

# Offenlegungsbericht

(Vergütungsbericht)

Kreissparkasse Köln

nach Art. 450 CRR

(Stand: 31.12.2016)

# 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 2016 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 InstitutsVergV überführt. Die InstitutsVergV enthält seit ihrer Novellierung am 01.01.2014 in § 16 Veröffentlichungspflichten für alle bedeutenden Institute. Die Offenlegung zur Vergütung für CRR-Institute hat gemäß § 16 Abs. 1 IVV nach CRR Art. 450 zu erfolgen.

Art. 450 CRR bezieht sich auf die Mitarbeiterkategorien eines Instituts, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken (Geschäftsleiter und Risk Taker). Die folgenden Angaben nach Art. 450 beziehen sich daher auf das Vergütungssystem der Kreissparkasse Köln, insbesondere auf das der Geschäftsleiter (Vorstand) der Kreissparkasse Köln sowie auf das der identifizierten Risk Taker.

## 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 und hat mit der Mehrzahl der Mitarbeiter, die die Entgeltgruppe 15 erreicht haben, außertarifliche Zusatzvereinbarungen geschlossen. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, eine Variable Vergütung zu erhalten.

Die Vorstandsverträge richten sich nach den Verbandsempfehlungen des RSGV.

### 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 InstitutsVergütungsverordnung beziehen sich somit lediglich auf die so genannte Variable Vergütung. Die Auszahlung einer solchen Vergütung unterliegt einer angemessenen Ausgestaltung. Die Höhe einer Variablen Vergütung ist jeweils auf 10% bis maximal 20% der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters begrenzt und unterschreitet somit weit die Vorgaben des KWG.

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 Mitarbeiter der Kreissparkasse Köln orientieren.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinien prüft der Vorstand für die Mitarbeiter und der Verwaltungsrat für den Vorstand nach Ablauf eines Geschäftsjahres, ob ein positiver Gesamterfolg vorliegt, der die Gewährung von Variabler Vergütung an die Mitarbeiter 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 Ausschuss unterstützt den Verwaltungsrat gem. § 15 Abs. 2-4 IVV bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands sowie der Mitarbeiter. Weiterhin bewertet er 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. Weiterhin achtet er darauf, dass das Vergütungssystem keine Anreize schafft, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Weiterhin wird insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütung für die Leiter der Risikocontrolling-Funktion, der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Gesellschaft haben, betrachtet.

Der Vergütungskontrollausschuss kam im Geschäftsjahr 2016 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 hat gegenüber dem Vergütungsbeauftragten ein Auskunftsrecht. Der Vergütungsbeauftragte verfasst mindestens einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (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 2016 bestand kein Anlass.

### **Externer Berater**

Die Kreissparkasse Köln hat für die Überarbeitung des Vergütungssystems ihres Vorstands und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Anpassung an die Vorgaben der novellierten IVV sowie zur Erstellung der Vergütungsstrategie keine Dienste externer Berater 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 Mitarbeiter ist ein positiver Gesamterfolg der Kreissparkasse Köln.

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

Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiter/innen oder einer institutsinternen Organisationseinheit gemessen werden. Je nach Organisationseinheit können Mitarbeiter eine Vertriebserfolgsprämie für die jeweils verantwortete Vertriebsseinheit oder eine Prämie für herausragende Einzelleistungen erhalten, welche jeweils den Beitrag zum Unternehmenserfolg honoriert. Eine direkte Produktprovisionierung erfolgt bei der Kreissparkasse Köln nicht.

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) ein.

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 Mitarbeiter eine Vertriebserfolgsprämie für die jeweils verantwortete Vertriebsseinheit oder eine Prämie für herausragende Einzelleistungen erhalten, welche jeweils den Beitrag zum Unternehmenserfolg honoriert. Das System dieser Variablen Vergütung ist angemessen ausgestaltet. Das Vergütungssystem vermeidet Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen, und läuft der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider.

Der Geschäftserfolg des jeweilig abgelaufenen Geschäftsjahres der Kreissparkasse Köln wird jährlich vom Vorstand neu bewertet. Die Beurteilung des Ergebnisses erfolgt auch unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Wertentwicklung (unter anderem durch Einbeziehung einer regelmäßig durchgeführten Kundenzufriedenheitsanalyse).

Ausgehend vom Geschäftserfolg entscheidet der Vorstand, ob es zur Auszahlung einer freiwilligen Variablen Vergütung kommt. In der Folge können dann Führungskräfte dem Zentralbereich Personal Vorschläge für Ihre zugeordneten Mitarbeiter 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. Mitarbeiter 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 Mitarbeiter.

Im Detail bedeutet dies, dass Mitarbeiter der Filialen genauso wie Mitarbeiter der Firmenkundendirektionen eine Vertriebserfolgsprämie erhalten können, wenn das Ziel des jeweiligen Profitcenters erreicht wurde. Bei Firmenkunden-, Geschäftskunden-, Baufinanzierungs- sowie Vermögensberater 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 Vertriebserfolgsprämie erhalten. Mitarbeiter 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.

Mitarbeitern 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 Mitarbeitern umfassend sowohl in Mitarbeiterversammlungen als auch im einzelnen Mitarbeitergespräch. 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.

