

Offenlegung in Bezug auf die Vergütungspolitik und Vergütungspraxis (Art. 450 CRR und § 16 InstitutsVergV)

1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

Die KT Bank AG unterliegt dem Anwendungsbereich europäischer und nationaler aufsichtsrechtlicher Anforderungen an die Angemessenheit der Vergütungssysteme. Neben den vergütungsbezogenen Vorschriften der europäischen Capital Requirements Regulation (CRR)¹ hat die KT Bank AG einzelne Vorschriften des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie die Regelungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) anzuwenden.

Die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen werden von der KT Bank AG beachtet. Insbesondere wurden im Geschäftsjahr 2022 die allgemeinen Anforderungen gemäß Abschnitt 2 der InstitutsVergV sowie die ergänzenden Vorschriften für Gruppen gemäß Abschnitt 4 der InstitutsVergV von der KT Bank AG erfüllt. Die besonderen Anforderungen nach Abschnitt 3 der InstitutsVergV sind gemäß § 1 Abs. 3 InstitutsVergV nicht anwendbar, da es sich bei der KT Bank AG unter Berücksichtigung der Kriterien in § 1 Abs. 3c KWG sowie in § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV um ein sog. nicht-bedeutendes Institut handelt.

Die KT Bank AG hat sowohl nach der CRR als auch nach der InstitutsVergV jährlich Angaben zu ihrer Vergütungspolitik/Vergütung offenzulegen. Der Offenlegungsbericht wird auf der Grundlage der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2021/637 und des technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt.

Die KT Bank AG legt nach Artikel 450 Abs. 1 lit. a bis d und lit. h bis k CRR und § 16 Abs. 2 InstitutsVergV Folgendes offen:

2. Allgemeine Angaben zu den Vergütungssystemen und zur Vergütungs-Governance

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Mitarbeiter nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Abs. 5 KWG und der InstitutsVergV verantwortlich.

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung und die Überwachung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung sowie für die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter zuständig. Er wird einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts informiert, indem jeweils im ersten Quartal eines Geschäftsjahres die Abteilung Personal einen Vergütungsbericht erstellt, der vom Vorstand verabschiedet und dem Aufsichtsrat bis zu erster Aufsichtsratssitzung zugeleitet wird. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann von der Geschäftsleitung jederzeit Auskunft über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme verlangen.

Für die angemessene Ausgestaltung der Regelungen der Vergütungssysteme für die Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat verantwortlich.

Der Aufsichtsrat der KT Bank AG hat sich im Geschäftsjahr 2022 in einer Sitzung mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Per 31. Dezember 2022 waren Ufuk Uyan, Dr. Rusen Ahmet Albayrak und Irfan Yilmaz die Mitglieder des Aufsichtsrats.

¹ Diese wurde zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) 2019/876 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 (CRR II).

Die Kontrolleinheiten (Marktfolge, Risikocontrollingfunktion, Compliance, interne Revision) sowie der Bereich Personal werden bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt. Die Leiter der Kontrolleinheiten erhalten den jährlichen Vergütungsbericht. Der Bereich Personal steht den Kontrolleinheiten jederzeit für Auskünfte zur Verfügung.

Die gemäß § 11 InstitutsVergV erforderliche Festlegung von Grundsätzen zu Vergütungssystemen mit Angaben zur Ausgestaltung und Anpassung und zur Zusammensetzung der Vergütung erfolgt in dem Abschnitt „7. GENERAL INFORMATION REMUNERATION SYSTEM“ im „Guideline – Human Resources“.

Die Vergütungssysteme sind auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet. Dabei wird auch die Unternehmenskultur berücksichtigt.

Das Unternehmensleitbild bildet die Basis für unsere strategische Positionierung und stellt einen Bezugsrahmen für die Definition unserer Ziele dar. Die KT Bank verfolgt den Grundgedanken der Nachhaltigkeit sowohl in ihren Produkten und Leistungen als auch im Aufbau von langfristigen Beziehungen zu ihren Kunden. Daher haben für uns Kundenzufriedenheit und Servicequalität, neben dem konsequenten Auf- und Ausbau unseres Produkt- und Serviceportfolios und der Ausweitung unserer Vertriebskanäle, höchste Priorität.

Vor dem Hintergrund der dynamischen Umweltveränderungen wird die Geschäfts- und Risikostrategie mindestens einmal jährlich überprüft und aktualisiert. Die Geschäfts- und Risikostrategie manifestiert sich in einem fünfjährigen Businessplan, der die wesentlichen Ziele in qualitativer und quantitativer Form beinhaltet und einer konsistent darauf aufbauenden Strategie, die alle relevanten Risiken umfasst.

