



Vereinigte
Volksbank

Offenlegungsbericht
im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung
per 31.12.2013

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind ein regional tätiges Kreditinstitut. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2013 2.505 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nur in geringem Umfang betrieben. Derivate werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet. Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte; grenzüberschreitendes Geschäft z.B. ins benachbarte Ausland wird nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur in eingeschränktem Umfang ausländische Wertpapiere gehalten. Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner bzw. eine genossenschaftliche Partnerbank.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

Die Vergütung unserer Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen basiert (mit Ausnahme unserer leitenden Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen) auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. Es existiert eine Bezahlungsmatrix, in der alle Funktionen geregelt sind. Eventuelle übertarifliche Zulagen sind variabel und beschränken sich auf Leistungs- und/oder zeitlich befristeter Funktionszulagen.

Die Fixvergütung der Geschäftsleitung und der leitenden Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes.

Die Mitarbeiter erhalten (übertarifliche) variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter sind:

- die Entwicklung der Gesamtbank und die erreichte Kundenzufriedenheit aus einer im zweijährigen Turnus durchzuführenden Kundenzufriedenheitsmessung (alle Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen)

und

- abhängig von der Zielerreichung im Aufgabenfeld, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen (Vertriebsmitarbeiter / innen).
Eine produktorientierte Einzelvergütung findet nicht statt.

Darüber hinaus werden insbesondere 25- und 40 jährige Dienstjubiläen mit einer Jubiläumszahlung bedacht.

Den Geschäftsleitern werden ebenfalls variable Vergütungsbestandteile gewährt. Der Aufsichtsrat entscheidet im Wege eines Beschlusses im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Zahlungen. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag niedergelegt. Die konkrete Festlegung der Höhe der Ermessenstantieme erfolgt im Wege eines Auszahlungsbeschlusses des Aufsichtsrats. Die Bemessung der Tantieme berücksichtigt sowohl die wirtschaftliche Lage des Instituts als auch die Leistungen der Geschäftsleiter. Die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Instituts bezieht auch deren Nachhaltigkeit ein. Somit erfolgt insbesondere über die Beurteilung der Vermögenslage, die ein Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden. Auch wird im Zusammenhang mit der Beurteilung der Nachhaltigkeit immer ein Blick in die Zukunft gerichtet. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage erfüllt. Der Beschluss wird im Aufsichtsratsprotokoll dokumentiert und nachvollziehbar begründet.

Es bestehen weder für Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen noch für Vorstand und Führungskräfte hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen.

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. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen darüber hinaus nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und den Regelungen des VorstAG und konterkarieren diese nicht.

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 dieser Mitarbeiter ist ausschließlich von der Entwicklung der Gesamtbank und der erreichten Kundenzufriedenheit abhängig.

Altersvorsorge und geldwerte Vorteile

Für Vorstand und Führungskräfte existieren einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge. Als fixe Vergütungsbestandteile fallen diese unter die oben genannten Regelungen zu fixen Vergütungen.

Darüber hinaus gewähren wir im Rahmen der Betriebsvereinbarungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche am 31.12.1999 in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis waren, einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge.

Ferner gewähren wir auf Basis der Betriebsvereinbarungen zusätzliche Vergütungsbestandteile auf Basis unseres Sozialkatalogs.

Die vorgenannten Leistungen gelten gem. § 2 Nr. 1 InstitutsVergV nicht als Vergütung, da sie kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.


Ermessensabhängige Leistungen zur Altersvorsorge werden nicht gewährt.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 29.940 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,1 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,9 %. Im Rahmen der erfolgsbezogenen Bezahlung beziehen bei entsprechenden Erfolgen der Bank bzw. bei Erreichen der Kundenzufriedenheitsziele aus einer im zweijährigen Turnus durchzuführenden Kundenzufriedenheitsmessung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter variable Vergütungsbestandteile.

Sindelfingen, den 08. Mai 2014

Vorstand der Vereinigten Volksbank AG



Wolfgang Klotz



Karlheinz Sanwald



Oswald Fiorini



Günther Wainowski