

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

Volksbank Oberberg eG

31.12.2010

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Volksbank Oberberg eG versteht sich als eine genossenschaftliche Universalbank, die sich in ihrer geschäftspolitischen Ausrichtung mit größtmöglicher Orientierung an den Interessen und Bedürfnissen der Mitglieder und Kunden einerseits und unter primärer Beachtung der für langfristige Existenzsicherung und damit der für langfristige Wettbewerbsfähigkeit notwendigen betriebswirtschaftlichen Stärke andererseits ausrichtet.

Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt. Der Eigenhandel beschränkt sich im Wesentlichen auf Handelsgeschäfte zu Anlage-, Finanzierungs- und Absicherungszwecken. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt. Die Bank ist an keiner Börse vertreten; Kommissionsgeschäfte werden an die genossenschaftliche Zentralbank (WGZ-Bank AG) weiter geleitet. Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. In Einzelfällen werden fixe übertarifliche Zulagen gezahlt, die sich auf Funktionszulagen beschränken.

Darüber hinaus gibt es freiwillige übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Bestimmungsfaktoren an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen und die eine Beschlussfassung des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats erfordern.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Da das bestehende Vergütungssystem nicht nach Markt- und Kontrolleinheiten differenziert und die freiwillige variable Vergütung im Falle der Gewährung auf einer für alle Mitarbeiter und Betriebsbereiche einheitlichen Basis und in gleicher Höhe vergütet wird, besteht die Gefahr von Interessenkonflikten von Mitarbeitern mit ihrer Aufgabenstellung nicht.

Unsere Vergütungsregelungen stehen im Einklang mit dem in unserer Geschäftsstrategie festgelegten obersten Unternehmensziel, der langfristigen Existenzsicherung der Bank.

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV 10a) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2010 19,2 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,8 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,2 %.