Auf Basis der in der Geschäfts- und Risikostrategie formulierten Unternehmensziele wird die operative Jahresplanung erstellt. Dazu werden für die einzelnen Geschäftsfelder Volumen- und Ertragsziele vereinbart, welche mindestens vierteljährlich in Form von Soll-Ist-Vergleichen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Zur Erreichung der Ziele ist es eine Kernaufgabe der Bank, bewusst Risiken einzugehen und diese verantwortungsbewusst zu steuern.

Wesentliche Risiken der KT Bank AG sind die in den MaRisk genannten Risikoarten:

- Adressenausfallrisiko (Kreditrisiko)
- Marktpreisrisiko
- Liquiditätsrisiko
- Operationelles Risiko

Zur Beherrschung dieser Risiken wurde ein umfassendes Risikocontrolling etabliert, welches entsprechend der Geschäfts- und Risikoentwicklung der Bank kontinuierlich ausgebaut wird.

Ziel des Risikocontrollings ist, negative Abweichungen von Erfolgs-, Eigenmittel- und Liquiditätsplanungen zu vermeiden. Das Risikofrüherkennungs- und Überwachungssystem ist primär darauf ausgerichtet, Risiken rechtzeitig zu erkennen und – falls erforderlich – gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten. Auf Basis von Risikotragfähigkeitsberechnungen wurden für wesentliche Risikoarten Risikolimits definiert. Liquiditätsrisiken werden im Rahmen von Stresstests quantifiziert.

Die Vergütungsparameter sind an den Strategien ausgerichtet. Sie unterstützen das Erreichen der strategischen Ziele und tragen zugleich künftigen Risiken Rechnung. ESG-Kriterien sollen angemessen berücksichtigt werden.

Die anwendbaren Vergütungsparameter sind

- a) die aus der Geschäftsstrategie des Instituts abgeleiteten übergeordneten Zielgrößen (z.B. solide Kapitalausstattung, Portfolioqualität, solide Liquiditätsausstattung, Steigerung der Effizienz)
- b) die Vorgaben der Risikostrategie des Instituts (siehe a. und z.B. Auslastung Risikodeckungspotenzial, Operationelle Ereignisse)
- c) die Ziele aus der operativen Geschäftsplanung des Instituts (z.B. Deckungsbeiträge),
- d) die Leitlinien der KT Bank AG mit den Handlungsmaximen und Grundsätzen für Mitarbeiter (z.B. Ziele und Grenzen unseres Handelns)

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Die KT Bank AG gewährt ihrem Vorstand und ihren Mitarbeitern ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile und keine variable Vergütung. Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit bestehen nicht.

Damit ist eine Gefährdung von Kundeninteressen durch das Vergütungssystem im Sinne des BT 8 MaComp ausgeschlossen.

Das Vergütungssystem läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für die Risikosteuerung zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung zuwider. Die Vergütung der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung ermöglicht wird.

Das Vergütungssystem berücksichtigt, mit Blick auf den Fokus auf die ausschließliche Gewährung von fixen Vergütungsbestandteilen, die Verbraucherrechte und Verbraucherinteressen.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral. Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist ausgeschlossen.

Das Institut hat ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 InstitutsVergV festgelegt und nimmt hierauf auch in dem Abschnitt zu den Grundsätzen zu Vergütungssystemen Bezug. Abfindungen sind Vergütungen, die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält. Die Gewährung von Abfindungen erfolgt anhand definierter Kriterien. Die KT Bank AG berücksichtigt bei der Gewährung von Abfindungen etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters.

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden und Vergütungsberichte werden die Vergütungssysteme von der Geschäftsleitung auf ihre Angemessenheit, insbesondere auch hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit den Strategien, überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Ferner werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Falle von Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie überprüft und erforderlichenfalls angepasst. Im Berichtsjahr ist eine Überprüfung der Vergütungspolitik während der Gehaltsrunde im ersten Quartal und durch die Erörterung und Verabschiedung des Vergütungsberichts durch die Geschäftsleitung am 27.03.2023 erfolgt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 30.03.2022 den Vergütungsbericht besprochen und zur Kenntnis genommen.

Die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter werden anhand ihres Dienst- bzw. Arbeitsvertrags, geltender Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Veröffentlichungen im Organisationshandbuch und Schreiben zur Vergütung schriftlich über die Ausgestaltung des für sie maßgeblichen Vergütungssystems in Kenntnis gesetzt.

