

Offenlegungsbericht nach § 16 Institutsvergütungsverordnung

Dokumentation der Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems

Inhalt

1. Vorbemerkung	2
2. Grundsätzliche Anwendung der Institutsvergütungsverordnung	2
3. Selbsteinschätzung / Risikoanalyse / Einstufung als bedeutendes oder nicht bedeutendes Institut	2
3.1. Größe des Instituts / Geschäftsgebiet	2
3.2. Geschäfts- und Bilanzstruktur	3
3.3. Vergütungsstruktur	3
3.4. Komplexität der betriebenen Geschäfte sowie Risikogehalt	4
3.5. Internationalität der betriebenen Geschäfte	5
3.6. Fazit / Einstufung	5
4. Prüfung und Dokumentation der allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung	5
4.1. Strategiekonformität des Vergütungssystems	5
4.2. Angemessenheit der Vergütungssysteme nach § 5 Institutsvergütungsverordnung ...	5
4.3. Veröffentlichungspflicht gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung	6
4.3.1. Fixe Vergütungen	6
4.3.2. Variable Vergütungen auf Gesamtbankebene	7
4.3.3. Variable Vergütungen auf Einzelmitarbeiterebene	8
4.4. Ergänzung BT8 MaComp	8
4.5. Incentives, Benefits, Geschenke von Dritten	8
4.6. Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene	9
5. Abschließende Prüfung der Angemessenheit	9

1. Vorbemerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir jeweils die maskuline Form, wenn wir Bezug auf das Personal oder auf Kunden der Volksbank Ruhr Mitte eG nehmen. Gemeint sind damit jedoch immer Menschen jeglichen Geschlechts (m/w/d).

2. Grundsätzliche Anwendung der Institutsvergütungsverordnung

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist tarifgebunden. Grundlage der Vergütung bei der Volksbank Ruhr Mitte eG sind die vom Arbeitgeberverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken ausgehandelten Tarifverträge für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken in ihrer jeweils gültigen Fassung (Stand: 18. März 2025).

Die Volksbank Ruhr Mitte ist kein bedeutendes Kreditinstitut im Sinne des § 16 InstVergV in Verbindung mit § 1 Absatz 3 c KWG, da die Bilanzsumme der vorangegangenen vier abgeschlossenen Geschäftsjahre 15 Mrd. Euro nicht übersteigt. Die Offenlegung ist insofern weitgehend freiwillig und soll der Transparenz im Umgang mit der Ressource Personal dienen.

Wesentliche Anpassungen oder Veränderungen in der Vergütungspolitik der Volksbank Ruhr Mitte hat es im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zu den vorherigen Jahren nicht gegeben.

3. Selbsteinschätzung / Risikoanalyse / Einstufung als bedeutendes oder nicht bedeutendes Institut

3.1. Größe des Instituts / Geschäftsgebiet

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme nach BISTA im Jahr 2025 von 2.626.822.626 Euro sowie 383 aktiven Mitarbeitern inklusive Auszubildenden per 31.12.2025 eine Genossenschaftsbank mittlerer Größe mit Sitz im zentralen Ruhrgebiet. Sie ist eine regional tätige Universalbank, die das gesamte Spektrum bankwirtschaftlicher Leistungen im Rahmen einer ganzheitlichen Kundenbetreuung abdeckt. Eine Kapitalmarktabhängigkeit ist grundsätzlich nicht gegeben.

Das Kerngeschäftsgebiet, in dem personenbesetzte Filialstandorte oder Selbstbedienungsstandorte unterhalten werden, erstreckt sich auf die Städte Gelsenkirchen, Gladbeck, Herten, Marl-Polsum und Bochum-Wattenscheid. Die Bevölkerungsstrukturen im Geschäftsgebiet sind heterogen und geprägt von einer überdurchschnittlichen hohen Arbeitslosigkeit sowie einer stark unterdurchschnittlichen Kaufkraft. Es gibt eine Vielzahl von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Das gesamte Geschäftsgebiet ist seit Jahren gekennzeichnet von einem erheblichen Strukturwandel.

Die Volksbank Ruhr Mitte eG hat gewerbliche und private Kunden, die zu einem ganz überwiegenden Anteil aus dem Geschäftsgebiet stammen. Die Kundenreichweite im Geschäftsgebiet beträgt durchschnittlich etwa 17,6 %. Die Bevölkerungs- und Gewerbestrukturen des Geschäftsgebiets werden auch in der Kundschaft der Volksbank abgebildet.

