

Offenlegung 2024 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 2024 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.

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

Der Aufsichtsrat der KT Bank AG hat sich im Geschäftsjahr 2024 in einer Sitzung mit übergreifenden Vergütungsthemen befasst. Per 31. Dezember 2024 waren Ufuk Uyan, Dr. Rusen Ahmet Albayrak, Irfan Yilmaz, Hüseyin Cevdet Yilmaz und Dirk Auerbach die Mitglieder des Aufsichtsrats.

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. VERGÜTUNGSSYSTEM“ 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.

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

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. Aufgrund dessen, dass keine variable Vergütung gezahlt wird, bestehen keine Anreize unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. 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.

Es erfolgt keine Offenlegung hinsichtlich Regelungen zur Zurückbehaltung von Vergütungszahlungen, Auszahlung in Form von Instrumenten, Sperrfristen und Ex-post-Anpassungen, da diese für die KT Bank ebenfalls nicht einschlägig sind.

Die KT Bank nimmt die Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 Buchst. a CRD in Anspruch.

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 31.03.2025 erfolgt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 10.04.2025 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 2024 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 2024 wurden insgesamt 13 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.

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 orientieren 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. Angaben zu den Vergütungen

Die KT BANK AG zahlte im Geschäftsjahr 2024 an den Vorstand und ihre Mitarbeiter Vergütungen in Höhe von insgesamt EUR 8.699.694,09 und soziale Abgaben in Höhe von insgesamt EUR 3.269.917,63. Für das Geschäftsjahr 2024 belaufen sich die ausgezahlten Gesamtbezüge des Aufsichtsrates auf insgesamt EUR 60.154,00.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Neueinstellungsprämien und keine Ausgleichsleistungen für die Auflösung von zuvor mit anderen Arbeitgebern bestehenden Arbeitsverträgen gezahlt.

6. 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.

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 Geschäftsleiters 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.

Selbstanalyse: Nicht-Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gemäß § 25d Abs. 7 Satz 1 KWG

1. Einleitung

Die Institutsvergütungsverordnung (IVV) regelt die Anforderungen an die Vergütungssysteme von Banken und Finanzinstituten, um sicherzustellen, dass diese Systeme keine Fehlanreize schaffen, die zu risikobehaftetem Verhalten führen könnten. Ein zentraler Bestandteil dieser Verordnung ist die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses, der die ordnungsgemäße Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik sicherstellt.

In Übereinstimmung mit der regulatorischen Anforderung des **§ 25d Abs. 7 Satz 1 KWG**, der das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Instituts für die ordnungsgemäße Ausgestaltung der Vergütungspolitik verantwortlich macht, wurde bei unserem Institut geprüft, ob die Voraussetzungen für die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses gegeben sind. Nach sorgfältiger Analyse stellen wir fest, dass ein solcher Ausschuss in unserem Fall nicht erforderlich ist.

2. Regulatorische Grundlage: § 25d Abs. 7 Satz 1 KWG

Der **§ 25d Abs. 7 Satz 1 KWG** verlangt, dass das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan eines Instituts die Verantwortung für die Gestaltung und Überwachung der Vergütungspolitik übernimmt, um sicherzustellen, dass diese Politik den Anforderungen an Fairness, Transparenz und Risikominimierung entspricht. In diesem Zusammenhang könnte die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses erforderlich sein, um die Einhaltung dieser Anforderungen zu überwachen und gegebenenfalls auf Risiken in der Vergütungspolitik hinzuweisen.

Die Notwendigkeit für die Einrichtung eines solchen Ausschusses ergibt sich jedoch nur dann, wenn die Vergütungssysteme komplexe oder variable Vergütungsbestandteile enthalten, die potenziell Fehlanreize schaffen könnten, oder wenn das Institut in einer Art und Weise strukturiert ist, die eine zusätzliche Überwachung erforderlich macht.

