorstandsmitgliedern wurden Begrenzungen der Tantiemen (sogenannte Caps) vereinbart. So ist die Tantieme in drei Fällen auf maximal 200 % und in einem Fall auf maximal 130 % der Zieltantieme begrenzt.

Bereits ab dem Geschäftsjahr 2010/11 war das System der erfolgsabhängigen variablen Vergütung dahingehend angepasst worden, dass diese im Rahmen einer mehrjährigen Betrachtung seitdem gestaffelt ausgezahlt wird. Sofern sich nachträglich herausstellt, dass die mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern jeweils vereinbarten Ziele in dem Geschäftsjahr, für das eine variable Vergütung gewährt wurde, tatsächlich nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Gewährung der Tantieme angenommen wurde, kann der Aufsichtsrat die bis dahin noch nicht zur Auszahlung fälligen Teile der für das betroffene Geschäftsjahr gewährten Tantieme seitdem bis zu deren Fälligkeit nach pflichtgemäßer Ausübung seines Ermessens zurückverlangen.

Die vom Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr beschlossenen Tantiemen der Vorstandsmitglieder sind danach in Höhe von 40 % unverzüglich nach Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat, frühestens jedoch drei Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, fällig. Weitere 30 % der Tantiemen sind 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das erste Geschäftsjahr und weitere 30 % der Tantiemen 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das zweite Geschäftsjahr, das jeweils dem Geschäftsjahr folgt, für das die Tantieme gewährt wurde, zur Auszahlung fällig.

Die Gewährung der Tantiemen steht zudem jeweils unter dem Vorbehalt etwaiger Anordnungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Der Aufsichtsrat hält diese Form der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder, d. h. die Gewährung einer Tantieme für die Erfüllung vereinbarter Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres – verbunden mit einer Revisionsmöglichkeit über einen mehrjährigen Zeitraum und der Möglichkeit zur anteiligen Kürzung der für das betreffende Geschäftsjahr gewährten Tantieme –, in Anbetracht der Situation der Gesellschaft für geeignet, sowohl den Interessen der IKB als auch den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen

Rechnung zu tragen. Vereinbarte Ziele des Vorstands der IKB betreffen sowohl den Fortbestand der Bank, für den nach wie vor auch entscheidend ist, dass bestimmte – z. B. seitens des SoFFin – gemachte Auflagen eingehalten werden können, als auch die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells der Bank.

Im Hinblick auf die kurzfristig zu gewährleistende Einhaltung bzw. Umsetzung jener Auflagen und auch im Hinblick darauf, dass die IKB in ihrer nach wie vor schwierigen Situation auf die kontinuierlich gute Arbeit ihrer amtierenden Vorstandsmitglieder angewiesen ist, hat der Aufsichtsrat die vorstehend beschriebene Struktur zur variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen.

Change of Control

Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten Change-of-Control-Klauseln. Danach ist jedes Vorstandsmitglied berechtigt, im Falle eines Kontrollwechsels seinen Dienstvertrag bis zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags niederzulegen. Dieses Sonderkündigungsrecht kann innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt des Kontrollwechsels ausgeübt werden. Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn i.S.d. §§ 21 ff. WpHG eine nicht mit LSF6 Europe i.S.d. §§ 15 ff. AktG verbundene Person mehr als 50 % der Stimmrechte an der Gesellschaft erwirbt bzw. dieser zuzurechnen sind.

Leistungen durch Dritte

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten. Auch für die Übernahme von Organfunktionen bei Tochterunternehmen wurde im Geschäftsjahr 2011/12 keine Vergütung an Mitglieder des Vorstands gezahlt.

Übersicht über die Vorstandsvergütung

Einzelheiten zur Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2011/12 ergeben sich gemäß den vertraglichen Vereinbarungen und den Beschlüssen des Aufsichtsratsplenums aus der nachfolgenden Tabelle.

Tabelle: Vergütungsstruktur Vorstand

Jahresvergütung in Tsd. €	Grundgehalt GJ 2011/12	Pensionsersatz GJ 2011/12	Variable Bezüge GJ 2011/12 ¹⁾²⁾	Sachbezüge/ Sonstiges GJ 2011/12	Bezüge insgesamt GJ 2011/12 ¹⁾²⁾
Hans Jörg Schüttler	500,0	120,0	1.000,0	0,3	1.620,3
Dr. Dieter Glüder	500,0	-	630,0	9,9	1.139,9
Claus Momburg	500,0	-	460,0	15,2	975,2
Dr. Michael H. Wiedmann	500,0	120,0	530,0	2,1	1.152,1
Gesamtsumme	2.000,0	240,0	2.620,0	27,5	4.887,5

1) Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2011/12 wurde bisher vom Aufsichtsrat noch nicht beschlossen, aber jeweils in Höhe der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Zieltantiemen, d.h. insgesamt in Höhe eines Betrages von 2.620 Tsd. € (Herr Schüttler 1.000 Tsd. €, Herr Dr. Glüder 630 Tsd. €, Herr Momburg 460 Tsd. € und Herr Dr. Wiedmann 530 Tsd. €), zurückgestellt.