Ein Vergütungskontrollausschuss wurde in Übereinstimmung mit § 25d Abs. 7 S. 1 KWG nicht eingerichtet.

3. Risikoträger-Ermittlung

Die KT Bank AG hat gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 KWG für das Geschäftsjahr 2022 Mitarbeiter ermittelt, deren berufliche Tätigkeit wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der KT Bank AG hat (Risikoträger/Risk Taker). Nach den genannten Vorschriften wurde bei der Ermittlung neben der organschaftlichen Stellung, der hierarchischen Einordnung und der ausgeübten Funktion auch die individuelle Vergütungshöhe berücksichtigt. Die Ermittlung wird schriftlich und elektronisch dokumentiert und regelmäßig aktualisiert.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden insgesamt 11 Personen als Risikoträger eingestuft. Die besonderen Anforderungen des dritten Abschnitts der InstitutsVergV sind auf sie nicht anzuwenden, da die KT Bank AG weder gemäß § 1 Abs. 3c KWG ein bedeutendes Institut noch nach § 1 Abs. 3 S. 2 InstitutsVergV ein sog. qualifiziertes nicht-bedeutendes Institut ist.

Während für die Aufsichtsratsmitglieder und Vorstandsmitglieder eigene Vergütungssysteme bestehen, finden auf die Mitarbeiter grundsätzlich einheitliche Vergütungssysteme Anwendung, d.h. es wird hier nicht zwischen den Vergütungssystemen der Risikoträger und der sonstigen Mitarbeiter unterschieden.

4. Angaben zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung

4.1. Vergütung Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine ausschließlich fixe Vergütung, deren Höhe sich nach der Festlegung der Gesellschafter bemisst.

4.2. Vergütungssystem des Vorstandes

Der Aufsichtsrat bestimmt bei der Festsetzung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstands sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Vergütungen, die den Vorstand für ihre berufliche Tätigkeit bei dem Institut erhalten, richten sich nach den jeweils geltenden vertraglichen Vereinbarungen, die abschließend im Dienstvertrag schriftlich festgelegt sind. Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus dem monatlichen Festgehalt und weiteren im Verhältnis zum Festgehalt untergeordneten Benefits wie z.B. Dienstwagen, Zuschüsse zu einer privaten Altersversorgung und zur Krankenversicherung, Unfallversicherung zusammen. Variable Vergütungen haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

4.3. Vergütungssystem Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter (einschließlich Risikoträger)

Die Vergütungsstruktur der Mitarbeiter orientiert sich grundsätzlich im Anlehnung 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 Auszahlung erfolgt in Form von Monatsgehältern.

Die Monatsgehälter setzen sich aus der jeweiligen fixen Vergütung und wird durch folgende Nebenleistungen ergänzt:

- Krankenzusatzversicherung
- Essenszuschuss
- Fahrtkostenzuschuss
- Dienstfahrzeug (für Filialleiter)

Die Vergütung der Mitarbeiter wird vom Vorstand in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen festgelegt.

Jährlich wird eine sogenannte Gehaltsrunde durchgeführt, in deren Rahmen die Führungskräfte Veränderungen der fixen Vergütungen für ihre Mitarbeiter (Tarif und AT einschließlich Risikoträger) vorschlagen. Die Vorschläge werden vom Bereich Personal zusammengefasst. Die Geschäftsleitung entscheidet über die Vorschläge.

5. Einbindung externer Berater

Noch im Geschäftsjahr 2021 hat die KT Bank AG damit begonnen, die Vergütungssysteme auf ihre Konformität mit der Institutsvergütungsverordnung in ihrer Fassung vom 20. September 2021 (IVV 4.0) zu überarbeiten. Sie wurde hierbei und bei weiteren einzelnen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen von einem externen Rechtsberater unterstützt, der von der Geschäftsleitung der KT Bank AG beauftragt wurde.

6. Offenlegung von quantitativen Vergütungskennziffern

Ergänzend zu den vorstehenden qualitativen Angaben zu den Vergütungssystemen nach Art. 450 Abs. 1 lit. a) bis d), lit. j) und k) CRR veröffentlicht die KT Bank AG quantitative Vergütungskennziffern nach Art. 450 Abs. 1 lit. h) und i) CRR. Dabei werden die Vorgaben des Art. 17 der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 sowie die technischen Durchführungsstandards zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) berücksichtigt.

