

**Offenlegungsbericht
der Volksbank Schermbeck eG
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung**

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 373 Mio. Euro.

Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaft getätigt. Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben. Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Rahmenbedingungen für Handelsgeschäfte auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund und im A-Segment gerateter Emittenten. Handelsbuchgeschäfte werden nicht betrieben. Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen. Mit Kunden werden keine strukturierten Finanzgeschäfte getätigt.

Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Einlagengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet.

Entsprechende dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte, grenzüberschreitende Geschäfte ins benachbarte Ausland werden nur in überschaubarem Umfang betrieben. Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner. Eigene Auslandsgeschäfte, die über die Beteiligung an der WGZ Bank Luxembourg hinausgehen, betreibt die Bank im Regelfall nicht.

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- oder Funktionszulagen.
- Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter
 - von der Entwicklung der Gesamtbank abhängen.

- 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 tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.
- Im Bereich der Kontrolleinheiten setzten wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir überwiegend fix vergüten. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die vom Gesamtbankergebnis abhängen und maximal ein Monatsgehalt und anteilige Gesamtbankprovisionen betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 3.884 T€ (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93,2 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6,8 %.

Eine variable Vergütung erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schermbeck, den 21.04.2011