

Offenlegungsbericht

nach Art. 450 CRR
(Vergütungsbericht)

Kreissparkasse Köln

(Stand: 31.12.2019)

Inhaltsverzeichnis

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 variable 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 2019 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 (IVV) überführt. Die IVV fordert eine Offenlegung zur Vergütung für CRR-Institute gemäß § 16 Abs. 1 IVV nach Art. 450 CRR.

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 IVV 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.

Die Beschäftigten haben u.a. die Möglichkeit eine Sonderzahlung zu erhalten. Die Auszahlung der Sonderzahlung an die Beschäftigten ist in einer Dienstvereinbarung zwischen Vorstand und Personalrat geregelt. Somit fällt dieser Vergütungsbestandteil unter § 1 Abs. 4 IVV.

Die Vorstandsverträge richten sich gemäß Sparkassengesetz Nordrhein-Westfalen (SpkG NW) 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 weit überwiegend neue Tarifeinigungen aus.

Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands ist der Verwaltungsrat bzw. der von ihm betraute Hauptausschuss nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 in Verbindung mit § 25d Abs. 12 KWG und der IVV verantwortlich. Die Gewährung der Variablen Vergütung an den Vorstand erfolgt nach durch Beschluss des Verwaltungsrats bzw. des von ihm betrauten Hauptausschusses beschlossenen Kriterien und ist auf max. 15% des Jahresfestgehalts bzw. der Grundvergütung begrenzt.

Im Rahmen seiner Zuständigkeit und nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinien prüft der Verwaltungsrat bzw. der von ihm beauftragte Hauptausschuss für den Vorstand nach Ablauf eines Geschäftsjahres, ob ein positiver Gesamterfolg vorliegt, der die Gewährung von Variabler Vergütung ermöglicht bzw. rechtfertigt.

Verantwortlicher Ausschuss und Zahl der Sitzungen

Der 2016 eingerichtete Vergütungskontrollausschuss besteht aus dem vorsitzenden Mitglied des Verwaltungsrates und zehn weiteren Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat aus seiner Mitte gewählt werden. Zwei Mitglieder vertreten die Arbeitnehmenden im Vergütungskontrollausschuss.

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 Geschäftsstrategie 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 2019 zu einer Präsenzsitzung 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 und der Vorsitzende des Verwaltungsrates haben gegenüber dem Vergütungsbeauftragten ein Auskunftsrecht. Der Vergütungsbeauftragte fasst mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht). Diesen legt er gleichzeitig dem Vorstand, dem Verwaltungsrat sowie dem Vergütungskontrollausschuss vor. Falls erforderlich, hat der Vergütungsbeauftragte auch anlassbezogen oder in einem engeren Turnus Bericht zu erstatten. Im Jahr 2019 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 Beratungen 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 ist ein positiver Gesamterfolg der Kreissparkasse Köln. Weiterhin wird dabei die Erreichung der festgelegten Kriterien zugrunde gelegt, die sich an Zielen ausrichtet, die einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg berücksichtigen und neben Ertragszielen auch qualitative Ziele (z. B. Kundenzufriedenheit) mit einbeziehen. Dies erfolgt unter Einhaltung der Risikotragfähigkeit und einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung.

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

Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung

Beschäftigte der Kreissparkasse Köln erhalten ausschließlich Vergütungen, die unter § 1 Abs. 4 IVV fallen (ausgenommen Abfindungen).

Über die Möglichkeit einer Sonderzahlung an Beschäftigte wurde eine Dienstvereinbarung geschlossen.

Je nach Organisationseinheit können Beschäftigte eine Vertriebserfolgsprämie für die jeweils verantwortete Vertriebsseinheit oder eine Sonderzahlung 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 dieser freiwilligen Sonderzahlung kommt. In der Folge können dann Führungskräfte dem Zentralbereich Personal Vorschläge einreichen.

Hierbei bildet zunächst der persönliche Beitrag zum Erfolg der verantworteten Vertriebsseinheit 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 Sonderzahlung vorgeschlagen werden. Hier sind insbesondere besonderes Engagement sowie herausragende Einzelleistung

maßgebend. Grundlage für einen erfolgreichen Verteilungsprozess ist das persönliche Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten.

