

Offenlegung nach § 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) für das Geschäftsjahr 2016

Gemäß § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) vom 16.12.2013 veröffentlicht die KT Bank AG folgende Informationen über das in der Bank angewandte Vergütungssystem.

Die KT Bank AG ist kein bedeutendes Institut im Sinne des § 17 Abs. 1 InstitutsVergV, da insbesondere die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 15 Mrd. EUR liegt.

Grundsätze zum Vergütungssystem

Die KT Bank AG betreibt als Aktiengesellschaft deutschen Rechts ein konservatives Einlagen- und Kreditgeschäft. Die geschäftspolitischen Grundsätze sind hierbei vorrangig an der nachhaltigen Gewährleistung einer angemessenen Risikotragfähigkeit ausgerichtet.

Die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter orientiert sich grundsätzlich nach dem gegenwärtigen Tarifvertrag im privaten und öffentlichen Bankgewerbe.

Die Vergütung von Mitarbeitern außerhalb des Tarifvertrages ist marktorientiert und im Einklang mit den Standards der KT Bank AG.

Das Bruttojahresgehalt gliedert sich (nur bei tarifvertraglich orientierten Verträgen) grundsätzlich in 13 Monatsgehälter, wobei im November eines Jahres das 13. Gehalt fällig wird.

Die fixe Vergütung von Mitarbeitern wird durch folgende Nebenleistungen ergänzt:

- Krankenzusatzversicherung
- Essenszuschuss
- Fahrtkostenzuschuss
- Vorstandsmitgliedern, Bereichsleitern und Filialleitern steht ein Dienstfahrzeug zur Verfügung

Die Vergütung des Vorstands wird vom Aufsichtsrat im Rahmen der Vorstandsdienstverträge in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt.

Die KT Bank AG zahlt keine variablen Vergütungen.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die KT Bank AG keine variablen Vergütungen zahlt, entfällt eine Quantifizierung aller Vergütungen und deren Aufteilung in die Vergütungskomponenten in fix und variabel.