Zusätzlich wird nach § 16 Abs. 2 InstitutsVergV der Gesamtbetrag der Vergütungen aller Mitarbeiter, unterteilt in fixe und variable Vergütung, sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung offengelegt. Die Vergütungsangaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022.

Rahmenkonzept zu Abfindungen bei der KT Bank AG

Präambel

Gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV (in der Fassung vom 20. September 2021) haben die die Grundsätze zu den Vergütungssystemen eines Instituts ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen zu umfassen. Nach Maßgabe der aufsichtsrechtlichen Vorschriften der InstitutsVergV gilt bei der Bank das nachfolgende Rahmenkonzept zu Abfindungen. Entsprechend den Vorgaben des § 11 InstitutsVergV wird das Rahmenkonzept nicht gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen² der KT Bank AG veröffentlicht.

I. Aufsichtsrechtliche Vorgaben

1. Abfindungen sind Vergütungen die ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses erhält, § 2 Abs. 5 InstitutsVergV.

Abfindungen gelten gemäß § 5 Abs. 6 S. 1 InstitutsVergV als variable Vergütung. Daraus folgt, dass die Regelungen zur Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV auf Abfindungen grundsätzlich anwendbar sind und diese bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 S. 2 bis 5 Kreditwesengesetz (KWG) grundsätzlich zu berücksichtigen sind.

2. Keine Anwendung finden die § 7 InstitutsVergV sowie § 25a Abs. 5 S. 2 bis 5 KWG hingegen auf Abfindungen im Sinne des § 5 Abs. 6 S. 5 Nr. 1 und 3 InstitutsVergV. Dies sind Abfindungen,
 - a. auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht,
 - b. die aufgrund eines Sozialplans gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG geleistet werden,
 - c. die aufgrund eines rechtskräftigen Urteils oder Prozessvergleichs zu leisten sind,
 - d. die im Fall einer einvernehmlichen oder institutsseitigen betriebsbedingten Vertragsbeendigung oder bei Abwendung eines unmittelbar drohenden gerichtlichen Verfahrens einen Betrag nicht überschreiten, der anhand einer vorher in Grundsätzen festgelegten allgemeinen Formel berechnet wurde,
 - e. deren Gründe und Angemessenheit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) schlüssig dargelegt wurden, wobei auf eine Darlegung – und damit im Ergebnis auch auf eine Mitteilung gegenüber der BaFin – verzichtet werden kann, sofern die Abfindung einen Betrag von EUR 200.000 nicht überschreitet und nicht mehr als 200 Prozent der fixen Vergütung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr entspricht.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Rahmenkonzept einheitlich mit dem Begriff des „Mitarbeiter“ bezeichnet.

II. Gewährung und Berechnung von Abfindungen

1. Die Bank gewährt keine vertraglich zugesagten Abfindungsleistungen und Mitarbeiter haben im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses generell keinen Anspruch auf eine Abfindungsleistung.

Die Bank gewährt Abfindungsleistungen im Fall von betriebsbedingten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Restrukturierungsmaßnahme, die eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG beinhaltet und daher den Abschluss eines Sozialplans erforderlich macht. Im Einzelfall gewährt die Bank darüber hinaus Abfindungsleistungen im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Mitarbeiter über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie in einem einvernehmlich vereinbarten Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag, wenn die konkrete Abfindungsleistung zur Herbeiführung der von der Bank gewünschten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der in diesem Abschnitt II. geregelten Leitsätze angezeigt ist. Die Vereinbarung einer Abfindung zu einem Zeitpunkt, in dem keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht steht, ist unzulässig.

2. Abfindungen müssen der Leistung des Mitarbeiters im Zeitverlauf Rechnung tragen und dürfen negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten des Mitarbeiters nicht belohnen. Im Zusammenhang mit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund werden daher grundsätzlich keine Abfindungsleistungen gezahlt. Dies gilt nicht, wenn die Gewährung der Abfindung wegen einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit dem Mitarbeiter angezeigt ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Behandlung von Abfindungszahlungen und die Spruchpraxis der deutschen Arbeitsgerichte in Kündigungsschutzprozessen, insbesondere zu Sachverhalten der arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen bzw. wegen Schlechtleistung des Mitarbeiters, signifikant auseinanderlaufen. Daher sind Abfindungszahlungen im Zuge arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen regelmäßig nicht zu vermeiden.
3. Die Höhe der Abfindungssumme richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren und dem aktuellen Bruttomonatsgehalt des Mitarbeiters sowie einem Abfindungsfaktor.

