

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
der
Volksbank Clenze-Hitzacker eG

Beschreibung des Geschäftsmodells

Kriterien	Ausführungen
Größe des Instituts	<ul style="list-style-type: none">• Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug per 31.12.2010 109 Mio. €
Geschäftsstruktur (Art und Umfang)	<ul style="list-style-type: none">• Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt.• Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben.• Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Strategie / 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 Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der „Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken“.
Komplexität der betriebenen Geschäfte	<ul style="list-style-type: none">• Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen nicht erheblichen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften.• Derivate werden zur Zeit nicht abgeschlossen.• Mit Kunden werden keine strukturierten Finanzgeschäfte getätigt.
Risikogehalt der betriebenen Geschäfte	<ul style="list-style-type: none">• 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.
Internationalität der betriebenen Geschäfte	<ul style="list-style-type: none">• Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte, grenzüberschreitende Geschäfte ins benachbarte Ausland werden nicht betrieben.• Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung

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

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.

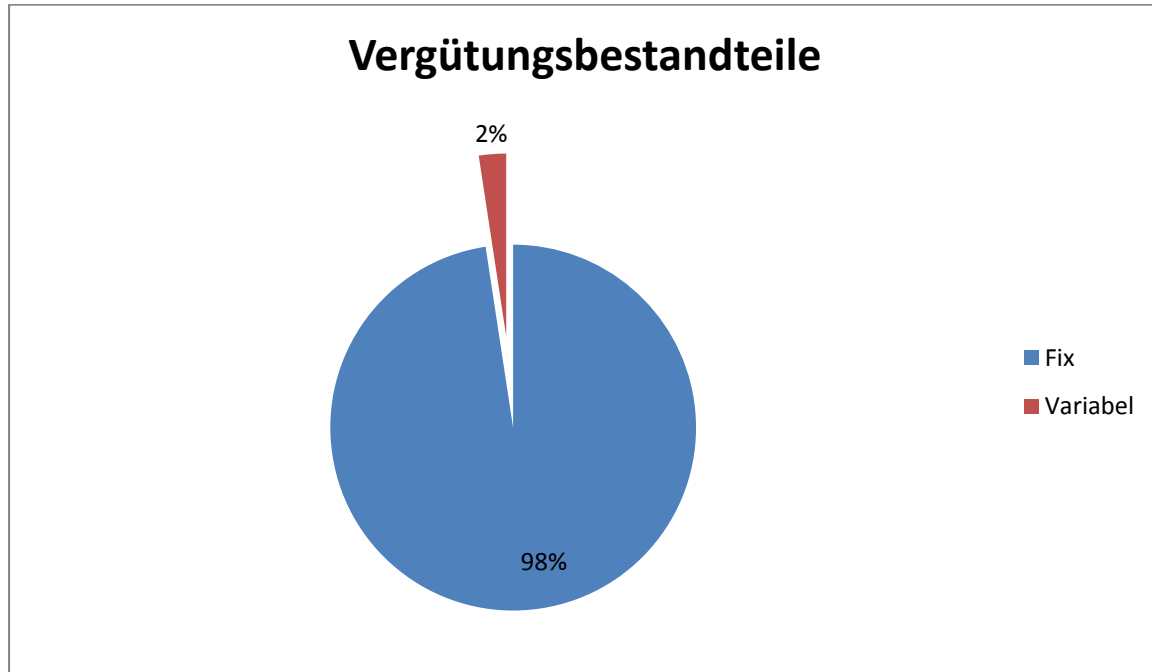
Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festgemacht wird.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 2.117 TEURO (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 97,59%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 2,41%.



Eine variable Vergütung erhalten 2 Vorstände und 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.