3. Prüfung der Voraussetzungen in unserem Institut

Nach eingehender Überprüfung unserer Vergütungspolitik und der strukturellen Gegebenheiten unseres Instituts stellen wir fest, dass keine der Voraussetzungen zutrifft, die nach **§ 25d Abs. 7 Satz 1 KWG** die Einrichtung eines Vergütungskontrollausschusses erforderlich machen würden:

- **Keine systemische Bedeutung:** Unser Institut erfüllt nicht die Kriterien eines bedeutenden oder systemrelevanten Instituts, das für die Stabilität des Finanzsystems von zentraler Bedeutung wäre.
- **Fehlen variabler Vergütungen:** Unsere Vergütungssysteme beinhalten ausschließlich feste Gehälter. Es gibt keine variablen oder leistungsabhängigen Vergütungsbestandteile, die potenziell zu Fehlanreizen führen könnten.

- **Einfache und transparente Vergütungsstruktur:** Die Struktur unserer Vergütungen ist klar und transparent gestaltet, ohne komplexe oder schwer verständliche Komponenten, die eine spezielle Überwachung erfordern würden.
- **Proportionalität und Risikominimierung:** Aufgrund der Größe und Struktur unseres Instituts sind keine komplexen Vergütungsmechanismen notwendig, die einen Vergütungskontrollausschuss erforderlich machen würden. Das Risiko einer Fehlanreize durch die Vergütung ist daher nicht vorhanden.

4. Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Gemäß § 25d Abs. 7 Satz 1 KWG liegt die Verantwortung für die Vergütungspolitik bei unserem Vorstand und Aufsichtsrat. Diese Organe sorgen durch regelmäßige Überprüfungen und durch die klare Struktur der Vergütungssysteme dafür, dass keine Risiken entstehen. Es gibt keine variablen Vergütungsbestandteile, die Fehlanreize schaffen könnten, und die Vergütungsstruktur ist so gestaltet, dass sie den Anforderungen an Transparenz und Risikominimierung entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat erfüllen somit die in § 25d Abs. 7 Satz 1 KWG festgelegte Verantwortung.

Unsere internen Kontrollmechanismen und regelmäßigen Audits stellen sicher, dass die Vergütungspolitik jederzeit den regulatorischen Anforderungen entspricht. Aufgrund dieser klaren und einfachen Struktur sehen wir keine Notwendigkeit für die Einrichtung eines gesonderten Vergütungskontrollausschusses.

5. Fazit

Die Entscheidung, keinen Vergütungskontrollausschuss zu gründen, basiert auf einer gründlichen Prüfung der regulatorischen Anforderungen, insbesondere des **§ 25d Abs. 7 Satz 1 KWG**. Da unser Institut keine variablen Vergütungen zahlt, keine systemische Bedeutung hat und die Vergütungssysteme einfach und transparent gestaltet sind, entfällt die Notwendigkeit für einen solchen Ausschuss.

Die Verantwortung für die Vergütungspolitik wird ordnungsgemäß durch das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan wahrgenommen, unterstützt durch interne Kontrollmechanismen und regelmäßige Überprüfungen. Diese sorgen dafür, dass die Vergütungspolitik jederzeit den regulatorischen Anforderungen entspricht und keine Risiken für das Institut entstehen.

**Ermittlung Risikoträger bei der KT Bank AG
für das Geschäftsjahr 2024**
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

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.

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.

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

Bericht über die Angemessenheit des Vergütungssystems und der zugrunde liegenden Vergütungsparameter für das Berichtsjahr 2024

I. Einleitung

Die KT BANK AG überprüft als Institut gemäß §§ 1 Abs. 1 und 12 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergV mindestens einmal jährlich ihre Vergütungssysteme sowie die zugrunde liegenden Vergütungsparameter. Ziel ist es, deren Angemessenheit und Vereinbarkeit mit der Geschäfts- und Risikostrategie sicherzustellen. Dieser Bericht dokumentiert die Angemessenheitsprüfung für das Berichtsjahr 2024.