Der im Einzelfall zur Anwendung kommende Abfindungsfaktor wird unter Berücksichtigung der Leistung des Mitarbeiters im Zeitverlauf, der für die Funktion des Mitarbeiters marktüblichen Abfindungsfaktoren sowie den Rechtsaussichten eines etwaigen Rechtsstreits mit dem Mitarbeiter bestimmt. Er hat eine Bandbreite von 0,5 bis 1,5. Sofern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Anlass einer verhaltensbedingten Kündigung wegen Fehlverhaltens des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin erfolgt, muss sich dieser Umstand grundsätzlich mindernd auf den Abfindungsfaktor auswirken. Bei der Berechnung der Abfindung sind – soweit anwendbar – die Vorgaben zum Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 S. 2 bis 5 KWG zu beachten.

4. Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der jeweils vereinbarten befristeten Vertragsdauer eine Abfindungsleistung, wenn die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der befristeten Vertragsdauer aus Gründen erfolgt, die – nach Maßgabe des relevanten unstreitigen Sachverhalts unter

Berücksichtigung der jeweils aktuellen Rechtsprechung – keinen Grund für die Abberufung eines Vorstandsmitglieds im Sinne des § 84 Abs. 3 S. 2 AktG beinhalten. Die Höhe der Abfindungsleistung beträgt vier Bruttomonatsgehälter zuzüglich eines Bruttomonatsgehalts für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit. Etwaige negative Erfolgsbeiträge des Geschäftsführers im Sinne des § 5 Abs. 6 S. 4 InstitutsVergV sind bei der Festsetzung des Abfindungsbetrags zu berücksichtigen.

Die Möglichkeit zur Vereinbarung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote und mit diesen korrespondierenden Karenzentschädigungen bleibt unberührt. Die Karenzentschädigung fällt nach Maßgabe der Ziffer I.2 nicht in den Anwendungsbereich des § 7 InstitutsVergV und muss bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung nach § 25a Abs. 5 Satz 2 bis 5 KWG nicht berücksichtigt werden.

III. Zuständigkeit und Entscheidungsbefugnisse

Nach Maßgabe der §§ 5 Abs. 6 S. 3 und 11 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV gelten bei der Bank folgende Grundsätze zur Dokumentation von Abfindungen sowie zur Zuständigkeit und Entscheidungsbefugnis für Abfindungen:

1. Die Berechnung von Abfindungen ist durch eine Darstellung und Abwägung der nach Ziffer II.3. dieses Rahmenkonzepts maßgeblichen Kriterien in einem elektronischen Ordner zu dokumentieren. Das entsprechende Dokument muss auch Angaben zur Anwendbarkeit bzw. Berücksichtigung der Regelungen in den § 7 InstitutsVergV und § 25a Abs. 5 S. 2 bis 5 KWG enthalten.
2. Für die Festlegung von Abfindungen für Mitglieder der Geschäftsleitung ist der Aufsichtsrat zuständig.
3. Für die Festlegung von Abfindungen anderer Mitarbeiter unterhalb der Ebene der Geschäftsleitung ist der Personalbereich verantwortlich.

*Ermittlung Risikoträger bei der KT Bank AG
für das Geschäftsjahr 2021*

Ermittlung der als Risikoträger zu identifizierenden Mitarbeiter

I. Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit der Neufassung der §§ 1 Abs. 21 S. 2 und 25a Abs. 5b des Kreditwesengesetzes („KWG“) durch das Risikoreduzierungs-gesetz („RiG“) hat der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben der EU-Richtlinie 2013/36 (in der Fassung der EU-Richtlinie 2019/878, „CRD V“) zur Risikoträger-Identifizierung umgesetzt und dabei das auf EU-Ebene bereits zuvor bestehende Verständnis berücksichtigt, dass alle CRR-Kreditinstitute Risikoträger und Risikoträgerinnen („**Risikoträger**“) identifizieren müssen. Die neuen Regelungen des KWG sind am 29. Dezember 2020 in Kraft getreten.

