

Institutsvergütungsverordnung - Grundsätze zu den Vergütungssystemen der Volksbank Elmshorn

Der Erfolg unseres Hauses stützt sich im Wesentlichen darauf, wie engagiert und qualifiziert unsere Mitarbeiter Kunden gewinnen, binden und mit Finanzprodukten und Dienstleistungen unserer Bank und des Finanzverbundes versorgen. Unsere Mitarbeiter/-innen sind unsere Schlüsselposition zum Erfolg. Diese Bedeutung haben wir in unserem Leitbild und in der Geschäftsstrategie festgelegt.

Für die Gewinnung und Bindung von engagierten und qualifizierten Führungskräften und Mitarbeiter/-innen spielt eine angemessene Vergütung im Rahmen unserer Unternehmenskultur eine besondere Rolle. Wir verstehen Vergütung als faire Honorierung dafür, dass die Mitarbeiter/-innen die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und sich in hohem Maße für unsere Bank einsetzen. Für unsere Vergütung gelten die in den folgenden Abschnitten dargestellten Grundsätze.

1. Vergütung

Die Höhe der Vergütung bemisst sich nach der Funktion und der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Anforderungen. Für die grundlegende Bemessung der Vergütung greifen wir auf die Klassifizierung des Tarifwerkes für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung zurück. Abhängig von dem in der Stellenbeschreibung beschriebenen Aufgaben- und Anforderungsprofil sind den einzelnen Funktionen tarifliche Eingruppierungen zugeordnet. Dies ist in den Stellenbeschreibungen dokumentiert. Der Grad der Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dokumentierten Anforderungen wird regelmäßig in einem Beurteilungssystem zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-innen erörtert. Nach Übernahme aller Aufgaben, die der Funktion zugeordnet sind bzw. Erfüllung des Anforderungsprofils erhalten die Mitarbeiter/-innen die in der Stellenbeschreibung festgeschriebene Vergütung.

Über die Festsetzung der Vergütung entscheidet der Vorstand in Abstimmung mit dem Leiter der Personalabteilung.

Damit stellen wir sicher, dass sämtliche Funktionen unserer Bank entsprechend ihrer Verantwortung und Aufgabe angemessen und marktüblich vergütet werden.

2. Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem unseres Hauses umfasst die tarifliche Vergütung zuzüglich eventueller Zulagen, die Zahlung einer Tantieme sowie einer betrieblichen Altersversorgung.

Die Vergütung sowie die Auszahlungsregeln ergeben sich aus dem Tarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung.

Für die Zahlung von Tantieme und einer betrieblichen Altersversorgung bestehen Betriebsvereinbarungen.

Pro Geschäftsjahr gibt es eine variable Sonderzahlung (Tantieme), deren maßgebliche Vergütungsparameter sich an der Entwicklung der Gesamtbank orientieren und von persönlichen Zielerreichungsgraden abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der

Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen im Einklang stehen.

Die Zielsysteme, die der Auszahlung der ergebnisorientierten Vergütungsbestandteile (Tantieme) zugrunde liegen, vermeiden jegliche Anreize zum Abschluss unverhältnismäßig hoher Risikopositionen.

Für Vorstände gelten eigene Tantiemeregeln, die quantitative und qualitative Faktoren beinhalten und in den Dienstverträgen verankert sind.

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen verschiedene Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung offen. Gemäß einer Betriebsvereinbarung unterstützt die Bank die Altersversorgung mit einem festen monatlichen Zuschuss.

Die betriebliche Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist durch schriftliche Pensionsverträge bzw. Versorgungszusagen geregelt.

3. Besondere Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern

Entsprechend unserer Selbsteinschätzung haben wir keine Geschäftsleiter oder Mitarbeiter, welche aufgrund der Kompetenzordnung hohe Risikopositionen begründen können und wenden daher die besonderen Anforderungen des Abschnitts 4 des BaFin-Rundschreibens Nr. 22/2009 nicht an.

4. Jährliche Überprüfung der Angemessenheit

Im Rahmen unseres Personalcontrollings werden jährlich die Personalstrukturen in Bezug auf deren Zusammensetzung nach Ausbildungsstand, Alter, Personaleinsatz nach Funktionsbereichen, Führungsstruktur, Vergütungsstruktur, Produktivitäten analysiert und individuelle Maßnahmen abgeleitet.

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit wird auf die jährlichen statistischen Auswertungen des AVR zurückgegriffen. Die Angemessenheitsbeurteilung der Vergütung des einzelnen Mitarbeiters ist Gegenstand des allgemeinen Leistungsbeurteilungsprozesses.

5. Information des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat wird mindestens jährlich vom Vorstand über die Vergütungssysteme informiert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsratsvorsitzende ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand.

Elmshorn, den 26.05.2011

gez. Scheinert gez. Witt gez. Kähler

.....
Vorstand

Elmshorn, den 09.06.2011

gez. Jahn

.....
Aufsichtsrat