Mitarbeiter im Stab oder der Marktfolge können bei Feststellung des Unternehmenserfolgs eine Leistungsprämie erhalten.

Bereichsdirektoren als auch die Direktoren der Zentralbereiche können eine Unternehmenserfolgsprämie erhalten. Während diese bei den Direktoren der Zentralbereiche an die Kriterien des Vorstandes (zur Zeit Ertrag, Kundenzufriedenheit, Geschäfts-/Produktfeldentwicklung) angelehnt sind, wird die Höhe der variablen Vergütung der Bereichsdirektoren an denen der Zentralbereichsdirektoren ausgerichtet. Diese können im Einzelfall um eine Leistungsprämie ergänzt werden, die herausragende Einzelleistungen honoriert.

Für den Fall, dass ein Mitglied des Vorstands, ein Risk Taker oder ein Mitarbeiter 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 vollständige Verlust der Variablen Vergütung ein.

### **Vergütungsstrategie**

Die Vergütungsstrategie beschreibt die mittel- und langfristigen Ziele für die Vergütungsgestaltung in der Gruppe und der Kreissparkasse Köln. Diese Ziele werden aus den übergeordneten geschäfts- und risikostategischen 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 wurden auch die besonderen Anforderungen an die Vergütungsgestaltung innerhalb bedeutender Institute im Sinne der IVV umgesetzt.

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

Die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr darf jeweils 100 % der fixen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter oder Vorstands nach KWG 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 bis zu 20% betragen.

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

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

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

Neben den beschriebenen Vergütungssystemen finden keine weiteren Systeme mit variablen Komponenten Anwendung.

Als wesentliche Sachleistungen werden gegenüber Vorstandsmitgliedern und einigen ausgewählten Mitarbeitern der Leitungsebenen 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 Geschäftsleitung und Risikoträgern (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 2016 an die Vorstände und die Risk Taker als Vergütung gewährt wurde. Da die Kreissparkasse Köln erst seit 2016 zu einem potenziell systemgefährdenden Institut erklärt wurde und dadurch die besonderen Anforderungen erfüllen muss, gibt es keine zurückbehaltene variable Vergütung, die aus Vorjahren erdient worden ist. Die Angaben zu Personen beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag 31. Dezember 2016.

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 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 2016 der Kreissparkasse Köln publiziert. Dort sind für die Mitglieder des Vorstands auch die bilanzierten Pensionsrückstellungen sowie Aufwand/Zuführung zu diesen Rückstellungen in 2016 dargestellt.

in Tsd. EUR per 31.12.2016	Verwaltungsrat nach § 25d KWG (1)	Geschäftsleiter nach § 25c KWG (2)	Investment Banking (3)	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	51							
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und FTE („Full Time Equivalent“) zum Ende des Jahres 2016		7 7	0 0	2.648 2.325	190 174	424 360	198 178	903 666
Gesamt Vergütung für das Jahr 2016	532	4.650	0	115.462	13.011	23.801	12.840	36.146
davon gesamte fixe Vergütung	532	4.197	0	113.199	12.319	23.592	12.694	35.897
davon gesamte variable Vergütung	0	453	0	2.263	691	209	146	249
Anzahl Risikoträger nach Köpfen	51	7	0	17	4	7	8	5
Anzahl Risikoträger nach FTE		7	0	17	4	7	8	5
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2016	532	4.197	0	2.661	573	973	1.176	773
davon: fix in Barmitteln / Zuführung zur Altersversorgung / geldwerten Vorteilen	532	4.197	0	2.661	573	973	1.176	773
davon: fix in Aktien / gleichwertige Beteiligungen / aktienbasierte oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamte variable Vergütung für 2016	0	453	0	212	42	50	57	47
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 variablen Vergütung für das Jahr 2016, der zurückbehalten wird	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2016 in Barmitteln / Zuführung zur Altersversorgung / geldwerte Vorteile	0	0	0	0	0	0	0	0
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für 2016 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 2016 in Instrumente i.S.d. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV	0	0	0	0	0	0	0	0

- (1) Verwaltungsrat der KSK Köln – Die Mitglieder des Verwaltungsrats der KSK Köln erhalten gem. § 18 SpkG ein Sitzungsgeld, welches nach den Empfehlungen des Verbandes gezahlt wird.
- (2) Vorstand der KSK Köln inkl. stv. Vorstandsmitgliedern
- (3) 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 2016 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	0	0	0	0	0	0	0	0
davon in 2016 erdient	0	0	0	0	0	0	0	0
Von der erdienten Vergütung im Jahr 2016 zur Auszahlung gekommen	0	0	0	0	0	0	0	0
davon in 2016 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2016 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 2016 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**

Gesamtbetrag der im Jahr 2016 gewährten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2016 gewährten Abfindungen nach Köpfen / FTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Höchste im Jahr 2016 gezahlte Abfindung	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der im Jahr 2016 gezahlten Abfindungen	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2016 gezahlten Abfindungen nach Köpfen / FTE	0	0	0	0	0	0	0	0

**2.2 Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr 2016 auf 1 Mio. € oder mehr beläuft (Artikel 450 (1) i)**

Zwei Personen erhielten 2016 eine Vergütung in Höhe von mehr als 1 Mio EUR.



# Anhang

## Abkürzungsverzeichnis

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