1. Gemäß §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 KWG gelten in einem CRR-Kreditinstitut sowie in einem Institut, das kein CRR-Kreditinstitut, aber bedeutend gemäß § 1 Abs. 3c KWG ist, die folgenden Personengruppen zwingend als Risikoträger:
 1. Geschäftsleiter nach § 1 Abs. 2 KWG sowie Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans i.S.d. § 25d KWG (§ 1 Abs. 21 S. 2 KWG);
 2. Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene (§ 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG);
 3. Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts (§ 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG);
 4. Mitarbeiter, die im oder für das vorhergehende Geschäftsjahr Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens 500.000 Euro hatten (§ 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 3 KWG), sofern
 - a. diese Vergütung mindestens der durchschnittlichen Vergütung der Geschäftsleiter, der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans sowie der Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene des Instituts im Sinne von Nummer 1 entspricht, und
 - b. die Mitarbeiter die berufliche Tätigkeit in einem wesentlichen Geschäftsbereich ausüben und sich diese Tätigkeit erheblich auf das Risikoprofil des betreffenden Geschäftsbereichs auswirkt.

Während die nach §§ 1 Abs. 21 S. 2, 25 Abs. 5b S. 1 Nr. 1 und 2 KWG zu bestimmenden Risikoträger aus qualitativen Kriterien (hier konkret der Funktion des Mitarbeiters) ableitbar sind, enthält § 25 Abs. 5b S. 1 Nr. 3 KWG quantitativ-qualitative Kriterien.

2. Die inhaltliche Ausfüllung der maßgeblichen Begriffe für die vorgenannten Personengruppen sowie die Berechnung zur Höhe der maßgeblichen Vergütung hat anhand der inhaltlichen Vorgaben der Delegierte Verordnung 2021/923 der Kommission mit den überarbeiteten Technischen Regulierungsstandards zur Identifizierung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt („**RTS-MRT 2.0**“) zu erfolgen (§ 25a Abs. 5b S. 6 KWG).

Die RTS-MRT 2.0 entwickelt für die gemäß § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 und 2 KWG zu bestimmenden Risikoträger die qualitativen Kriterien des wesentlichen Geschäftsbereichs, der Kontrollaufgabe und der Managementverantwortung fort:

- Als **wesentlicher Geschäftsbereich** ist gemäß Art. 1 Nr. 3 RTS-MRT 2.0 ein Geschäftsbereich im Sinne des Art. 142 Abs. 1 Nr. 3 der EU-Verordnung 575/2013 (in der Fassung der Verordnung 2019/876, „**CRR II**“) (= getrennte organisatorische oder rechtliche Einheiten, Geschäftsfelder oder geografische Standorte) anzusehen, der entweder (a) über ein zugewiesenes internes Kapital in Höhe von mindestens 2 % des internen Kapitals des Instituts im Sinne des Art. 73 CRD V verfügt, (b) vom Institut auf andere Weise als Geschäftsbereich mit wesentlichem Einfluss auf das interne Kapital des Instituts bewertet wird oder (c) einen Kerngeschäftsbereich im Sinne des Art. 2 Abs. 1 Nr. 36 der EU-Richtlinie 2014/59/EU inkludiert (= jeder Geschäftsbereich, der für das Institut oder die Gruppe, der das Institut angehört, eine wesentliche Ertragsquelle darstellt). In den Fallgruppen (b) und (c) haben Institute eine Selbstanalyse zur Bestimmung des wesentlichen Einflusses auf das interne Kapital – und auch für die Kerngeschäftsbereiche – durchzuführen. Die RTS-MRT 2.0 konkretisiert die Kriterien für die Selbstanalyse nicht näher. Die EBA hat hierzu im Konsultationsverfahren verlautbart, dass Institute individuell geeignete Kriterien hierfür aufzustellen und anzuwenden haben.
- **Kontrollaufgaben** umfassen alle Aufgaben, die unabhängig von den kontrollierten Geschäftsbereichen wahrgenommen werden und in deren Rahmen eine objektive Bewertung oder eine Überprüfung der Risiken des Instituts vorzunehmen oder über sie Bericht zu erstatten ist. Dazu gehören mindestens die Funktionen Risikomanagement, Compliance und internes Audit (Art. 1 Nr. 2 RTS-MRT 2.0). Der Begriff der Kontrollaufgabe hat dabei inhaltlich die gleiche Bedeutung wie der Begriff der Kontrollfunktion gemäß § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG.³
- **Managementverantwortung** im Sinne des § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG üben gemäß Art. 1 Nr. 1 RTS-MRT 2.0 alle Mitarbeiter aus, die (a) den wesentlichen Geschäftsbereich leiten oder in leitender Funktion eine Kontrollaufgabe wahrnehmen und dem Leitungsorgan als Ganzem, einem Mitglied des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung unmittelbar rechenschaftspflichtig sind (dies betrifft typischerweise alle Mitarbeiter der ersten Berichtsebene), (b) in leitender Funktion eine der in Art. 5 lit. a) RTS-MRT 2.0 aufgeführten Aufgaben wahrnehmen⁴ oder (c) in einem großen Institut im Sinne des Art. 4 Abs. 1 Nr. 146 CRR II in dem relevanten wesentlichen Geschäftsbereich einen untergeordneten Geschäftsbereich leiten oder in leitender Funktion eine untergeordnete Kontrollaufgabe wahrnehmen und einem Mitarbeiter unterstehen, der eine der unter lit. (a) genannten Zuständigkeiten hat.