3.2. Geschäfts- und Bilanzstruktur

Unter Einbezug der genossenschaftlichen Finanzgruppe umfasst das Dienstleistungsangebot neben den traditionellen Angeboten auch alle Facetten des modernen Bankgeschäfts. Dazu zählen neben den klassischen Geschäften im Sinne des § 1 KWG – wie z. B. Kredit-, Einlagen- und Wertpapierdienstleistungsgeschäft – die Vermögensberatung, -vermittlung und -verwaltung sowie die Vermittlung und der Verkauf von Hypothekendarlehen, Investment- und Immobilienfonds, Bausparverträgen, Versicherungen, Leasing und die Vermittlung und Verwaltung von Immobilien. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt fast ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Insgesamt erfolgt damit ein Aufbau von Geschäftspositionen, bei denen Ertragschancen und Risiken in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Die Bilanzstrukturen der Volksbank Ruhr Mitte eG lassen keine erkennbaren Rückschlüsse auf besonders hohe Risikopositionen erkennen. Auch einzelne Mitarbeiter sind aufgrund der getroffenen Kompetenzregelungen allein nicht in der Lage, besondere Risikopositionen zu begründen. Alle relevanten Risikopositionen sind durch ein entsprechendes Zweitvotum abgesichert. Das Eigengeschäft der Volksbank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben. Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Unternehmensstrategie auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund, im Investmentgrade gerateter Emittenten sowie Fondsinvestments. Handelsbuchgeschäfte wurden im Geschäftsjahr 2025 nicht betrieben, das Investmentbanking findet nicht statt.

3.3. Vergütungsstruktur

Die Volksbank Ruhr Mitte eG hat Vergütungsgrundsätze aufgestellt und diese im Unternehmenshandbuch der Bank veröffentlicht. Nach den verabschiedeten Vergütungsgrundsätzen zahlt die Volksbank allen Tarifmitarbeitern sowie Auszubildenden keine variablen Gehaltsbestandteile, die von der Erreichung zuvor definierter Zielgrößen abhängig sind.

Im Übrigen werden alle Mitarbeiter, also auch die Leitenden Angestellten, auf Basis der tariflichen Vergütungsregelungen vergütet. Auch die 9 Leitenden Angestellten unterhalb der Vorstandsebene (8 Prokuristen und 1 Handlungsbevollmächtigter) erhalten keine variablen Zahlungen, die an zuvor definierte Zielgrößen gekoppelt sind.

Zusätzlich zu den Grundvergütungen gibt es für alle Mitarbeiter eine Reihe von Nebenleistungen, die im Rahmen der Bewertung nach Institutsvergütungsverordnung einer

besonderen Betrachtung bedürfen. Dazu zählen ohne Anspruch auf Vollständigkeit unter anderem die nachfolgenden Leistungen:

- Betriebliche Altersversorgung (Betriebsvereinbarung)
- Krankenzusatzversicherung (Gruppenvertrag)
- Pflegezusatzversicherung (Gruppenvertrag)
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Jubiläumszuwendungen
- Kostenübernahme für Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengänge
- Kostenübernahme für Reisekosten und Fahrtkosten nach den gesetzlichen Regelungen
- Gestellung von Parkplätzen bzw. Zuschusszahlung für die Nutzung von Firmentickets des öffentlichen Nahverkehrs
- Verbilligte Kontoführung für Mitarbeiter
- Fahrradleasing für Mitarbeiter im Rahmen von Gehaltsumwandlungen
- Leasing von Elektrofahrzeugen für Mitarbeiter im Rahmen von Gehaltsumwandlungen
- Mitarbeiter-PC-Programm im Rahmen von Gehaltsumwandlung
- Zuschüsse nach Gehaltsverzicht zu Telefonie und Internetkosten
- Gewährung von Essensschecks nach Gehaltsverzicht
- Gewährung von Erholungsbeihilfen im Rahmen der Gehaltsumwandlung

Alle genannten Nebenleistungen werden Kraft institutsweiter, allgemeiner und ermessensunabhängiger Regelung gewährt, stellen insofern keine variable Vergütung dar und bieten auch keine negativen Anreize zur Eingehung besonderer Risikopositionen. Weitere Nebenleistungen in Form von monetären Einmalzahlungen, welche als variable Zahlungen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung gewertet werden, sind in Abschnitt 4.3. dieser Offenlegung fallabschließend aufgeführt.