Im Detail bedeutet dies, dass Mitarbeitende der Filialen genauso wie Mitarbeitende der Firmenkundendirektionen eine Vertriebs erfolgsprämie erhalten können, wenn das Ziel der jeweilig verantworteten Vertriebseinheit 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 Vertriebs erfolgsprämie erhalten. Mitarbeitende aus den Bereichen Zentrale Firmenkunden, Private Banking als auch Treasury erhalten dann eine Sonderzahlung, wenn ihre Führungskraft unter Berücksichtigung der Zielerreichung der jeweilig verantworteten Vertriebseinheit und des gezeigten Engagements einen Gesamterfolg feststellt.

Den Mitarbeitenden 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 zur einzelnen Vertriebseinheit 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. 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 (zurzeit Ertrag, Zufriedenheit der Kundschaft, Geschäfts-/Produktfeldentwicklung). Diese können im Einzelfall um eine Leistungsprämie ergänzt werden, die herausragende Einzelleistungen honoriert.

Gem. § 18 Abs. 2 IVV identifizierte Risk Taker können eine Sonderzahlung gem. den Gestaltungsmerkmalen ihres jeweiligen Organisationsbereiches (zuvor beschrieben) erhalten.

Eine direkte Produktprovisionierung erfolgt bei der Kreissparkasse Köln nicht.

Die Voraussetzungen zur Auszahlung der Variablen Vergütung des Vorstandes hat der Verwaltungsrat bzw. der von ihm betraute Hauptausschuss beschlossen.

Für den Fall, dass ein Mitglied des Vorstands 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.

In den Fällen des § 18 Absatz 5 Satz 3 Nummer 1 und 2 IVV wird eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert und Ansprüche auf die Auszahlung variabler Vergütung wird zum Erlöschen gebracht.

Vergütungsstrategie

Die Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung in der Kreissparkasse Köln. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostrategischen Zusammenhängen hergeleitet. Die beschriebenen Vergütungsgrundsätze stellen die verbindlichen Leitlinien für die 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 max. 100 % der fixen Vergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr nicht überschreiten. Bei der Kreissparkasse Köln ist die Variable Vergütung auf max. 15% des Jahresfestgehalts bzw. der Grundvergütung beschränkt.

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

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

Bei der Ermittlung des Gesamterfolgs der Kreissparkasse Köln, des Erfolgsbeitrags der verantworteten Organisationseinheit und, soweit möglich, des individuellen Erfolgsbeitrags werden Vergütungsparameter verwendet, die einem nachhaltigen Erfolg Rechnung tragen. Hier bilden die Kriterien „Gewinn vor Steuern II“ sowie die „Kernkapitalquote“, unter Berücksichtigung einer mehrjährigen Bemessung, die Grundlage. Die Kriterien „Kundenzufriedenheit“ sowie „Entwicklung eines Geschäfts-/Produktfeldes“ unterstützen als quantitative und qualitative Kriterien hierbei ergänzend.

Im Rahmen einer jährlichen Ex-post-Risikoadjustierung wird vom Verwaltungsrat bzw. vom von ihm betrauten Hauptausschuss über den jeweiligen Anspruch auf zurückbehaltene Anteile einer zuvor beschlossenen Variablen Vergütung des Vorstandes entschieden.

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 IVV und müssen bei der Berechnung des Verhältnisses der variablen zur fixen Vergütung gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 bis 5 des KWG 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 im August 2017 novellierte Fassung der IVV hatte unter anderem eine Neudefinition der fixen und variablen Vergütung zur Folge. Jegliche Aufwendungen (z.B. Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Fahrgeld, Geldwerte Vorteile, Jubiläumszahlungen, Abfindungen, Pensionsrückstellungen inkl. der Zinsen und vieles mehr) sind seitdem aufzuteilen und anzugeben. Dadurch ist der erhöhte Vergütungsaufwand zu erklären.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten gemäß § 18 SpkG NW ein Sitzungsgeld sowie einen Pauschalbetrag. Eine Variable Vergütung erhalten sie 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 2019 der Kreissparkasse Köln publiziert. Individuelle Angaben der Vergütung des Verwaltungsrates sind dort ebenfalls personenbezogen publiziert.

Für die Mitglieder des Vorstands sind im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschluss 2019 ferner die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen aus dem Personalaufwand dargestellt.

Die Angaben zur Vergütung beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31. Dezember 2019.