2) Wenn und soweit der Aufsichtsrat die Tantieme für das Geschäftsjahr 2011/12 beschließt, sind beschlossene Tantiemen der Vorstandsmitglieder danach in Höhe von 40 % unverzüglich nach Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat, frühestens jedoch drei Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, fällig. Weitere 30 % der Tantiemen sind 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das erste Geschäftsjahr und weitere 30 % der Tantiemen 21 Bankarbeitstage nach Billigung des Konzernabschlusses für das zweite Geschäftsjahr, das jeweils dem Geschäftsjahr folgt, für das die Tantieme gewährt wurde, zur Auszahlung fällig.

Betreffend das vorherige Geschäftsjahr 2010/11 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 28. Juni 2011 die Tantiemen der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2010/11 jeweils wie folgt festgesetzt: Herr Schüttler 1.000 Tsd. €, Herr Dr. Glüder 630 Tsd. €, Herr Momburg 460 Tsd. € und Herr Dr. Wiedmann 530 Tsd. €. Aufgrund der Auflagen des SoFFin, keine Auszahlung der als Nachzahlung für den Zeitraum des Vergütungsverzichts der Vorstandsmitglieder beschlossenen Tantiemen vor Auslaufen der durch den SoFFin gewährten Garantien vorzunehmen, werden daher die vom Aufsichtsrat am 28. Juni 2011 festgesetzten anteiligen Tantiemen für die ersten neun Monate des Geschäftsjahres 2010/11 (jeweils 75 % der vorgenannten Tantiemebeträge für das Geschäftsjahr 2010/11) erst nach Auslaufen der SoFFin-Garantien zur Auszahlung fällig. Die anteiligen Tantiemen für die letzten drei Monate des Geschäftsjahres 2010/11 (jeweils 25 % der vorgenannten Tantiemebeträge für das Geschäftsjahr 2010/11) wurden innerhalb des Berichtszeitraumes ausbezahlt.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit und Altersversorgung

Wie dargestellt haben alle im Geschäftsjahr 2011/12 amtierenden Vorstandsmitglieder ein Sonderkündigungsrecht für den Fall eines Kontrollwechsels. Eine Abfindung für die Vorstandsmitglieder im Falle der Ausübung dieses Sonderkündigungsrecht ist nicht vereinbart.

Die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Glüder und Herr Momburg haben im Pensionsfall Anspruch auf ein lebenslanges Ruhegeld. Der Pensionsfall ist gegeben, wenn der Anstellungsvertrag (a) mit oder nach Vollendung des 63. Lebensjahres endet, (b) vor Vollendung des 63. Lebensjahres wegen dauernder Dienstunfähigkeit endet oder (c) vor Vollendung des 63. Lebensjahres wegen vorzeitiger Beendigung oder Nichtverlängerung endet, wobei in diesem Fall der Pensionsfall nicht gegeben ist, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied eine ihm angebotene Verlängerung des Anstellungsvertrags zu gleichen oder für ihn günstigeren Bedingungen ablehnt oder die vorzeitige Beendigung oder Nichtverlängerung auf einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund, beschränkt auf grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz, beruht. Auch die Beendigung des Dienstvertrages im Falle eines Kontrollwechsels stellt für die Herren Momburg und Dr. Glüder einen Pensionsfall im Sinne des oben unter Buchstaben (c) genannten Falls dar; dies gilt jedoch nicht, wenn die Bank das Dienstverhältnis wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

In einem unter Buchstabe (c) genannten Pensionsfall erhalten die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Glüder und Herr Momburg bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres als sogenanntes Übergangsgeld ein vermindertes Ruhegeld. Weder Herr Schüttler noch Herr Dr. Wiedmann haben Anspruch auf Zahlung eines Übergangsgeldes im Falle des Ausscheidens.

