

Offenlegungsbericht

(Vergütungsbericht)

Kreissparkasse Köln
nach Art. 450 CRR

(Stand: 31.12.2017)

Inhalt

Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

1. Vergütungssystem in der Kreissparkasse Köln

- 1.1 Angaben zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a)
- 1.2 Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b)
- 1.3 Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c)
- 1.4 Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d)
- 1.5 Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf nachhaltige Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e)
- 1.6 Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f)

2. Quantitative Angaben zu den Vergütungen

- 2.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Risikoträgern (Artikel 450 (1) g, h und (2))
- 2.2 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2017 auf 1 Mio. € oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i)

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

Vergütungspolitik (Artikel 450 CRR)

Um Fehlentwicklungen im Bereich der Vergütungspolitik durch z. B. eine Ausrichtung auf kurzfristige Parameter und einseitige Erfolgsbelohnung entgegen zu wirken, wurden die auf internationaler und europäischer Ebene erarbeiteten Prinzipien bzw. Richtlinienvorgaben in das KWG (§ 25 a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 i. V. m. Abs. 5 KWG) bzw. die Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) überführt. Die InstitutsVergV fordert eine Offenlegung zur Vergütung für CRR-Institute gemäß § 16 Abs. 1 IVV nach CRR Art. 450.

Art. 450 CRR bezieht sich auf die Kategorien von Mitarbeitenden eines Instituts, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken (Geschäftsleiter und Risk Taker). Die folgenden Angaben nach Art. 450 beziehen sich auf das Vergütungssystem der Kreissparkasse Köln für Mitarbeitende im Allgemeinen, als auch auf das der Geschäftsleiter (Vorstand) und der identifizierten Risk Taker gem. § 18 Abs. 2 InstitutsVergV im Besonderen. Der Begriff Beschäftigte umfasst sowohl Mitarbeitende als auch Risk Taker ohne Geschäftsleitung.

1. Vergütungssystem in der Kreissparkasse Köln

Die Kreissparkasse Köln ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst, insbesondere der TVöD-Sparkassen, Anwendung. Die überwiegende Anzahl aller Beschäftigten erhält neben übertariflichen Leistungen, die mit dem Personalrat ausgehandelt und in Dienstvereinbarungen dokumentiert sind, eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis. Die Kreissparkasse Köln nutzt die Möglichkeit nach § 1 Abs. 4 TVöD-S mit Beschäftigten, die die Entgeltgruppe 15 erreicht haben, außertarifliche Zusatzvereinbarungen zu schließen.

Der Vorstand und die Beschäftigten haben die Möglichkeit eine Variable Vergütung zu erhalten.

Die Vorstandsverträge richten sich nach den Verbandsempfehlungen des Rheinischen Sparkassen- und Giroverbandes.

1.1 Angaben zur Vergütungspolitik (Artikel 450 (1) a)

Angaben zum Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten ist der Vorstand nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a Abs. 1 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Abs. 5 KWG und der IVV verantwortlich.

Die konkrete Ausgestaltung der Vergütungssysteme aller Beschäftigten ist in den Organisationsrichtlinien hinterlegt. Der Vorstand informiert den Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Insgesamt handelt es sich um kein komplexes System. Da die Hauptvergütung aus tariflichen Komponenten besteht, wirken sich maximal neue Tarifeinigungen aus. Die Anforderungen der InstitutsVergV beziehen sich somit hauptsächlich auf die so genannte Variable Vergütung. Die Höhe einer Variablen Vergütung ist jeweils auf 10% bis maximal 20% der Gesamtvergütung begrenzt und unterschreitet somit weit die Vorgaben des KWG. Dies gilt ebenfalls für die maximale Höhe der Variablen Vergütung eines Risk Takers.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands ist der Verwaltungsrat nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 in Verbindung mit § 25d Abs. 12 KWG und der IVV verantwortlich. Zur Gewährung Variabler Vergütung an den Vorstand hat er Richtlinien beschlossen, die sich an gleichlautenden Kriterien für die Beschäftigten der Kreissparkasse Köln orientieren. Die Höhe dieser Variablen Vergütung ist auf 15 % des Grundgehalts/Festgehalts begrenzt.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinien prüft der Vorstand für die Beschäftigten und der Verwaltungsrat für den Vorstand nach Ablauf eines Geschäftsjahres, ob ein positiver Gesamterfolg vorliegt, der die Gewährung von Variabler Vergütung an die Beschäftigten beziehungsweise an den Vorstand ermöglicht bzw. rechtfertigt.

