

Offenlegungsbericht i.S.d. Instituts- Vergütungsverordnung

Angaben für das Geschäftsjahr 2012 (Stichtag: 31.12.2012)



Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft mit Ausrichtung auf das Privatkundengeschäft. Unsere Bilanzsumme per 31. Dezember 2012 betrug ca. 3,05 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäfts wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe, im Versicherungsbereich weit überwiegend mit unserem Kooperationspartner DEVK Versicherungen.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nur in Ausnahmefällen und in geringem Umfang getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden: Mitarbeiter) orientiert sich an dem Tarifsystem des genossenschaftlichen Vergütungsmodells. Alle tariflichen Mitarbeiter erhalten eine freiwillige jährliche Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis der Bank festgemacht wird und maximal 0,25 Monatsgehälter betragen kann. Eine hohe Abhängigkeit von variablen Vergütungssystemen besteht für tarifliche Mitarbeiter nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Auch im Bereich der Geschäftsleitung und der außertariflichen Mitarbeiter bestehen keine hohen Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Die Fixvergütung orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes.

Darüber hinaus gibt es für die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank/des Unternehmensbereichs festgemacht werden und/oder
- von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen deshalb nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass Geschäftsleitung und Mitarbeiter eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle tariflichen Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis der Bank festgemacht wird und maximal 0,25 Monatsgehälter betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 26,803 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 96,7 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 3,3 %.

479 von 500 Mitarbeitern erhalten eine variable Vergütung.