3.4. Komplexität der betriebenen Geschäfte sowie Risikogehalt

Sowohl das Privatkunden- als auch das Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. Derivate (beispielsweise so genannte Zins-Swaps) werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen. 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. Die konkreten Eigenanlagen werden im Rahmen einer zuvor festgelegten Anlageklassenstruktur zielkonform umgesetzt. Aufgrund der selbst auferlegten Nachhaltigkeitsstrategie sind Anlagen in bestimmten Titeln (z.B. Tabakindustrie, geächtete Waffen, Glückspiel) ausgeschlossen.

3.5. Internationalität der betriebenen Geschäfte

Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten. Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt dies in der Regel über Partner im genossenschaftlichen Finanzverbund. Eigene Auslandsgeschäfte im Kundengeschäft betreibt die Volksbank Ruhr Mitte eG nur in einem sehr geringen Umfang. Das Blankovolumen außerhalb von Deutschland (gemäß Wohnsitz des Kreditnehmers) beträgt per Stichtag (30.09.2025) 1.064 T€. Aufgrund der geringfügigen Höhe des Blankovolumens im Sinne des Länderrisikos werden keine weiteren Maßnahmen zur Steuerung des Länderrisikos im Kundengeschäft als erforderlich angesehen.

3.6. Fazit / Einstufung

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist kein bedeutendes Kreditinstitut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Der Abschnitt 3 (§§ 17 bis 26) der Institutsvergütungsverordnung findet daher auf die Volksbank Ruhr Mitte eG keine Anwendung.

4. Prüfung und Dokumentation der allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

4.1. Strategiekonformität des Vergütungssystems

Auszubildende und Tarifmitarbeiter der Volksbank Ruhr Mitte eG werden alle auf der Grundlage des geltenden Tarifvertrages für Kreditgenossenschaften vergütet und erhalten keine variablen Gehaltsbestandteile in Abhängigkeit von zuvor definierten Zielgrößen. Die 9 Leitenden Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene sowie der Vorstand selbst erhalten ebenfalls keine variablen Gehaltsbestandteile, die von zuvor definierten Zielgrößen abhängen. Insofern ist das Vergütungssystem strategiekonform.

4.2. Angemessenheit der Vergütungssysteme nach § 5 Institutsvergütungsverordnung

Eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungen ist bei allen Mitarbeitern der Bank ausgeschlossen. Dies begründet sich schon allein durch die Tatsache, dass es kein variables Vergütungssystem gibt, im Rahmen dessen Vergütungen gezahlt werden, die an zuvor vereinbarte Zielgrößen gekoppelt sind. Auch einzelvertragliche Regelungen dazu existieren nicht. Im Rahmen von Ermessensentscheidungen gewährte variable Vergütungsanteile sind auf 20% einer Jahresvergütung im Einzelfall gedeckelt (Obergrenze). Die Höhe der fixen Grundvergütungen aller Mitarbeiter entspricht den Marktgepflogenheiten und sichert die Existenz der Mitarbeiter auskömmlich ab. Insofern ist in allen Fällen von einem angemessenen Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung auszugehen.

Vertraglich vereinbarte Abfindungen, welche in der Höhe unabhängig vom Erfolg oder Misserfolg sind, existieren in keinem einzigen Fall in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter. Bei Beendigung der Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern gibt es eine Abfindungsregelung in analoger Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz. Darüber hinaus gehende Abfindungsregelungen, die unabhängig vom Erfolg oder Misserfolg gezahlt werden, existieren nicht.

Die fixe Vergütung der Vorstandmitglieder orientiert sich an den Marktgepflogenheiten genossenschaftlich organisierter Banken. Auf variable Vergütungsbestandteile bestehen keine vertraglichen Ansprüche. Die Ausschüttung solcher liegt im Ermessen der Aufsichtsräte, und zwar nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Prüfungsverband (so genannte Ermessenstantieme). Die definierte Obergrenze nach § 6 Abs. 2 InstVerGV von 20% wird bei der Bemessung einer möglichen Tantieme Zahlung durch den Aufsichtsrat in jedem Fall eingehalten.

Die Vergütungsgestaltung aller Kontrolleinheiten der Bank (z.B. Interne Revision, Marktfolge Aktiv, Compliance, Risikocontrolling) obliegt denselben Regelungen wie die Vergütungsgestaltung anderer Bereiche der Bank. Die aus der Gesamtbankplanung für die Vertriebsseinheiten abgeleiteten Ziele stehen nicht im Widerspruch zu den sich aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Zielen der Kontrolleinheiten. Es ergeben sich keine Interessenkonflikte zwischen ausführenden Funktionen und den kontrollierenden Funktionen. Die Risiken und Ziele handelnder und kontrollierender Einheiten stehen in jedem Fall im Einklang. Für den Fall interner Wechsel von Mitarbeitern aus handelnden in kontrollierende Einheiten, ist in den Richtlinien der Bank eine Karenzzeit von mindestens einem Jahr vorgesehen (Verbot der Eigenkontrolle).