Verantwortlicher Ausschuss und Zahl der Sitzungen

2016 wurde der Vergütungskontrollausschusses nach § 15 IVV eingerichtet, welcher die Aufgaben nach § 25d Abs. 12 KWG wahrnimmt.

Der Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem vorsitzenden Mitglied des Verwaltungsrates und zehn weiteren Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat aus seiner Mitte gewählt werden. Zwei Mitglieder vertreten Arbeitnehmende im Verwaltungsrat.

Der Ausschuss unterstützt den Verwaltungsrat gem. § 15 Abs. 2-4 IVV bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands sowie der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Kreissparkasse Köln und stellt sicher, dass die Vergütungssysteme an der auf die nachhaltige Entwicklung des Instituts gerichteten Geschäftsstrategien und an den daraus abgeleiteten Risikostrategien sowie an der Vergütungsstrategie auf Institutsebene ausgerichtet sind. Er achtet darauf, dass das Vergütungssystem keine Anreize schafft, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Der Vergütungskontrollausschuss kam im Geschäftsjahr 2017 zu drei Präsenzsitzungen zusammen.

Vergütungsbeauftragte

Der Vorstand hat einen Vergütungsbeauftragten und einen Stellvertreter bestellt. Im Vorfeld wurde der Verwaltungsrat diesbezüglich angehört. Der Vergütungsbeauftragte hat für seine Tätigkeit die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere im Bereich der Vergütungssysteme, als auch im Risikocontrolling. Er stimmt sich mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab. Weiterhin unterstützt er den Verwaltungsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses hat gegenüber dem Vergütungsbeauftragten ein Auskunftsrecht. Der Vergütungsbeauftragte verfasst mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht). Diesen legt er gleichzeitig dem Vorstand, dem Verwaltungsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vor. Falls erforderlich, hat der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten. Im Jahr 2017 bestand kein Anlass.

Externe Beratung

Die Kreissparkasse Köln hat für die Überarbeitung des Vergütungssystems ihres Vorstands und ihrer Beschäftigten zur Anpassung an die Vorgaben der novellierten IVV sowie zur Erstellung der Vergütungsstrategie keine Dienste externer Berater oder Beraterinnen in Anspruch genommen.

1.2 Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg (Artikel 450 (1) b)

Grundsätzliche Voraussetzung für die Gewährung Variabler Vergütung an den Vorstand wie an die Beschäftigten ist ein positiver Gesamterfolg der Kreissparkasse Köln.

Liegt dieser vor, entscheidet der Vorstand zunächst über die Höhe des Gesamtbonuspools für die Mitarbeitenden inkl. der Risk Taker. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit und einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung.

Die Gewährung dieser Prämien in Form einer Variablen Vergütung berücksichtigt dabei unter anderem die Erreichung von Zielen, ausgerichtet an einem langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg und bezieht neben Ertragszielen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit) mit ein.

Eine direkte Produktprovisionierung erfolgt bei der Kreissparkasse Köln nicht.

Die Variable Vergütung wird im jeweiligen Kalenderjahr für das Vorjahr als Einmalzahlung ausgezahlt. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, die auch für die Folgejahre keinen Rechtsanspruch auslöst.

1.3 Wichtige Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Artikel 450 (1) c)

Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung

Je nach Organisationseinheit können Beschäftigte eine Vertriebsprämie für die jeweils verantwortete Vertriebsseinheit oder eine Prämie für herausragende Einzelleistungen erhalten, welche jeweils den Beitrag zum Unternehmenserfolg honoriert. Das Vergütungssystem vermeidet Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, und läuft der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider.

Ausgehend vom Geschäftserfolg sowie der Berücksichtigung einer nachhaltigen Wertentwicklung (unter anderem durch Einbeziehung einer regelmäßig durchgeführten Kundenzufriedenheitsanalyse) entscheidet der Vorstand, ob es zur Auszahlung einer freiwilligen Variablen Vergütung kommt. In der Folge können dann Führungskräfte dem Zentralbereich Personal Vorschläge einreichen.

