

**Offenlegungsbericht
und
Organisationsanweisung
zur Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV)
der Volksbank Eisenberg eG**

I. Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine Kreditgenossenschaft, die im klassischen Bankgeschäft tätig ist. Unsere Bilanzsumme betrug am

31.12.2011	274 Mio. EUR
------------	--------------

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das **Kredit- und Einlagengeschäft** sowie untergeordnet das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben.

Das **Vermittlungsgeschäft** erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern in der genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken.

Die **Eigenanlagen** konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland werden nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Unter Hinweis auf § 7 Absatz 1 Satz 2 InstitutsVergV handelt es sich um ein **überschaubares Geschäftsmodell**, so dass ein geringer Detaillierungsgrad der Informationen bei der Offenlegung angewendet werden kann. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungsregelungen nach §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV sind nicht anzuwenden.

II. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

II.1. Allgemeine Grundsätze

Die **Fixvergütung** der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des **regionalen Personalmarktes**.

Die Höhe der Vergütung der Geschäftsleitung bemisst sich nach den **Aufgaben und Leistungen** des einzelnen Geschäftsleiters sowie der **wirtschaftlichen Lage** unseres Hauses.

Das Vergütungssystem in unserem Unternehmen umfasst folgende Bausteine:

Gehaltsbestandteil	Beschreibung	Zahlung
Individualvertragliche Vergütung zzgl. eventueller Zulagen.	Die individualvertragliche Vergütung ist im Arbeitsvertrag festgelegt.	monatlich
Sonstige Leistungsanreize (Incentives)	Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern sich an Vertriebsaktionen unserer Verbundpartner zu beteiligen, sofern diese der von uns verfolgten Strategie nicht entgegen stehen. Näheres regeln die entsprechenden Abschnitte der variablen Vergütung .	jährlich
Dienst-PKW mit PKW mit privater	Vorstandsmitgliedern gewähren wir diese Zu-	laufend

Nutzung	satzleistung.	
Betriebliche Altersversorgung (Pensionszusage)	Diese individualvertragliche Vergütung ist in einem separaten Pensionsvertrag festgelegt.	jährlich
Zusatz-Krankenversicherung**	Für unbefristet eingestellte Mitarbeiter (inkl. Vorstand) besteht die Möglichkeit eine Zusatz-Krankenversicherung abzuschließen. Die Bank hat dafür einen Gruppenvertrag mit der R+V Versicherung geschlossen. Die Bank zahlt den Beitrag. Der Beitrag stellt für den Mitarbeiter einen geldwerten Vorteil dar. Diese Vereinbarung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und kann jederzeit widerrufen werden.	monatlich
Zusätzliche Vorteile aus dem betrieblichen Sozialkatalog**	Zusätzlich gewähren wir den Mitarbeitern die üblichen Sozialleistungen .	laufend
Betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung)**	Wir bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit an, eine Direktversicherung oder Pensionskasse aus Gehaltsumwandlung bei unserem Verbundpartner R+V abzuschließen.	monatlich, bzw. jährlich
Variable Vergütungsbestandteile	Die variablen Vergütungen werden in nachfolgenden Abschnitten beschrieben.	diverse

[**Nicht als Vergütung gelten finanzielle Leistungen oder Sachbezüge, die von dem Institut kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risikopositionen entfalten, wie z. B. tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen, Rabatte etc. sowie im Bereich der Mitarbeiter die Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung. In den allgemeinen organisatorischen Regelungen sollte jedoch ein Hinweis auf derartige Leistungen, sofern sie nicht nur in Einzelfällen zur Anwendung kommen, enthalten sein.]

Besondere Qualifizierungen, Leistungen sowie Zusatzaufgaben können über eine **Zulage** Anerkennung finden.

Die Vergütungsstrukturen sind einfach und nachvollziehbar.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe **Abhängigkeiten** von variablen Vergütungen, weil **der Großteil** der **Vergütung fix** gezahlt wird.

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 konterkarieren 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.

Unser Vergütungssystem setzt **keine Anreize** zur Eingehung von **unverhältnismäßigen Risiken**.

Aufgrund unseres **risikoarmen Geschäftsmodells** haben wir keine Geschäftsleiter oder Mitarbeiter, welche aufgrund der Kompetenzordnung hohe Risikopositionen begründen können.

Im Bereich der **Kontrolleinheiten** setzen wir über das Vergütungssystem **keine Anreize**, die der **Überwachungsfunktion** dieser Einheiten **zuwiderlaufen**, weil wir zu einem **hohen Anteil fix vergüten**. Die variable Vergütung der Kontrolleinheiten ist nicht abhängig von der Vergütung des Marktbereiches.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in **Kontrolleinheiten** löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen ganz **überwiegend fix vergütet** wird.