Alle für Vertriebsmitarbeiter abgeleiteten Vertriebsvorgaben und Zielvereinbarungen stehen im Einklang mit den Regelungen des Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetzes sowie mit den Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes. Das Erreichen bzw. Nicht-Erreichen von Vertriebsvorgaben oder Zielvereinbarungen hat keine Auswirkungen auf die Vergütung der Tarifmitarbeiter.

Die Volksbank zahlt aus unterschiedlichen Anlässen Einmalzahlungen an Tarifmitarbeiter. Diese sind in jedem Fall als variable Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung zu betrachten und unter Abschnitt 4.3. fallabschließend aufgeführt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat jederzeit das Recht, sich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Volksbank Ruhr Mitte eG zu informieren. Er kann dieses Recht jederzeit gegenüber den Vorstandsmitgliedern oder gegenüber dem Personalleiter geltend machen.

4.3. Veröffentlichungspflicht gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

4.3.1. Fixe Vergütungen

Für die Grundvergütungen finden die vom Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken ausgehandelten Tarifverträge für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Übertarifliche Funktions- bzw. Verantwortungszulagen, das bedeutet fixe Zulagen oberhalb der höchsten Tarifgruppe B09 bzw. Vergütungsgruppe C3 des gültigen Tarifwerks, gab es im Geschäftsjahr 2025 neben den Vorstandsmitgliedern nur in folgenden Funktionen:

- Alle Leitungsfunktionen, die direkt dem Vorstand unterstellt sind (Privatkundengeschäft, Private Banking, Firmenkunden, Unternehmensservice, Vorstandsstab, Marktfolge Aktiv, Betriebswirtschaft, Vertriebsmanagement, Interne Revision, Personal, Compliance, Kreditmanagement und Treasury).
- In wesentlichen Teilen die Leitungsfunktionen der 3. Führungsebene in den oben aufgeführten Bereichen.
- Teilweise hochspezialisierte Mitarbeiter in der Firmenkundenberatung, in der Marktfolge Aktiv und im Bereich Private Banking → hier ist in allen Fällen eine entsprechende fachliche und persönliche Qualifikation gegeben und die Vergütung entspricht den Marktgepflogenheiten.

Teilweise werden auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen fixe Zulagen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung an verschiedene Tarifmitarbeiter als so genannte feste Besitzstandszulagen gezahlt. Hier handelt es sich i.d.R. um Ausgleichszahlungen an Mitarbeiter für von diesen nicht zu vertretende Änderungen am Arbeitsplatz, welche zu einer niedrigeren Eingruppierung geführt haben.

4.3.2. Variable Vergütungen auf Gesamtbankebene

Die gesamten Personalkosten im Geschäftsjahr 2025 lagen bei 27.240.940,47 € (inklusive außerordentlichem Aufwand nach HGB, jedoch ohne Zinsaufwand für Rückstellungen). In den Personalkosten enthalten sind die nachfolgenden Vergütungsbestandteile, die gemäß der Institutsvergütungsverordnung als variabel zu bewerten sind:

- 117.933,69 € Jubiläumszahlungen (10-, 25- oder 40-jähriges Dienstjubiläum)
- 14.000,00 € Anlassbezogene Sonderzahlungen (z.B. Mitarbeiter werben Mitarbeiter)
- 7.704,35 € Urlaubsabgeltung
- 23.120,26 € Mehrarbeit / Auszahlung Gleitzeitsalden
- 4.000,00 € Geburts- oder Heiratsbeihilfen
- 490.584,00 € freiwillige Sonderzahlung an alle Mitarbeitenden
- 135.926,60 € Zulagen, die dem Grunde nach fix gezahlt werden, aber im Sinne der Institutsvergütungsverordnung als variabel eingestuft werden, da hier ein vertragliches Widerrufsrecht besteht
- 249,00 € Zulagen, die bei Tarifsteigerungen angerechnet werden
- Gesamtsumme originärer variabler Gehaltskosten: 793.517,90 €

Das Verhältnis von variablen Gehaltskosten zu

- a) den gesamten Personalkosten nach Institutsvergütungsverordnung beträgt 2,91 % und

b) den fixen Gehaltskosten nach Institutsvergütungsverordnung beträgt 3,00 %.

Der Anteil variabler Gehaltskosten bewegt sich auf dem extrem niedrigen Niveau der vorangegangenen Geschäftsjahre.