Hierbei bildet zunächst der persönliche Beitrag zum Erfolg des verantworteten Profitcenters die Grundlage. Qualitative Ziele (z.B. Kundenzufriedenheit, Teamverhalten etc.) sind ebenfalls zu berücksichtigen. Mitarbeitende aus den Stabs- und Marktfolgeeinheiten können ebenfalls von ihren Führungskräften für eine Variable Vergütung vorgeschlagen werden. Hier sind insbesondere besonderes Engagement sowie herausragende Einzelleistung maßgebend. Grundlage für einen erfolgreichen Verteilungsprozess der Variablen Vergütung ist das persönliche Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigtem/r.

Im Detail bedeutet dies, dass Mitarbeitende der Filialen genauso wie Mitarbeitende der Firmenkundendirektionen eine Vertriebsserfolgsprämie erhalten können, wenn das Ziel des jeweiligen Profitcenters erreicht wurde. Bei Firmenkunden-, Geschäftskunden-, Baufinanzierungs- sowie Vermögensberatern* steht jedoch die Einzelleistung noch stärker im Vordergrund. Die Filial- und Regionaldirektoren* als auch die Direktoren* können bei Erfolg der verantworteten Vertriebseinheit(en) ebenfalls eine Vertriebsserfolgsprämie erhalten. Mitarbeitende aus den Bereichen Zentrale Firmenkunden, Private Banking als auch Treasury erhalten dann eine Variable Vergütung, wenn ihre Führungskraft unter Berücksichtigung der Zielerreichung des jeweiligen Profitcenters und des gezeigten Engagements einen Gesamterfolg feststellt.

Mitarbeitende der Vertriebseinheiten sind die für sie maßgeblichen Ziele (= Planwerte) frühzeitig (i.d.R. am Ende des Vorjahres) für das jeweilige Geschäftsjahr bekannt. Über den Zentralbereich Finanzen/Controlling werden die Planwerte bis hin zum einzelnen Profitcenter an die Direktoren* gegeben. Diese erörtern die Planwerte mit ihren Regionaldirektoren*, die wiederum mit ihren Filialdirektoren* die Ziele eingehend besprechen. Filialdirektoren besprechen die Planwerte mit ihren Mitarbeitenden umfassend sowohl in Versammlungen als auch im einzelnen Gespräch. Die reine Zielerreichung ist nicht ausschließlich maßgebend für die Berücksichtigung mit einer Variablen Vergütung. Die „Gesamtleistung“ (= harte und weiche Faktoren) sind in Kombination zu betrachten und zu bewerten. Mitarbeitende im Stab oder der Marktfolge können bei Feststellung des Unternehmenserfolgs eine Leistungsprämie erhalten.

Sowohl Bereichsdirektoren* als auch die Direktoren* der Zentralbereiche können eine Unternehmenserfolgsprämie erhalten. Die der Direktoren* der Zentralbereiche als auch der Bereichsdirektoren* orientiert sich an den Kriterien des Vorstandes (zur Zeit Ertrag, Zufriedenheit der Kundschaft, Geschäfts-/Produktfeldentwicklung). Diese können im Einzelfall um eine Leistungsprämie ergänzt werden, die herausragende Einzelleistungen honoriert.

Gem. § 18 Abs. 2 InstitutsVergV identifizierte Risk Taker können eine Variable Vergütung gem. der Gestaltungsmerkmale ihres jeweiligen Organisationsbereiches (zuvor beschrieben) erhalten.

Für den Fall, dass ein Mitglied des Vorstands, ein Risk Taker oder ein Mitarbeitender durch sein Verhalten zu einem erheblichen Verlust des Instituts beigetragen hat bzw. dafür verantwortlich war oder externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat, tritt der teilweise oder vollständige Verlust der Variablen Vergütung ein.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung in der Kreissparkasse Köln und der Gruppe. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostrategischen Zusammenhängen hergeleitet. Die beschriebenen Vergütungsgrundsätze stellen die verbindlichen Leitlinien für eine gruppenweite Umsetzung der Vergütungsstrategie dar und bildeten den Handlungsrahmen für die an der Vergütungsgestaltung Beteiligten. Hierbei werden auch die besonderen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung innerhalb bedeutender Institute im Sinne der IVV berücksichtigt.

1.4 Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem Variablen Vergütungsbestandteil (Artikel 450 (1) d)

Gemäß den Vorgaben des KWG darf die Variable Vergütung jeweils 100 % der fixen Vergütung jedes einzelnen Beschäftigten oder Vorstands in einem Geschäftsjahr nicht überschreiten. Die Kreissparkasse Köln hat ein weit aus geringeres Verhältnis zwischen Variabler Vergütung und Gesamtvergütung festgelegt. Dieses darf bis zu 10 % und im Ausnahmefall maximal 20% betragen.

