

# **Offenlegungsbericht i.S. der Institutsvergütungsverordnung**

## **Geschäftsjahr 2010**

### **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 634 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage im Depot A, sowie in Form eines Sondervermögens (durch das Wertsicherungskonzept IMMUNO abgesichert). Handelsbuchgeschäfte werden nicht 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. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Zur ganzheitlichen Analyse und Strategieumsetzung nutzt die Volksbank Bitburg die VBB-Scorecard. Sie basiert auf den strategischen Aussagen der Bank nach dem System der Balanced Scorecard. Sie gliedert sich in die Bereiche „Mitglieder und Region“, „Kunde und Markt“, „Finanzen und Risiko“, „Prozesse und Qualität“ und „Mitarbeiter und Führung“.

### **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 Markt- und/oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren Vergütungsparameter an der VBB-Scorecard festgemacht sind und somit mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.

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.

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 in 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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festgemacht wird. Voraussetzung hierfür ist ein Mindest-Gesamtbankergebnis, das nach Bewertung festgelegt wird.

Unsere Vergütungssystematik bei den Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenskonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unser gesamter Personalaufwand einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge beträgt 11,2 Mio. EUR (GuV-Pos. 10a)

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 91,32%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 8,68% (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

In 2010 erhielten 178 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung.

Bitburg, den 05.04.2011

Peter Bersch

Andreas Theis