Die variablen Anteile der Gehaltskosten im fünfjährigen Vergleich zeigen auf, dass schädliche Anreize auch über lange Zeiträume nicht gegeben sind.

Kalenderjahr	Gehaltskosten insgesamt	Davon variabler Anteil Gehaltskosten	Variabler Anteil in Prozent
2025	27.240.940,47	793.517,90	2,91%
2024	24.215.983,42 €	564.846,75 €	2,33%
2023	23.970.114,37 €	831.397,84 €	3,47 %
2022	24.579.897,05 €	267.520,16 €	1,09 %
2021	24.193.465,63 €	360.077,19 €	1,49 %

Der im langfristigen Vergleich höhere Anteil in den Jahren 2023, 2024 und 2025 hat den Hauptgrund in der Auszahlung der Inflationsausgleichprämie bzw. einer freiwilligen Ermessenszahlung an alle Mitarbeitenden.

4.3.3. Variable Vergütungen auf Einzelmitarbeiterebene

Es ist zum Stichtag 10.02.2025 eine Stichprobe gezogen worden, welche auf Einzelmitarbeiterebene das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung für das Kalenderjahr 2025 aufzeigt. In insgesamt 4 Fällen wurde die Obergrenze von 20% variabler Vergütung überschritten. In allen 2 Fällen führten lange Abwesenheiten wegen Erkrankung in denen kein fixer Lohn gezahlt wurde, in Kombination mit der Zahlung der freiwilligen Sonderzahlung, des anteiligen tariflichen 13. Gehalts bzw. der Auszahlung von Resturlauben zu der Überschreitung. In 2 weiteren Fällen waren es vertraglich zugesagte Abfindungen wegen Beendigung der Beschäftigung. Negative Anreize sind insofern absolut auszuschließen.

Die dargestellten Zahlen belegen nachhaltig, dass eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen nicht gegeben ist.

4.4. Ergänzung BT8 MaComp

Nach den Vorschriften und im Sinne der BT8.3.1. MaComp (Allgemeine Anforderungen an Wertpapierdienstleistungsunternehmen, im speziellen: Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen) sind keine variablen Vergütungskomponenten gezahlt worden.

4.5. Incentives, Benefits, Geschenke von Dritten

Neben den originären Gehaltskosten sind Incentives und Benefits sowie etwaige Kundengeschenke an Berater einer besonderen Betrachtung zu unterziehen. Die Bank hat hierzu gesonderte Regelungen in einem Verhaltenskodex getroffen und in ihren Unternehmenshandbüchern veröffentlicht. Demnach sind Kundengeschenke an Mitarbeiter der Bank ab einem Wert von mehr als 50,00 € einer neutralen Stelle anzuzeigen. Die im Geschäftsjahr 2025 erfolgten Anzeigen (Stück 10) wurden durch die neutrale Stelle geprüft. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken waren in keinem einzigen Fall erkennbar.

Die Bank selbst unterhält in der Veltins-Arena auf Schalke 6 Plätze in einem gehobenen Veranstaltungsbereich mit Bewirtung. Diese haben regelmäßig auch Mitarbeiter in Begleitung ihrer Kunden besucht. Der Gegenwert dieser Business-Seats im Veranstaltungsbereich werden gemäß § 37 b EStG pauschal versteuert. Der Euro-Betrag, der auf die betroffenen Mitarbeiter entfällt, ist nur pauschal nach den steuerlichen Grundsätzen ermittelbar, da in den Preisgestaltungen Paketeleistungen für Bewirtung und Marketing enthalten sind.

Auf eine weitere Detaillierung variabler Vergütungsbestandteile wird verzichtet, da Abhängigkeiten oder Risikopositionen nicht erkennbar sind. Alle risikorelevanten Aspekte sind mit den dargestellten Sachverhalten hinreichend erläutert und begründet.

4.6. Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist kein übergeordnetes oder untergeordnetes Unternehmen einer Institutsgruppe im Sinne des §27 der Institutsvergütungsverordnung. Die Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene entfällt somit.

5. Abschließende Prüfung der Angemessenheit

Die Angemessenheit des Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2024 wurde durch den Leiter Personalbetreuung geprüft und durch die obigen Ausführungen dokumentiert. Die Überprüfung wurde inhaltlich mit den Kontrollfunktionen Compliance sowie Risikocontrolling abgestimmt. Es gab keine Beanstandungen. Das Vergütungssystem ist angemessen.

Gelsenkirchen, 13.02.2026

Volksbank Ruhr Mitte eG

gez. Jens Peter Polleit, Leiter Personalbetreuung