

Volksbank Trier eG
Offenlegungsbericht
i.S. der
Institutsvergütungsverordnung
für das Geschäftsjahr 2010



Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 708 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäfts wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe der Volks- und Raiffeisenbanken. Wir betreiben Eigengeschäfte in Ergänzung und zur Aussteuerung des Kundengeschäfts (Anlage oder Eindeckung von Kundengeschäftsüberhängen). Im Rahmen der Eigengeschäfte können die in den Richtlinien für Handelsgeschäfte genannten Geschäfte betrieben werden.

Unser Geschäftsgebiet beschränkt sich weitestgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsordnung

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volks- 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 Rahmenbedingungen sich grundsätzlich aus den Regelungen über die „Zahlung einer Vertriebsprämie“ sowie die „Erfolgs- und Leistungsorientierte Vergütung“ ergeben und 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. Weiterhin orientieren sich diese an den Empfehlungen des Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverbandes.

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

Im Bereich der Kontrolleinheiten wird überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es 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 13,1 Mio Euro (GuV-Pos. 10a).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93,20 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6,80 %.

In 2010 erhielten 202 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung.

Trier, 10. Oktober 2011

Der Vorstand

gez. **Karl A. Heinz**

gez. **Wolfgang Junkes**

gez. **Horst Schreiber**