

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
Bankverein Bebra eG

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 197 Mio. Euro.

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 Liquiditätsanlagen im genossenschaftlichen Verbund und im Investment-Grade Segment gerateter Emittenten. Handelsbuch- und Investmentbanking-Geschäfte werden nicht getätigt.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Die Kunden, die im Ausland leben und mit uns Geschäfte tätigen, stammen aus unserem Geschäftsgebiet. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Inland und Ausland von uns gehalten.

Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung des Risikogehalts der betriebenen Geschäfte auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet.

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 und Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

UND

- von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind 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 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 setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir fix vergüten.

In erfolgreichen Geschäftsjahren kann eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis festgemacht wird, erfolgen.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 2,98 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).