Art. 3 RTS-MRT 2.0 bestimmt für die qualitative Beurteilung der Kriterien gem. § 25a Abs. 5 S. 1 Nr. 3 KWG – in Umsetzung der Vorgabe des Art. 94 Abs. 2 lit. b) CRD V – konkrete Kriterien für die Beurteilung des erheblichen Einflusses der beruflichen Tätigkeit des relevanten Mitarbeiters auf den wesentlichen Geschäftsbereich des Instituts.

³ Der in Art. 1 Nr. 2 RTS-MRT 2.0 und in Art. 92 Abs. 3 lit. b) CRD V verwendete Begriff der „Kontrollaufgabe“ findet in anderen Sprachfassungen der RTS-MRT 2.0 und der CRD V keine Entsprechung; diese (z.B. die englisch- oder spanischsprachigen Fassungen) verwenden jeweils den Begriff der Kontrollfunktion.

⁴ Dies betrifft die Managementverantwortung für die folgenden Aufgaben: i) Rechtliche Angelegenheiten, ii) die Solidität der Rechnungslegungsgrundsätze und -verfahren, iii) Finanzen einschließlich Steuern und Budgetierung, iv) die Durchführung wirtschaftlicher Analysen, v) die Verhütung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, vi) Personal, vii) die Erarbeitung oder Umsetzung der Vergütungspolitik, viii) Informationstechnologie, ix) Informationssicherheit, x) das Management der Regelungen für die Auslagerung ausschlaggebender oder wichtiger Aufgaben im Sinne des Art. 30 Abs. 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565 der Kommission.

II. Ausgangslage

Die KT Bank AG (nachstehend auch die „Bank“) ist ein CRR-Institut gemäß § 1 Abs. 3d KWG. Nach den Kriterien des § 1 Abs. 3c KWG handelt es sich bei der Bank um ein nicht-bedeutendes Institut.

In einem CRR-Kreditinstitut gelten gemäß § 1 Abs. 21 S. 2 KWG die Geschäftsleitung sowie die Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans des Instituts als Risikoträger und sind gemäß § 25a Abs. 5b Nr. 1, 2 KWG die Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene und die Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts sowie darüber hinaus die gem. § 25 Abs. 5b S. 1 Nr. 3 KWG nach quantitativ-qualitativen Kriterien zu bestimmende Mitarbeiter als Risikoträger zu identifizieren.

III. Ermittlung der Risikoträger

Bei der Bank gelten demnach die Mitarbeiter, die die folgenden Funktionen besetzen, als Risikoträger:

1. Risikoträger aufgrund Funktion

1.1 Geschäftsleitung sowie Mitglieder des Verwaltungs- oder des Aufsichtsorgans des Instituts (§ 1 Abs. 21 S. 2 KWG)

Die Mitglieder des Vorstandes der Bank und die Mitglieder des Aufsichtsrates der Bank sind als Risikoträger zu identifizieren.

1.2 Mitarbeiter der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene (§ 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 1 KWG)

Unmittelbar der Geschäftsleitung sind keine Funktionen oder Führungsebene nachgelagert.

1.3 Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen oder die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts (§ 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 2 KWG)

Ebenfalls als Risikoträger zu identifizieren sind diejenigen Mitarbeiter, die Managementverantwortung für die Kontrollfunktionen bzw. die wesentlichen Geschäftsbereiche des Instituts innehaben.

Bei der KT Bank AG sind die folgenden Abteilungen als wesentliche Geschäftsbereiche zu qualifizieren:

- Abteilungen, die über ein zugewiesenes internes Kapital in Höhe von mindestens 2 % des internen Kapitals des Instituts verfügen:
 - Treasury and FI

Als relevante Kontrollfunktionen bei Bank kommen aufgrund der Organisationsstruktur der Gesellschaft folgende Abteilungen in Betracht:

- Abteilungsleiter Compliance;
- Abteilungsleiter Internal Audit;
- Abteilungsleiter Risk Management

1.4. Zwischenergebnis

Die Mitarbeiter, die folgende Stellen besetzen, sind als Risikoträger aufgrund ihrer Funktion zu identifizieren:

- alle Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats
- Leiter der Kontrollfunktionen sowie der wesentlichen Geschäftsbereiche:
 - Abteilungsleiter Compliance;
 - Abteilungsleiter Internal Audit;
 - Abteilungsleiter Risk Management
- Mitarbeiter der Abteilung Treasury and FI

2. Nach quantitativ-qualitativen Kriterien zu bestimmende Risikoträger (§ 25a Abs. 5b S.1 Nr. 3 KWG)

Ebenfalls als Risikoträger einzustufen sind die Mitarbeiter, die kumulativ die folgenden Voraussetzungen erfüllen: (a) Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens 500.000 EUR im oder für das vorhergehende Geschäftsjahr, die zugleich mindestens der durchschnittlichen Vergütung der Geschäftsführer, der Mitglieder des Aufsichtsrates sowie der unmittelbar der Geschäftsleitung nachgelagerten Führungsebene entspricht (= Vergütungsgrenze als quantitatives Kriterium), und (b) Ausübung der beruflichen Tätigkeit in einem wesentlichen Geschäftsbereich und erhebliche Auswirkung der Tätigkeit auf das Risikoprofil des Geschäftsbereichs (qualitatives Kriterium).

Bei der Bank hat im Geschäftsjahr kein Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Vergütung von mindestens 500.000 EUR. Die Voraussetzungen des § 25a Abs. 5b S. 1 Nr. 3 KWG liegen somit nicht vor und es ist kein weiterer Mitarbeiter nach diesen qualitativ-quantitativen Kriterien als Risikoträger zu bestimmen.

IV. Ergebnis

Die Mitarbeiter (inkl. der Mitglieder der Geschäftsführung und der Mitglieder des Aufsichtsrats), die die folgenden Stellen besetzen, sind von der Bank nach §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 KWG als Risikoträger identifiziert worden:

- alle Mitglieder des Vorstandes
- alle Mitglieder des Aufsichtsrates
- Leiter der Kontrollfunktionen:
 - Abteilungsleiter Compliance
 - Abteilungsleiter Internal Audit
 - Abteilungsleiter Risk Management
- Mitarbeiter der Abteilung Treasury and FI

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Betragsangaben in TEUR)

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan --- Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan --- Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	3	2	---	126
2		Feste Vergütung insgesamt	40.713	559.769	---	10.123.231
3		Davon: monetäre Vergütung	40.713	559.769	---	10.123.231
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU---4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	---	---	---	---
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	---	---	---	---
EU---5x		Davon: andere Instrumente	---	---	---	---
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	---	---	---	---
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	---	---	---	---
10		Variable Vergütung insgesamt	---	---	---	---
11		Davon: monetäre Vergütung	---	---	---	---
12		Davon: zurückbehalten	---	---	---	---
EU---13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	---	---	---	---
EU---14a		Davon: zurückbehalten	---	---	---	---
EU---13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	---	---	---	---
EU---14b		Davon: zurückbehalten	---	---	---	---
EU---14x		Davon: andere Instrumente	---	---	---	---
EU---14y		Davon: zurückbehalten	---	---	---	---
15	Davon: sonstige Positionen	---	---	---	---	
16	Davon: zurückbehalten	---	---	---	---	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)					

Meldebogen EU REM2 --- Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

	a	b	c	d
	Leitungsorgan --- Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan --- Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	---	---	---	---
2	---	---	---	---
3	---	---	---	---
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	---	---	---	---
5	---	---	---	---
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	---	---	---	---
7	---	---	---	---
8	---	---	---	---
9	---	---	---	---
10	---	---	---	---
11	---	---	---	---

Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

		a
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	0
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	0
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	0
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	0
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	0
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	0
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	0
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	0
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	0
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	0

Meldebogen EU REM5 --- Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (Betragsangaben in TEUR)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan --- Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan --- Leitungsfunktion	Gesamt--- summe Leitungsorgan	Corporate Banking	Retail Banking	Treasury & FI	Digital Banking	Unabhängige interne Kontroll--- funktionen	Alle Sonstigen	Gesamt--- summe
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter	3	2	5	---	---	3	---	3	---	11
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	3	2	5	---	---	---	---	---	---	5
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	---	---	---	---	---	3	---	3	---	6
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	40.713	559.769	600.481	---	---	295.536	---	373.473	---	---
6	Davon: variable Vergütung	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
7	Davon: feste Vergütung	40.713	559.769	600.481	---	---	295.536	---	373.473	---	1.269.490