1.5 Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf nachhaltige Vergütungskomponenten entschieden wird (Artikel 450 (1) e)

Zurzeit ist die Definition von Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf nachhaltige Vergütungskomponenten entschieden wird, für die Kreissparkasse Köln nicht relevant.

* Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wurde an dieser Stelle auf das gesonderte Aufführen von weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Selbstverständlich sind Männer wie Frauen gleichermaßen gemeint.

1.6 Die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen (Artikel 450 (1) f)

§ 5 Abs. 6 IVV definiert Abfindungszahlungen als variable Vergütung. Abfindungen werden bei der Kreissparkasse Köln nach den Kriterien eines Rahmenkonzeptes gezahlt und erfüllen die Voraussetzungen s. g. privilegierter Abfindungen. Somit fallen sie nicht in den Anwendungsbereich der §§ 7 und 20 InstitutsVergV und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des Kreditwesengesetzes nicht berücksichtigt werden.

Als wesentliche Sachleistungen werden den Vorstandsmitgliedern Dienstwagen gestellt. Weitere Sachleistungen, die einen beträchtlichen Umfang ausweisen können, werden nicht gewährt.

2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen

2.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen sowie nach Geschäftsleitung und Risk Takern (Artikel 450 (1) g, h und (2))

Die Systematik der nachfolgenden Darstellung entspricht weitestgehend dem Zuordnungsprinzip. Wenn nicht anders möglich, wird im Ausnahmefall auf das Zuflussprinzip zurückgegriffen. Es wird darüber berichtet, was im Geschäftsjahr 2017 an die Vorstände sowie Beschäftigten an Vergütung gewährt wurde. Die Angaben zu Personen beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31. Dezember 2017.

Die im August 2017 novellierte Fassung der InstitutsVergV hatte unter anderem eine Neudefinition der fixen und variablen Vergütung zur Folge. Jegliche Aufwendungen (z.B. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Fahrgeld, Geldwerte Vorteile, Jubiläumzahlungen, Abfindungen, Pensionsrückstellungen inkl. der Zinsen und vieles mehr) sind aufzuteilen und anzugeben. Somit ist die Angabe des Vergütungsaufwands nach der Novellierung erheblich höher als nach alter Fassung der InstitutsVergV.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten gemäß § 18 SpkG Köln ausschließlich ein Sitzungsgeld und keine feste Jahresvergütung. Eine Variable Vergütung erhalten sie ebenfalls nicht. In den folgenden Tabellen sind zusammengefasste quantitative Angaben zu Vergütungen der Beschäftigten in der Kreissparkasse Köln und quantitative Angaben für die Mitglieder des Vorstands enthalten.

Individuelle Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind personenbezogen auch im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschluss 2017 der Kreissparkasse Köln publiziert. Dort sind für die Mitglieder des Vorstands noch einmal die Zuführung zu Pensionsrückstellungen sowie die Zuführung zum Zinsaufwand der Pensionsrückstellungen in 2017 dargestellt.

	Verwaltungsrat nach § 25d KWG (1)	Geschäftsleiter nach § 25c KWG (3)	Investment Banking (4)	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche
in Tsd. EUR per 31.12.2017								
Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (i) und (ii) CRR zur den Vergütungsbeträgen aufgeteilt in fixe und variable Vergütung, die Zahl der Begünstigten sowie die Formen der variablen Vergütung.								
Mitglieder (nach Köpfen)	47	8	0					
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Köpfen und FTE („Full Time Equivalent“) zum Endes des Jahres 2017			0	2.430 2.124,27	195 178,94	434 373,49	190 170,82	975 774,77
Gesamt Vergütung für das Jahr 2017	0 (1)	5.011 (2)	0	140.202	16.119	30.233	15.586	40.782
davon: gesamte fixe Vergütung	0 (1)	4.592 (2)	0	137.434	15.459	29.818	15.338	39.861
davon: gesamte variable Vergütung	0	419	0	2.768	660	415	248	921
davon: Abfindungen	0	0	0	753	21	187	81	710
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	0	3.528	0	0	0	0	0	0
Zuführung Zinsaufwand der Pensionsrückstellungen	0	3.533	0	0	0	0	0	0
Anzahl Risk Taker nach Köpfen	47	8	0	16	6	9	8	5
Anzahl Risk Taker nach FTE		8	0	15,9	6	8,9	7,9	4,9
Gesamte fixe Vergütung für 2017	0 (1)	4.592 (2)	0	2.790	1.003	1.432	1.342	920
davon: fix in Barmitteln / geldwerten Vorteilen	0 (1)	4.592 (2)	0	2.790	1.003	1.432	1.342	920
davon: fix in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	0	3.528	0	0	0	0	0	0
Zuführung Zinsaufwand der Pensionsrückstellungen	0	3.533	0	0	0	0	0	0
Gesamte Variable Vergütung für 2017	0	419	0	170	63	60	63	42
davon: Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: variabel in Aktien / gleichwertige Beteiligung / aktienbasierten oder gleichwertigen nicht liquiditätswirksame Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 1 IVV	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: variabel in Instrumenten i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der Variabl. Verg. für 2017, der zurückbehalten wird	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2017 in Barmitteln / Zuführung zur Altersversorgung / geldwerte Vorteile	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2017 in Aktien / gleichwertigen nicht liquiditätswirksame Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 1 IVV	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2017 in Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV	0	0	0	0	0	0	0	0