Der rechtliche Rahmen für die Gestaltung der Vergütungssysteme, die als Grundlage für die Angemessenheitsprüfung gemäß § 12 InstitutsVergV im Berichtsjahr dient, wird maßgeblich durch die folgenden Regelungen bestimmt: die Institutsvergütungsverordnung ("InstitutsVergV" in der Fassung vom 14. Februar 2023), das Kreditwesengesetz ("KWG" in der Fassung vom 22. Dezember 2023), die Richtlinie 2013/36/EU (in der Fassung der Richtlinie 2019/878/EU, "CRD V") sowie die Verlautbarungen der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) in den Leitlinien 2021/04 zur soliden Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU ("EBA-Leitlinien"). Ergänzend werden die Auslegungshilfe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zur InstitutsVergV vom 15. Februar 2018 in der Fassung vom 13. Juni 2024 ("BaFin FAQ IVV") berücksichtigt.

Die KT BANK AG war im Berichtsjahr kein bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG. Daher sind gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 InstitutsVergV für die Beurteilung der Angemessenheit im Berichtsjahr die entsprechenden Berichte der Internen Revision sowie der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers nach § 26 Abs. 1 KWG heranzuziehen.

Die Angemessenheitsprüfung und deren Ergebnisse werden in diesem Bericht in vier Abschnitten dokumentiert:

1. Im zweiten Abschnitt wird die im Berichtsjahr gültige Vergütungsstrategie (einschließlich der Leitgedanken der Geschäfts- und Risikostrategie) sowie die rechtlichen Grundlagen der Vergütungssysteme für den Vorstand und die Mitarbeiter dargestellt.
2. Der dritte Abschnitt erläutert den konkreten Prüfungsrahmen.
3. Im vierten Abschnitt wird die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands geprüft.
4. Der fünfte Abschnitt widmet sich der Prüfung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.
5. Abschließend erfolgt in Abschnitt VI eine Würdigung der Berichte der Internen Revision und des Abschlussprüfers.

II. Vergütungsstrategie, Rechtsgrundlagen der Vergütungssysteme der Bank für Vorstand und Mitarbeiter im Berichtsjahr

1. Vergütungsstrategie

Die im Berichtsjahr geltende Vergütungsstrategie definiert die allgemeine Ausrichtung und die grundlegenden Leitlinien der Vergütungspolitik der KT BANK AG. Sie umfasst folgende, für die Angemessenheitsprüfung nach § 12 InstitutsVergV relevante Leitsätze:

- (1) Die Vergütungsstrategie ist integraler Bestandteil der Gesamtstrategie der Bank und unterstützt die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie definierten Ziele. Sie ist keine eigenständige Strategie, sondern leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab. Vergütungsrichtlinien und Maßnahmen zur Umsetzung werden entsprechend diesen strategischen Anforderungen gestaltet.
- (2) Ziel der Vergütungsstrategie ist es, durch Vergütungsentscheidungen die Erreichung der strategischen Geschäftsziele zu fördern. Sie schafft Anreize für verantwortungsvolles und risikobewusstes Handeln der Mitarbeiter. Dabei werden die individuellen Leistungen der Mitarbeiter in einer ergebnisorientierten Unternehmenskultur gewürdigt, um ihre Motivation und ihr Leistungspotenzial im Interesse der Bank zu stärken.
- (3) Das Vergütungssystem ist so gestaltet, dass es die Umsetzung der Gesamtstrategie unterstützt, indem es positive Anreize fördert und Fehlanreize vermeidet. Es trägt zur Risikotragfähigkeit der Bank bei, indem es eine verantwortungsvolle Übernahme von Risiken und deren systematische Steuerung fördert. Zugleich berücksichtigt es die Position der Bank im Wettbewerbsumfeld privater Banken sowie deren Wachstumsstrategie und Eigentümerstruktur.
- (4) Bei der Gestaltung des Vergütungssystems werden die Interessen der Mitbestimmungsorgane einbezogen.
- (5) Der Aufsichtsrat ist für die Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder verantwortlich, während der Vorstand für die Vergütungssysteme der Mitarbeiter zuständig ist.
- (6) Die KT BANK AG zahlt keine variablen Vergütungen oder Bonuszahlungen an Vorstand oder Mitarbeiter.

Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich aus folgenden festen Bestandteilen zusammen:

- a) Grundvergütung: Eine Festvergütung, die sich an den Aufgaben, dem Verantwortungsbereich, der Qualifikation und der Berufserfahrung orientiert.
- b) Fahrtkostenzuschuss: Für alle Mitarbeiter, die keinen Firmenwagen oder eine Car Allowance erhalten.
- c) Verpflegungszuschuss: Für alle Mitarbeiter.
- d) Betriebliche Krankenzusatzversicherung: Eine Zusatzversicherung, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht.

2. Vergütungssystem und Rechtsgrundlagen für das Vergütungssystem des Vorstandes

Die Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands sind in den Vorstandsanstellungsverträgen festgelegt.

Im Berichtsjahr hat die KT BANK AG den Mitgliedern des Vorstands ausschließlich feste Vergütungen im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV gewährt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Regelungen zu garantierten variablen Vergütungen oder garantierten Abfindungen.

3. Das Vergütungssystem und die Rechtsgrundlage für das Vergütungssystem für die Beschäftigten

Die Mitarbeiter der Bank sind auf der Grundlage von Arbeitsverträgen beschäftigt, in denen die Höhe der monatlichen Grundvergütung festgelegt wird. Für tarifgebundene Mitarbeiter erfolgt die Vergütung entsprechend der aktuellen Tabelle des privaten Bankgewerbes.

Im Berichtsjahr hat die Bank den Mitarbeitern folgende Vergütungsbestandteile gewährt, die als feste Vergütung im Sinne des § 2 Abs. 6 InstitutsVergV eingestuft wurden:

- Grundgehalt
- Fahrtkostenzuschuss
- Verpflegungszuschuss
- Betriebliche Krankenzusatzversicherung
- Firmenwagen / Car Allowance

Die Bank zahlt keine variablen Vergütungen oder Bonuszahlungen an die Mitarbeiter.

Die Richtlinie „Guideline – Human Resources“, die im Intranet der Bank veröffentlicht wurde, enthält alle relevanten Informationen. Die aktuelle Fassung der Richtlinie wird den Mitarbeitern nach der Veröffentlichung per E-Mail mitgeteilt und ist für alle Mitarbeiter im Intranet zugänglich.

III. Bewertung der Angemessenheit

Die Beurteilung der Angemessenheit konzentriert sich auf die Überprüfung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands sowie für die Mitarbeiter, insbesondere im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit den Geschäfts- und Risikostrategien der Bank. Die Angemessenheit wird hauptsächlich anhand der Frage beurteilt, ob die festgelegten Vergütungsparameter den regulatorischen Anforderungen der §§ 2 ff. InstitutsVergV entsprechen und ob sie mit dem Ziel der InstitutsVergV vereinbar sind. Letzteres zielt darauf ab, ein risikoorientiertes Vergütungsmanagement für Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter zu gewährleisten und gleichzeitig die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit der Bank im Rahmen der Vergütungssysteme sicherzustellen.

Laut der BaFin-Verlautbarung zu § 12 InstitutsVergV in der BaFin-Auslegungshilfe umfasst die Angemessenheitsprüfung die inhaltliche Überprüfung, ob die Vergütungssysteme (a) ordnungsgemäß funktionieren, insbesondere ob die genehmigten Grundsätze, Verfahren und internen Regelungen eingehalten werden, ob die Vergütung mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Einklang steht, ob das Risikoprofil sowie die langfristigen und sonstigen Ziele des Instituts angemessen berücksichtigt werden und ob die Fähigkeit der Bank, eine angemessene Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie Kapitalpuffer nach § 10i KWG aufrechtzuerhalten, nicht gefährdet wird; (b) den Anforderungen der InstitutsVergV und des KWG entsprechen und (c) innerhalb des Instituts bzw. gegebenenfalls innerhalb der Gruppe konsistent umgesetzt werden.

