



Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

2017



Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine überregional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31.12.2017 Euro 7.298 Mio. Aufgrund unserer Tätigkeit als Spezialbank für kirchliche und diakonische Einrichtungen und unserer engen Beziehung zu unseren Mitgliedern und Kunden besteht keine unmittelbare Kapitalmarktabhängigkeit.

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

Für die Evangelische Bank haben Handelsbuchgeschäfte sowohl in Bezug auf das Volumen als auch in Bezug auf den Ertrag eine untergeordnete Bedeutung. Die Eigenanlagen konzentrieren sich überwiegend auf die Anlage vorhandener Liquidität. Grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland werden nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der tariflichen 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/ oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter sich an der Entwicklung der Gesamtbank orientieren und überobligationsgemäße Einzelleistungen, z. B. erfolgreiche Projektarbeit etc. würdigen sollen, die mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen im Einklang stehen.

104 Mitarbeitende werden außertariflich vergütet, dies umfasst die Funktionen Vorstand, Direktionsleitung, Regionaldirektoren, Abteilungsleiter und Spezialisten.

Die Anteile der fixen und variablen Vergütung stehen sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei unseren Mitarbeitern in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen auch dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

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 Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.



Soweit mit den Mitarbeitern und Geschäftsleitern Vereinbarungen zur variablen Vergütung getroffen worden sind, dürfen von ihnen keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen getroffen werden, die die Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben. In diesen Vereinbarungen ist schließlich auch ein Auszahlungsvorbehalt nach § 45 KWG aufgenommen bzw. erfolgt die Einschränkung zusammen mit der Vergütungszusage.

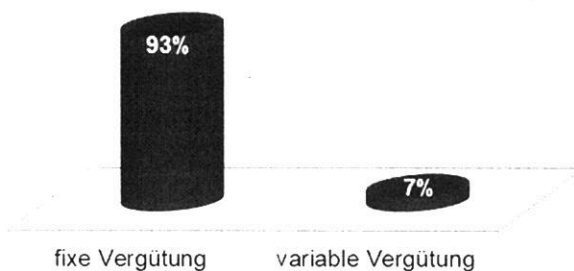
Im Bereich der Kontrolleinheiten setzt die Evangelische Bank über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Funktionseinheiten zuwiderlaufen. Zumal in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergütet wird. In ihnen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge für das Jahr 2017 betragen 33,93 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 7 % (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Vergütungsstruktur 2017



Kassel, 25.04.2018


Thomas Katzenmayer
(Vorstandsvorsitzender)


Christian Ferchland
(Vorstandsmitglied)


Joachim Fröhlich
(Vorstandsmitglied)