Allgemeiner Hinweis:

Nach den Vorgaben der novellierten Fassung der InstitutsVergV sind jegliche Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen (z.B. u.a. Arbeitgeberaufwand zur Sozialversicherung, Zinsaufwand zu den Pensionsrückstellungen usw.). Dies hat erhöhte Zahlen im Vergleich zum Vorjahr zur Folge.

- (1) Verwaltungsrat der KSK Köln – 1 vorsitzendes Mitglied, 23 weitere ordentliche Mitglieder, 23 stellvertretende Mitglieder; nicht enthalten: Teilnehmende mit beratender Stimme (§ 10 Abs. 4 SpKG NW) sowie sachverständige Gäste. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Vergütung, sondern gem. § 18 SpKG NW ein Sitzungsgeld, welches auf der Grundlage von Empfehlungen des RSGV gezahlt wird."
- (2) Angabe ohne Zuführungen zur Pensionsrückstellungen bzw. ohne Zuführung zum Zinsaufwand der Pensionsrückstellungen.
- (3) Vorstand der KSK Köln inkl. der stv. Vorstandsmitgliedern
- (4) In der Kreissparkasse Köln gibt es das Geschäftsfeld „Investment Banking“ nicht.

Zusätzliche Informationen hinsichtlich der Variablen Vergütung

Art. 450 Abs. 1 Buchst. H Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 Buchst. H Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen Variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung

Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden Variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	0	0	0	0	0	0	0
davon in 2017 erdient	0	0	0	0	0	0	0	0
Von der erdienten Vergütung im Jahr 2017 zur Auszahlung gekommen	0	0	0	0	0	0	0	0
davon in 2017 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus i.S.d. § 20 Abs. 5 IVV), die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	0	0	0	0	0	0	0	0

Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien i.S.d. § 5 Abs. 6 IVV

Anzahl der Begünstigten einer garantierten Variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) i.S.d. § 5 Abs. 6 IVV nach Köpfen / FTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten Variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0

Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (v) und (vi) CRR

(Die Kreissparkasse Köln gewährt und zahlt die Kreissparkasse im direkten zeitlichen Zusammenhang. Angabe für das Gesamthaus.)

Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	1.751
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen nach Köpfen / FTE	97 92,45
Höchste im Jahr 2017 gezahlte Abfindung	244
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	1.751
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen nach Köpfen / FTE	97 92,45

2.2 Zahl der Personen, deren Vergütung* sich im Geschäftsjahr 2017 auf 1 Mio. € oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen (Artikel 450 (1) i)

Vergütungsstufe in EURO	Anzahl Personen
1,0-1,5 Mio.	2
1,5-2,0 Mio.	2
2,0-2,5 Mio.	2

* Die Höhe der Vergütung berücksichtigt die Zuführung zu Pensionsrückstellungen als auch die Zuführung zum Zinsaufwand der Pensionsrückstellungen.

Anhang

Abkürzungsverzeichnis

CRR	Capital Requirements Regulation
FTE	Full Time Equivalent (Vollzeit-Mitarbeiter/in)
IVV	Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)
KWG	Kreditwesengesetz
RSGV	Rheinischer Sparkassen- und Giroverband
TVöD-S	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sparkassen