

Offenlegungsbericht

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft und sehen uns der Aufgabe verpflichtet, unsere Mitglieder und Kunden im Sinne des genossenschaftlichen Solidarprinzips zu fördern. Über das Bankgeschäft hinaus übernehmen wir Verantwortung für die heimische Region (gemäß Leitbild der Volksbank Hellweg eG). Unsere Bilanzsumme beträgt per 31.12.2010 € 1.159 Mio.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage.

Handelsbuchgeschäfte werden nicht betrieben.

Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

Derivate werden nur im Kundeninteresse oder als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet.

Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Verantwortungs- oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank/ des Unternehmensbereichs festmachen und
- 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 unserer Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und widersprechen diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und unsere Geschäftsleitung 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.

Die Balanced Scorecard operationalisiert hierbei die Unternehmensstrategie der Volksbank Hellweg eG und dokumentiert die Beteiligung auf Bereichsebene. Das Leistungs- und Beurteilungssystem und die Balanced Scorecard sind eng miteinander verzahnt.

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 auch in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, deren Gesamthöhe am Gesamtbankergebnis festmacht. In diesen Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen gemäß G+V im Jahr 2010 € 13,9 Mio.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 96%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 4%.

Eine variable Vergütung erhalten in 2011 243 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.