Die zu gewährende Versorgungsleistung ist abhängig von der Dauer der Vorstandstätigkeit. Der Grundanspruch beträgt für die Herren Dr. Glüder und Momburg 35 % bzw. 50 % des ruhegeldfähigen Einkommens. Die Höhe des Übergangsgeldes ist abhängig von dem Alter des Vorstandsmitglieds und der Dauer seiner Vorstandstätigkeit und liegt zwischen 5 % und 75 % der letzten Jahresgrundvergütung. Für den Fall der Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund Kontrollwechsels und bei Herrn Dr. Glüder zudem für den Fall der Beendigung des Anstellungsvertrags auf Veranlassung der Bank beträgt das Übergangsgeld jedoch mindestens 150 Tsd. € p. a. Anderweitig erworbene Ruhegeldansprüche und anderweitige Arbeits-einkünfte werden in bestimmtem Umfang auf die Ruhegeldzahlungen der Gesellschaft angerechnet. Laufende Renten werden jährlich gemäß der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst.

Herr Momburg hat durch Vereinbarung auf seinen dienstvertraglichen Anspruch auf Übergangsgeld unter der aufschiebenden Bedingung, dass ein Gericht in einem rechtskräftigen Urteil schuldhaftes Verhalten (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit) seiner Person im Zusammenhang mit der Krise der Bank feststellt, verzichtet. Dies gilt nicht für den Anspruch auf Zahlung des Übergangsgeldes im Falle des Kontrollwechsels, der allerdings nur besteht, wenn der Dienstvertrag nicht wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt wird.

Herrn Dr. Glüder steht darüber hinaus im Falle der Beendigung des Dienstvertrages aufgrund Kontrollwechsels oder auf Veranlassung der Bank in Abweichung zu § 1b BetrAVG in jedem Fall eine unverfallbare Anwartschaft zu. Dies gilt nicht, wenn die IKB das Dienstverhältnis wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Nach dem Tod von Herrn Dr. Glüder oder Herrn Momburg wird ein vermindertes Ruhegeld als Hinterbliebenenversorgung ausgezahlt. Witwen erhalten lebenslang bis zu 60 % des Ruhegeldes. Das Witwengeld entfällt bei Wiederverheiratung. Unterhaltsberechtignte Kinder erhalten mindestens bis zur Erreichung des 18. Lebensjahres und darüber hinaus längstens bis zum 25. Lebensjahr für die Dauer der Schul- oder Berufsausbildung einschließlich des Wehr- oder Zivildienstes 15 % des Ruhegeldes (25 %, falls kein Anspruch auf Witwengeld besteht). Übersteigen Witwen- und Waisengelder zusammen den Betrag des Ruhegeldes, erfolgt eine anteilige Kürzung der Waisengelder um den übersteigenden Betrag.

Für die künftigen Ruhegeldansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft Pensionsrückstellungen gebildet, im Pensionsfall ergeben sich folgende Zahlungen:

Tabelle: Pensionszahlungen Vorstand

in Tsd. €	Jahresbezüge bei Eintritt des Pensionsfalles per 31.3.2012	Service Cost im Geschäftsjahr 2011/12
Dr. Dieter Glüder	375*	463
Claus Momburg	375*	151

* Unterstellt eine Bestellung bis zur Beendigung des 63. Lebensjahrs

Die Vorstandsmitglieder Herr Schüttler und Herr Dr. Wiedmann haben wegen abweichender Regelungen der Altersversorgung mit der IKB keinen Anspruch auf Ruhegeldzahlungen.

Rückzahlungsansprüche der Gesellschaft

Gegenüber dem ehemaligen Vorstandsmitglied Joachim Neupel rechnete die IKB AG von Mai 2008 bis Mai 2010 monatlich mit ihrem Anspruch auf Rückzahlung des überzahlten Teils der Tantieme für das Geschäftsjahr 2006/07 in Höhe von rund 451 Tsd. € gegenüber den Pensionsansprüchen von Herrn Neupel auf. Herr Neupel hat diesbezüglich Klage im Urkundsverfahren auf Zahlung seiner Pensionen für die Monate Mai bis Juli 2008 erhoben, mit der er im Dezember 2008 im Rahmen eines Vorbehaltsurteils obsiegt hat. Die Wirksamkeit der von der IKB geltend gemachten Aufrechnung blieb dem Nachverfahren vorbehalten.

Die IKB hat im Januar 2009 im Rahmen einer Widerklage die Rückzahlung des nach Aufrechnung mit den laufenden Pensionszahlungen damals noch offenen Teils der über den Mindestbetrag hinausgehenden Tantieme für das Geschäftsjahr 2006/07 geltend gemacht. Im Mai 2010 ist der entsprechende Rückzahlungsanspruch der IKB durch Aufrechnung mit den laufenden Pensionszahlungen jedoch erloschen.