Die Angemessenheitsprüfung umfasst dabei eine materielle System- und Effizienzprüfung. Im vorliegenden Bericht wird sie konkret durch (1) die aufsichtsrechtliche Bewertung der im Berichtsjahr implementierten Vergütungssysteme hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit den Anforderungen der InstitutsVergV und des KWG sowie (2) eine Konsistenzprüfung der tatsächlichen Umsetzung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und für die Mitarbeiter im Berichtsjahr durchgeführt. Der Beurteilungsmaßstab für die aufsichtsrechtliche Beurteilung ist die aufsichtsrechtliche Plausibilität. Das bedeutet, dass die Angemessenheit gegeben ist, wenn die konkrete Ausgestaltung aus aufsichtsrechtlicher Sicht vertretbar ist. Die Angemessenheitsprüfung nach § 12 InstitutsVergV umfasst jedoch keine prozessuale Wirksamkeitsprüfung.

Dieser Bericht dokumentiert die einzelnen Prüfungsergebnisse in den folgenden Abschnitten.

IV. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrats

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Bank ist angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar.

Das Vergütungssystem ist mit den regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV vereinbar; im Einzelnen:

- Das Vergütungssystem ist mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar. Da die Bank keine variablen Zahlungen oder Bonuszahlungen leistet, konzentriert sich das Vergütungssystem ausschließlich auf die Festvergütung. Diese Festvergütung ist so gestaltet, dass sie die Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützt. Sie berücksichtigt die langfristigen Ziele und das Risikoprofil der Bank, ohne Anreize für risikobehaftete Entscheidungen zu setzen.
- Die von der Bank vorgenommene Analyse der den Vorstandsmitgliedern für ihre Vorstandstätigkeit gewährten Vergütungsbestandteile ist vollständig und ordnet die einzelnen Vergütungsbestandteile zutreffend als feste Vergütung gemäß § 2 Abs. 6 InstitutsVergV ein. Da keine variablen Vergütungen gewährt werden, entfällt eine Einordnung als variable Vergütung.
- Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr seine Regelungsverantwortung für die Ausgestaltung und Durchführung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 3 Abs. 2 InstitutsVergV ordnungsgemäß wahrgenommen und die entsprechenden Entscheidungen getroffen, einschließlich der Festlegung der Leistungsparameter für die Festvergütung. Da keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungen gezahlt werden, entfällt die Festlegung von Leistungsparametern für eine solche Vergütung.
- Das Vergütungssystem erfüllt die regulatorischen Anforderungen der §§ 5 und 10 InstitutsVergV. Da keine erfolgsabhängige variable Vergütung vorgesehen ist, konzentriert sich die Bank auf die Festvergütung, die auf Basis der Qualifikation, Verantwortung und Erfahrung der Vorstandsmitglieder festgelegt wird. Das System stellt sicher, dass die Bank die regulatorischen Anforderungen hinsichtlich einer nachhaltigen Kapital- und Liquiditätsausstattung gemäß § 10i KWG erfüllt.

Die für das Berichtsjahr konkret vereinbarten Ziele betreffen ausschließlich die Festvergütung und sind aus regulatorischer Sicht ausreichend risikoadjustiert und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar.

V. Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter der Bank ist angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar. Das Vergütungssystem entspricht den regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV; im Einzelnen:

- Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter ist mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar. Da die Bank keine variablen Zahlungen oder Bonuszahlungen an Mitarbeiter leistet, konzentriert sich das Vergütungssystem ausschließlich auf die Festvergütung. Diese Festvergütung ist so strukturiert, dass sie die Geschäfts- und Risikostrategie der Bank unterstützt, wobei sie gleichzeitig Anreize für verantwortungsbewusstes und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter setzt.

