

Volksbank Emmerich-Rees eG
Offenlegungsbericht Vergütungssystem
[§ 16 Abs. 1 InstutsVergV bzw.
Artikel 450 Capital Requirements Regulations (CRR)]
(Stand: 17.06.2025 = Datum Vertreterversammlung)

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme beträgt per **31. Dezember 2024 1.211 Mio. Euro**.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken und ausgewählten Versicherungsgesellschaften.

Die Eigen-/Handelsgeschäfte der Bank dienen der Optimierung des Risiko-/Renditeprofils der Bank, der Steuerung des Marktpreisrisikos (insbesondere Zinsänderungsrisiko), der Steuerung von Erträgen und der Bilanzstruktur- sowie der Liquiditätssteuerung.

Die Volksbank ist ein Nichthandelsbuchinstitut.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in begrenztem Umfang betrieben.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Markt- und/oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche (überwiegend freiwillige) variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter von der Entwicklung der Gesamtbank/des Unternehmensbereichs bzw. der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen; wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind. Diese basiert auf unserem Selbstverständnis und unserer Strategie als Genossenschaftsbank. Diese ist auf eine langfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern und Kunden und somit insbesondere auf ein nachhaltiges Wirtschaften unseres Unternehmens ausgerichtet.

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; auch weil aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung tragen.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen.

Daten zur Vergütungssystematik (Jahr 2024)

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen **10,6 Mio. Euro**.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile liegt über **90 %**.

Es wurden variable Vergütungsanteile an Mitarbeitende gezahlt. Gemäß interner Vorgaben darf hierbei der Anteil der variablen Vergütung den Anteil der festen Vergütung nicht übersteigen

Mit Verweis auf § 16 Abs. 3 Satz 2 der Institutsvergütungsverordnung (InstutsVergV) (Beachtung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes) wird an dieser Stelle auf weitergehende Ausführungen verzichtet.