Fixe und die **variable** Vergütung müssen in einem **angemessenen Verhältnis** zueinander stehen. Das Verhältnis ist angemessen, wenn einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, die variable Vergütung aber andererseits einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann.

Die Bank legt daher folgende **Obergrenze** für **variable Vergütungsbestandteile** fest:

Variable Vergütungsbestandteile (ohne Zielvereinbarungssystem)	< 50% der Gesamtvergütung
Variable Vergütungsbestandteile im Rahmen des Zielvereinbarungssystems	siehe nachfolgende Ausführungen

II.2. Variable Vergütungen

Folgende **variablen Vergütungen** werden gezahlt:

Variabler Gehaltsbestandteil	Personalgruppe	Beschreibung	Zahlung
Generelle freiwillige Sonderzahlung (<i>Ermessenstantieme</i>)	Alle Mitarbeiter	In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es eine freiwillige Sonderzahlung in Form einer zusätzlichen Gehaltszahlung , die maximal ein Monatsgehalt betragen kann.	jährlich
Variable leistungsbezogene Vergütung (<i>Ermessenstantieme</i>)	Mitarbeiter in Kontrollbereichen	Mitarbeiter der Kontrolleinheiten können eine Sonderzahlung (Ermessenstantieme) erhalten, deren maßgebliche Vergütungsparameter wir an der persönlichen Leistung im abgelaufenen Geschäftsjahr festmachen. Die variable leistungsbezogene Vergütung in diesen Bereichen ist auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.	jährlich
Variable leistungsbezogene Vergütung (<i>Ermessenstantieme</i>)	Mitarbeiter im Marktbereich	Darüber können einzelne Mitarbeiter des Marktbereichs eine Sonderzahlung (Ermessenstantieme) erhalten, deren maßgebliche Vergütungsparameter wir an der persönlichen Leistung im abgelaufenen Geschäftsjahr festmachen.	jährlich

Variables Monatsgehalt (Zielvereinbarungssystem)	Mitarbeiter im Marktbereich	Mitarbeiter des Marktreiches erhalten (soweit vereinbart) ein variables Monatsgehalt , deren Höhe von der der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen. Einzelheiten ergeben sich aus untenstehender Tabelle.	monatlich
Weitergabe von Verbundprovisionen (Verbundprovisionen)	Mitarbeiter im Marktbereich	Wir ermöglichen unseren Marktmitarbeitern –soweit eine entsprechende Regelung getroffen wurde- sich an Vertriebsaktionen unserer Verbundpartner zu beteiligen, sofern diese der von uns verfolgten Strategie nicht entgegen stehen. Die Auszahlungen der Verbundprovisionen erfolgen immer an die Bank. Im Rahmen der ggf. vereinbarten Zielvereinbarung erhalten Mitarbeiter bei Zielerreichung Anteile dieser Provisionen . Die Zielsetzungen sind aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und stehen mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang.	jährlich
Ermessenstantieme	Vorstand	Mitglieder des Vorstandes erhalten für das abgelaufene Geschäftsjahr eine sogenannte Ermessenstantieme. Einzelheiten ergeben sich aus untenstehendem Abschnitt.	jährlich

Folgende **Grundsätze** –soweit rechtlich und im Einzelfall durchsetzbar- bestehen für die sogenannten **Ermessenstantiemen** (§10 InstitutsVergV) :

Auszahlungsvorbehalt nach § 45 KWG (Begrenzungsmöglichkeit für außerordentliche Entwicklungen gem. § 3, 4 InstitutsVergV)	Soweit die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) aufgrund unzureichender Eigenmittel -und Liquiditätsausstattung nach § 45 KWG tätig wird, erfolgt eine Beschränkung oder ein Wegfall der Tantieme.
Rechtsanspruch	Auf die „Ermessenstantieme“ Tantieme besteht kein Rechtsanspruch. Die Höhe der Tantieme richtet sich nach dem „freien Ermessen“ des zuständigen Gremiums (Vorstand, Aufsichtsrats bzw. Ausschüsse des Aufsichtsrats). Sie steht damit unter dem Entscheidungsvorbehalt der zuständigen Gremien, ob und in welcher Höhe eine Tantieme gezahlt wird.
Vereinbarung	Diese so genannte „Ermessenstantieme“ ist schriftlich in den Arbeitsverträgen oder einer ergänzenden Vereinbarung niedergelegt.
Verbot von „Hedge“-Geschäften	Sofern variable Teile der Vergütung risikoorientiert

	gezahlt werden (z. B. im Falle einer Ermessenstantieme) darf das betreffende Risiko nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden, damit der gewünschte Steuerungseffekt der variablen Vergütung nicht eingeschränkt oder aufgehoben wird.
Mindesttantieme	Eine Mindesttantieme wird nicht zugesichert.

Die **variable** leistungsbezogene **Vergütung** des Marktbereichs, die an die **Zielerreichung** gekoppelt ist, staffelt sich wie folgt.