- Die von der Bank vorgenommene Analyse der den Mitarbeitern gewährten Vergütungsbestandteile ist vollständig und ordnet die einzelnen Vergütungsbestandteile zutreffend als feste Vergütung gemäß § 2 Abs. 6 InstitutsVergV ein. Da keine variablen Vergütungen gezahlt werden, entfällt eine Einordnung als variable Vergütung.
- Die Bank hat im Berichtsjahr die Verantwortung für die Ausgestaltung und Durchführung des Vergütungssystems für die Mitarbeiter ordnungsgemäß wahrgenommen. Dies beinhaltete die Festlegung der Vergütungsparameter, die ausschließlich die Festvergütung betreffen, basierend auf den Aufgaben, der Verantwortung, der Qualifikation und der Berufserfahrung der Mitarbeiter. Da keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungen vorgesehen sind, entfällt die Festlegung von Leistungsparametern für eine solche Vergütung.
- Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter erfüllt die regulatorischen Anforderungen der §§ 5 und 10 InstitutsVergV. Da keine erfolgsabhängige variable Vergütung vorgesehen ist, konzentriert sich das System ausschließlich auf die Festvergütung, die auf den individuellen Qualifikationen und der Verantwortung der Mitarbeiter basiert. Das System stellt sicher, dass die Bank die regulatorischen Anforderungen hinsichtlich einer nachhaltigen Kapital- und Liquiditätsausstattung gemäß § 10i KWG erfüllt.

Die für das Berichtsjahr konkret vereinbarten Ziele betreffen ausschließlich die Festvergütung und sind aus regulatorischer Sicht ausreichend risikoadjustiert und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar.

VI Interner Prüfbericht und Bericht des Rechnungsprüfers

Im Berichtsjahr 2024 hat die Interne Revision eine Prüfung des Bereichs Human Resources durchgeführt. Das Prüfungsergebnis enthielt keine relevanten Feststellungen hinsichtlich der Vergütungssysteme.

Der Prüfungsbericht des Abschlussprüfers für das Berichtsjahr 2024, der im Jahr 2025 erstellt wurde, enthält keine Feststellungen zur Prüfung der Vergütungssysteme. Es waren keine Maßnahmen zur Beseitigung von Feststellungen erforderlich.

VII. Ergebnis

Die Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und für die Mitarbeiter der Bank sind angemessen und mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank vereinbar, wobei die in diesem Bericht gemachten Ausführungen berücksichtigt werden.

Meldebogen EU REM1:

Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Betragsangaben in EUR)							
		a	b	c	d		
		Leitungsorgan --- Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan --- Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter		
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	5	2	4	2	
2		Feste Vergütung insgesamt	60.154	592.238	427.467	172.900	
3		Davon: monetäre Vergütung	60.154	592.238	427.467	172.900	
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)	60.154	592.238	427.467	172.900		

Meldebogen EUR REM2:

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	Gewährte garantierte variable Vergütung --- Zahl der identifizierten Mitarbeiter	---	---	---	---
2	Gewährte garantierte variable Vergütung --- Gesamtbetrag	---	---	---	---
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden	---	---	---	---
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	---	---	---	---
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen --- Gesamtbetrag	---	---	---	---
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen --- Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	---	---	---	---
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen --- Gesamtbetrag	---	---	---	---
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	---	---	---	---
9	Davon: zurückbehalten	---	---	---	---
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet	---	---	---	---
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	---	---	---	---

Meldebogen EU REM3 wird nicht offengelegt, da die KT Bank nicht unter § 18 ff. IVV fällt und somit kein Zurückbehalt oder Aufschiebung von Vergütungen stattfindet. Ferner hat kein Mitarbeiter der KT Bank einen Anspruch auf eine Vergütung > 1 Mio. €, sodass der **Meldebogen EU REM4** ebenso nicht offengelegt wird.

Meldebogen EUR REM5:

Meldebogen EU REM5 --- Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) (Betragsangaben in EUR)										
	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	5	2	7	---	---	3	---	3	---	13
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	5	2	7	---	---	---	---	---	---	7
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	---	---	---	---	---	1	---	3	---	4
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	---	---	---	---	---	2	---	---	---	2
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	60.154	592.238	652.392	---	---	334.790	---	427.467	---	---
6 Davon: variable Vergütung	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
7 Davon: feste Vergütung	60.154	592.238	652.392	---	---	334.790	---	427.467	---	1.414.649