Zusätzlich macht die IKB im Rahmen der Widerklage seit Mai 2009 auch Schadenersatzansprüche in Höhe von rund 324 Tsd. € gegen Herrn Neupel geltend, die im Zusammenhang mit von Herrn Neupel veranlassten, aus Sicht der Gesellschaft unberechtigten Maßnahmen an einem der Bank gehörenden, von Herrn Neupel angemieteten Wohnhaus, sowie einem der Bank gehörenden und von Herrn Stefan Ortseifen angemieteten Wohnhaus stehen. Seit Mai 2010 rechnet die IKB mit den vorgenannten Schadenersatzansprüchen gegen Herrn Neupels Pensionsansprüche auf. Die Aufrechnung wurde ab April 2011 ausgesetzt. Das Landgericht Düsseldorf hat im Nachverfahren im Juni 2011 mit Urteil Herrn Neupels Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Gegen dieses Urteil ist derzeit die Berufung beim Oberlandesgericht Düsseldorf anhängig.

In einem zweiten Prozess aus dem Jahr 2010 klagt Herr Neupel aufgrund der erfolgten Aufrechnung der IKB außerdem auf Zahlung seiner Pension für die Monate August 2008 bis Mai 2010. Auch in diesem Verfahren macht die IKB neben ihrem Anspruch auf Rückzahlung des überzahlten Teils der Tantieme für das Geschäftsjahr 2006/07 die vorgenannten Schadenersatzansprüche in Höhe von rund 324 Tsd. € im Wege der Aufrechnung gegen Herrn Neupel geltend. Hinsichtlich dieser Klageforderung ist im Dezember 2010 zunächst ebenfalls ein Vorbehaltsurteil zugunsten Herrn Neupels ergangen, gegen das die IKB Berufung zum Oberlandesgericht Düsseldorf eingelegt hat und dessen Aufhebung sie zugleich im Rahmen des Nachverfahrens beantragt hat. Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 27. Oktober 2011 das Vorbehaltsurteil des Landgerichts Düsseldorf aufgehoben und Herrn Neupels Klage bis auf einen Restbetrag von 3.450 € abgewiesen. Das Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf ist rechtskräftig. Der verbleibende Teilbetrag bezieht sich auf die Aufrechnung mit den vorgenannten Schadenersatzansprüchen. Wegen dieses Teilbetrags ist derzeit das Nachverfahren vor dem Landgericht Düsseldorf anhängig.

Herr Ortseifen hat im Mai 2008 Klage erhoben mit dem Ziel, die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund seines Vorstands-Dienstvertrages durch die IKB feststellen zu lassen. Seit Dezember 2010 klagt Herr Ortseifen auch auf Zahlung seiner Bezüge für den Zeitraum vom 8. August bis zum 31. Dezember 2007. Zudem verlangt er seit Dezember 2011 die Zahlung seiner Bezüge für das Jahr 2008 sowie den Mindestbetrag der Tantieme für das Geschäftsjahr 2007/08.

Die IKB hat im August 2008 im Rahmen einer Widerklage unter anderem die Rückzahlung der über den Mindestbetrag hinausgehenden Tantieme für das Geschäftsjahr 2006/07 in Höhe von 805 Tsd. € gerichtlich geltend gemacht. Daneben macht die IKB auch Schadenersatzansprüche in Höhe von rund 465 Tsd. € gegen Herrn Ortseifen geltend, die im Zusammenhang mit von Herrn Ortseifen veranlassten, aus Sicht der Gesellschaft unberechtigten Maßnahmen an einem der Bank gehörenden, von Herrn Ortseifen angemieteten Wohnhaus, sowie einem der Bank gehörenden und von Herrn Joachim Neupel ange-

mieteten Wohnhaus stehen. Das Verfahren war im Hinblick auf das Strafverfahren gegen Herrn Ortseifen ausgesetzt und ist nunmehr wieder aufgenommen worden.

Darüber hinaus hat die Gesellschaft Herrn Ortseifen und seine Ehefrau auf Zahlung rückständiger Miete sowie Räumung des von Herrn Ortseifen angemieteten, im Eigentum der Bank stehenden Wohnhauses verklagt. Dieses Verfahren ist derzeit im Hinblick auf das Verfahren über die Wirksamkeit der Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags im vorgenannten Verfahren ausgesetzt.

Frühere Mitglieder des Vorstands

Die Gesamtvergütung der früheren Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebenen belief sich auf 3.521 Tsd. € (Vorjahr: 3.247 Tsd. €). Die Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen betragen 43.543 Tsd. € (Vorjahr: 39.872 Tsd. €).