Basisgehalt (Monatsgehalt)	Das Basisgehalt entspricht einer Zielerreichung von 100% .
Mindestgehalt (Monatsgehalt)	Unabhängig von dem Zielerreichungsgrad entspricht das Mindestgehalt mindestens 75% des Basisgehaltes.
Maximales Gehalt (Monatsgehalt)	Unabhängig von dem Zielerreichungsgrad entspricht das maximale Gehalt höchstens 130% des Basisgehaltes.

Ergänzend gelten zur **Ermessenstantieme** des **Vorstandes** folgende Grundsätze:

Lage des Instituts	Die Ermessenstantieme orientiert sich an der Ertrags- und Vermögenslage der Bank. Die Beurteilung der Lage des Instituts bezieht immer auch deren Nachhaltigkeit (z.B. Klassifizierungsquote) mit ein. Somit erfolgt über die Beurteilung der Vermögenslage, die in großem Maße ein Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden.
Leistung des Vorstandsmitglieds	Die Ermessenstantieme orientiert sich der individuellen Leistung des Vorstandsmitgliedes. Die individuelle Leistung leitet sich ab aus nichtbetriebswirtschaftlichen Leistungen (Engagement, Arbeitszeiteinsatz) und betriebswirtschaftlichen Leistungen, die wiederum im engen Zusammenhang mit der Lage des Instituts stehen.
Mehrjährige Bemessungsgrundlage (gilt nur für Vorstände)	Die Ermessenstantieme orientiert sich u. a. an der Ertrags- und Vermögenslage der Bank. Die Beurteilung der Lage des Instituts bezieht immer auch deren Nachhaltigkeit mit ein. Somit erfolgt über die Beurteilung der Lage, die in großem Maße ein Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden.

Die jährliche Festlegung der Höhe der Ermessenstantien für den Vorstand erfolgt im Wege eines **Auszahlungsbeschlusses** des **Aufsichtsrats**. Der Beschluss dokumentiert die Bemessung der Tantieme zu oben genannten Parametern.

Die **Anreizwirkung** für den Vorstand entfaltet die Ermessenstantieme dadurch, dass die Überwachung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat auch die Einhaltung der Strategien (vgl. AT 4.2. MaRisk) umfasst. Im Umkehrschluss regt folglich die Aussicht auf die Gewährung einer Ermessenstantieme zu **strategiekonformen Handeln** an.

III. Daten zur Vergütungssystematik

Nachstehende Daten beziehen sich auf den letzten von der Bank erstellten Jahresabschluss.

Unsere **gesamten Personalbezüge** (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen

TEUR	2.530
------	-------

Diese Gesamtvergütung unterteilt sich wie folgt:

Vergütungsart	Anzahl der Mitarbeiter	TEUR	Prozentualer Anteil
Fixe Vergütungsbestandteile	70	2.026	80%
Variable Vergütungsbestandteile	58	504	20%

Hinweis: Gemäß des BaFin-Papiers „Begründung zur Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten“ reichen bei „kleineren Instituten, deren Bilanzsumme beispielsweise 10 Milliarden Euro unterschreitet“, „was die Darstellung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme angeht, einige grundsätzliche Ausführungen aus.“

Auf eine **weitere Detaillierung** wird unter Hinweis auf das beschriebene Geschäftsmodell mit schwerpunktmäßiger Ausrichtung auf das Kundengeschäft **verzichtet**.

Aufgrund der Größe des Instituts und der damit verbundenen Abteilungsgröße wären weiterhin bei einer weiteren Detaillierung **Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsätze** des § 26a Absatz 2 KWG verletzt, da mit einfachen Divisionen vertrauliche Daten ermittelt werden könnten.

Externer Berater und Interessengruppen sind nicht eingebunden.

IV. Mitgeltende Vorschriften

Ergänzend gelten die **Vorschriften** der **InstitutsVergV**.

V. Verantwortung

Verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter ist die Geschäftsleitung, für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Geschäftsleitung der Aufsichtsrat (§ 3 Abs. 1 Satz 2).

VI. Jährliche Überprüfung

Diese Organisationsanweisung wurde mit untenstehendem Datum von der Geschäftsleitung überprüft und soweit erforderlich aktualisiert. Sie wurde dem Aufsichtsorgan zur Kenntnis gegeben. Über Änderungen des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat ein Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand des Instituts.

Eisenberg, den 13.03.2012

gez.: Der Vorstand

Das Aufsichtsorgan ist über dieses Dokument, bzw. Änderungen in diesem Dokument unterrichtet und informiert worden. Der Aufsichtsrat hat dieses Dokument auf Angemessenheit geprüft. Der Aufsichtsrat schließt sich in seinem Urteil den Ausführungen an.

Eisenberg, den 13.03.2012

gez.: Der Aufsichtsrat