Offenlegungsbericht der Kreissparkasse Köln nach IVV und CRD IV

	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 31.12.2019								
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	6	-					
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Köpfen und FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2019			-	2599 2237,2	217 197,0	503 423,2	208 181,52	574 433,3
Gesamt Vergütung für das Jahr 2019	0 (1)	4.640(2)	-	151.202	18.837	36.882	17.808	31.635
davon: gesamte fixe Vergütung (5)	0 (1)	4.193(2)	-	150.774	18.797	36.841	17.768	31.231
davon: gesamte variable Vergütung	0	447	-	428	40	41	39	404
davon: Abfindungen	0	0	-	428	40	41	39	404
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	0	1.167	-	0	0	0	0	0
Zuführung Pensionsrückstellungen durch Zinsaufwand	0	4.071	-	0	0	0	0	0
Anzahl Risk Taker nach Köpfen	47	6	-	14	3	11	8	5
Anzahl Risk Taker nach FTE		6	-	13,6	3,0	10,5	7,96	4,91
Gesamte fixe Vergütung für 2019 (5)	0 (1)	4.193(2)	-	2.807	596	1.781	1.639	1.091
davon: fix in Barmitteln / geldwerten Vorteilen	0 (1)	4.193(2)	-	2.807	596	1.781	1.639	1.091
davon: fix in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	-	0	0	0	0	0
Zuführung zu Pensionsrückstellungen	0	1.167	-	0	0	0	0	0
Zuführung Pensionsrückstellungen durch Zinsaufwand	0	4.071	-	0	0	0	0	0
Gesamte Variable Vergütung für 2019	0	447	-	0	0	0	0	0
davon: Abfindungen	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
davon: variabel in Instrumenten i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV	0	0	-	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der Variabl. Verg. für 2019, der zurückbehalten wird	0	268	-	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2019 in Barmitteln / Zuführung zur Altersversorgung / geldwerte Vorteile	0	268	-	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2019 in Aktien / gleichwertigen nicht liquiditätswirksame Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 1 IVV	0	0	-	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene Variable Vergütung für 2019 in Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV	0	0	-	0	0	0	0	0

Allgemeiner Hinweis:

Nach den Vorgaben der novellierten Fassung der IVV sind jegliche Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen (z.B. u.a. Arbeitgeberaufwand zur Sozialversicherung, Zinsaufwand zu den Pensionsrückstellungen usw.). Dies hat erhöhte Zahlen im Vergleich zu Vorjahren 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 Verwaltungsrats erhalten gemäß § 18 SpkG NW ein Sitzungsgeld sowie einen Pauschalbetrag (2019: 428 TEUR), welches auf der Grundlage von Empfehlungen des RSGV gezahlt wird. Eine Variable Vergütung erhalten sie nicht.
- (2) Angabe ohne Zuführungen zur Pensionsrückstellungen bzw. ohne Zuführung zum Zinsaufwand/Zinsänderungseffekt
- (3) Vorstand der KSK Köln inkl. der stv. Vorstandsmitglieder
- (4) In der Kreissparkasse Köln gibt es das Geschäftsfeld „Investment Banking“ nicht.
- (5) Vergütungen gem. § 1 Abs. 4 IVV.

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 2019 noch ausstehenden Variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	293	-	0	0	0	0	0
davon in 2019 erdient	0	59	-	0	0	0	0	0
Von der für 2019 erdienten Vergütung zur Auszahlung gekommen	0	179	-	0	0	0	0	0
In 2019 weiterhin zurückbehalten	0	502	-	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus i.S.d. § 20 Abs. 5 IVV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	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
Gesamtbetrag der garantierten Variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	-	0	0	0	0	0

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

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

Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen	954
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen nach Köpfen / FTE	80 62,5
Höchste im Jahr 2019 gezahlte Abfindung	120
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen	954
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gezahlten Abfindungen nach Köpfen / FTE	80 62,5

2.2 Zahl der Personen, deren Vergütung* sich im Geschäftsjahr 2019 auf 1 Mio. € oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen (Artikel 450 (1) i)

Vergütungsstufe in EURO	Anzahl Personen
1,0-1,5 Mio.	0
1,5-2,0 Mio.	3
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 (Vollzeitäquivalent)
IVV	Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)
KWG	Kreditwesengesetz
RSGV	Rheinischer Sparkassen- und Giroverband
SpkG	Sparkassengesetz
NW	Nordrhein-Westfalen
TVöD-S	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sparkassen