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung der IKB AG geregelt. Sie trägt – in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und entsprechend den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex – der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Konzerns Rechnung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben einer festen auch zwei variable, erfolgsorientierte Vergütungskomponenten. Die kurzfristige Komponente ist von der Höhe der Dividende abhängig und die langfristige richtet sich nach dem Dreijahresdurchschnitt des Konzernjahresüberschusses je Aktie; beide Komponenten werden aber auch nur dann gezahlt, wenn eine Dividende von mindestens 4 % des Grundkapitals ausgeschüttet wird. Als feste Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats, neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, für jedes Geschäftsjahr 20 Tsd. €. Daneben erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jedes Geschäftsjahr eine variable Vergütung in Höhe von 200 € für je 0,01 € Dividende, die über 0,30 € je Aktie hinaus für das abgelaufene Geschäftsjahr an die Aktionäre ausgeschüttet wird. Ferner wird eine weitere variable Vergütung in Höhe von 90,- € für jede 0,01 € gezahlt, um die der Dreijahresdurchschnitt des Konzernjahresüberschusses je Aktie den Betrag von 0,30 € übersteigt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und jeder Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds. Die Vergütung erhöht sich außerdem für jede Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss jeweils um das 0,25-Fache und für jeden Vorsitz in einem Ausschuss zusätzlich jeweils um das 0,25-Fache der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds. Abweichend hiervon erhalten die Mitglieder des Nominierungsausschusses in Übereinstimmung mit der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats keine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit. Die zusätzlichen Vergütungen für die Ausschussarbeit können maximal die Höhe der Vergütung eines Aufsichtsratsmitglieds erreichen. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung.

Die Aufsichtsratsvergütung ist von anderen Kennzahlen abhängig als die Vorstandsbezüge, sodass eine unerwünschte Angleichung der Vergütungsinteressen beider Gremien ausgeschlossen ist. Mit der jährlichen festen Vergütung von 20 Tsd. € soll insbesondere der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats Rechnung getragen werden, die zur Wahrnehmung seiner Überwachungsfunktion erforderlich ist. Außerdem soll hierdurch eine angemessene und vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens unabhängige Mindestvergütung gewährleistet sein. Das dividendenabhängige Vergütungselement soll zu einem gewissen Gleichklang der Vergütungsinteressen des Aufsichtsrats mit den Renditeerwartungen der Aktionäre führen. Durch die Bindung eines weiteren Teils der variablen Vergütung an den Dreijahresdurchschnitt des Konzernjahresüberschusses enthält die Aufsichtsratsvergütung auch einen auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenen Bestandteil.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats steht zudem zur finanziellen Unterstützung und Förderung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ein Budget von in der Regel 2 Tsd. € bzw. ein höheres, aus Sicht des Vorstands angemessenes Budget je Geschäftsjahr zur Verfügung. Nicht in Anspruch genommene Aus- und Fortbildungsmittel verfallen am Ende eines Geschäftsjahres.

Die Vergütung des Aufsichtsrats

Für das Geschäftsjahr 2011/12 erhalten die Aufsichtsratsmitglieder, unter der Annahme, dass aufgrund der Lage der Gesellschaft keine Dividende gezahlt wird, keine variable Vergütung.

Die Aufsichtsratsmitglieder Herr Scherrer, Herr Dr. von Köller, Herr Brahin, Herr Dr. Nolting und Herr Dr. Tuczka haben auf die feste Vergütung zugunsten der Gesellschaft verzichtet.

Über ihre feste Vergütung hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Die Bezüge der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat beliefen sich im Berichtszeitraum – ohne die u. g. Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit – auf insgesamt 362 Tsd. € (Vorjahr: 408 Tsd. €).

Einzelheiten zur Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2011/12 ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Tabelle: Vergütung Aufsichtsrat

in Tsd. €	Insgesamt (nur feste Vergütung; variable Vergütung entfällt, da keine Dividende gezahlt wird)
Bruno Scherrer (Vorsitzender)	Verzicht
Dr. Karsten von Köller (stellv. Vorsitzender)	Verzicht
Stefan A. Baustert	20
Olivier Brahin	Verzicht
Dr. Lutz-Christian Funke	20
Ulrich Grillo	20
Arndt G. Kirchhoff	20
Bernd Klein	20
Dr. Claus Nolting	Verzicht
Dr. Thomas Rabe (bis 21.2.2012)	18
Nicole Riggers (seit 7.9.2011)	12
Dr. Carola Steingräber	25
Carmen Teufel	20
Dr. Andreas Tuczka	Verzicht
Ulrich Wernecke	25
Andreas Wittmann (bis 7.9.2011)	10
Zwischensumme	210
Auf Bezüge entfallende Umsatzsteuer	38
Auslagenersatz Aufsichtsrat gesamt	10
Gesamt	258