

VOLKSBANK MAGDEBURG EG

OFFENLEGUNG VERGÜTUNGSSYSTEME

**NACH § 7 DER
INSTITUTS-VERGÜTUNGSVERORDNUNG**

STAND: 31.12.2010



Inhaltsverzeichnis

1. Beschreibung des Geschäftsmodells	3
2. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung	3
3. Daten zur Vergütungssystematik	3
4. Einbindung externer Berater	3

1. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Volksbank Magdeburg ist eine regional tätige Genossenschaft mit einer Bilanzsumme von 538 Mio. EUR per 31. Dezember 2010.

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

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Die Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf Mitglieder und Kunden aus dem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Im Eigengeschäft werden ganz überwiegend Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Inland gehalten.

2. 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, die in Ausnahmefällen gewährt werden, werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

Die Geschäftsleitung wird ausschließlich fest vergütet. Bei den Mitarbeitern bestehen keine Abhängigkeiten von variablen Vergütungen. Nur in wenigen Ausnahmefällen gibt es Vereinbarungen zur variablen Vergütung. Dabei stehen fixe und variable Vergütungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.

Die Vergütungsregelungen sind konform mit den strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter und die 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.

Das Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund des risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Im Bereich der Kontrolleinheiten werden über das Vergütungssystem keine Anreize gesetzt, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwider laufen, weil ganz überwiegend fix vergütet wird.

3. Daten zur Vergütungssystematik

Die gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 8,23 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 98,70 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 1,30 %.

Eine variable Vergütung erhielten 7 Mitarbeiter.

4. Einbindung externer Berater

Eine Einbindung externer Berater ist nicht erfolgt.