

Vergütungsbericht 2010

(gem. § 7 Abs. 2 der Instituts-Vergütungsverordnung)

Neben dem tarifvertraglichen Vergütungssystem, das nicht Gegenstand dieses Vergütungsberichts ist, setzt die VON ESSEN Bank zwei weitere institutsinterne Vergütungssysteme ein.

1. Institutsinterne Vergütungssysteme

1.1. Vergütungssystem mit variabler Komponente (allgemein)

Die VON ESSEN Bank beschäftigte in 2010 64 Mitarbeiter (einschließlich der drei Geschäftsleiter), die außertariflich bezahlt werden und deren Bruttojahreszielgehalt aus einem fixen Gehalt und einer variablen Vergütung besteht.

Die variable Vergütung versteht sich als Anreizsystem zur positiven Beeinflussung der Einstellungen, Emotionen, Motivation und Verhaltensweisen von Mitarbeitern und ist somit neben der Führung durch Ziele und der Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ein wesentlicher Treiber des Geschäftserfolges des Unternehmens.

Die Geschäftsleiter (3) sowie die Mitarbeiter, die direkt der Geschäftsleitung unterstellt sind (15), erhalten individuelle Ziele und Unternehmensziele.

Alle anderen Mitarbeiter, die eine variable Vergütungskomponente haben, vereinbaren individuelle Ziele und Teamziele.

Das variable Vergütungssystem der VON ESSEN Bank stellt ein in sich geschlossenes Zielsystem dar, das seinen Ausgangspunkt auf der Ebene der Geschäftsleitung mit der Festlegung der strategischen Unternehmensziele hat. Sodann werden die Ziele für die einzelnen Hierarchieebenen hieraus abgeleitet und konkretisiert und sowohl als individuelle und/oder Team-Ziele definiert. Die Ziele werden zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern vereinbart, wobei auch stets ein Abgleich mit den Positionsanforderungen erfolgt.

Ziele sind persönliche Vorgaben oder spezifische Aufgabenstellungen, die der Einzelne erreichen bzw. erfüllen muss. Sie sollen sowohl quantitative als auch qualitative Ausprägungen haben.

Ziele müssen SMART sein: **S**pezifisch, **M**essbar, **A**kzeptierbar, **R**ealistisch und Zeitgerech**T**.

Es können drei bis fünf individuelle und ein bis zwei Unternehmens- bzw. Team-Ziele vereinbart werden.

Jedem Ziel wird eine Messgröße zugeordnet, die als Referenzgröße für eine 100 % Zielerfüllung dient. Diese Messgröße kann eine quantitative (z.B. € oder %) oder eine qualitative Ausprägung haben (z.B. erfüllt oder nicht erfüllt).

Um die Bedeutung der Ziele untereinander zu differenzieren, sind Gewichtungen mit unterschiedlichen von Hundert-Sätzen möglich.

Der variable Vergütungsanteil kann individuell in einer Bandbreite von 10 % bis 25 % vereinbart werden. Bei der Mehrheit der Mitarbeiter beträgt dieser 15 %. Hiermit stellt die VON ESSEN Bank sicher, dass in keinem Fall eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht, auf der anderen Seite aber wirksame Verhaltensanreize gesetzt werden können. Der fixe Vergütungsanteil ist arbeitsvertraglich garantiert und orientiert sich an den Aufgaben, dem Verantwortungsumfang und der individuellen Erfahrung der Stelleninhaber.

Die Gewährung der variablen Vergütung setzt einen individuellen Abgleich zwischen der Zielvereinbarung und der Bestimmung der Zielerreichung voraus. Bei insgesamt 100% erfolgt die volle Ausschüttung. Die Kappungsgrenze liegt bei 130 %. 80 % der Gesamt-Zielerreichung werden über die individuellen und 20 % über die Unternehmens- bzw. Team-Ziele gesteuert.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Kalenderjahr 2010 erfolgt mit dem Märzgehalt 2011.

1.2. Vergütungssystem mit variabler Komponente für Außendienstmitarbeiter (Mobile Salesforce)

Im Jahr 2010 war durchschnittlich ein fest angestellter Mitarbeiter für die Mobile Salesforce tätig.

Im Dezember 2010 trat ein zweiter Mitarbeiter in das Unternehmen ein. Bis zu fünf weitere Einstellungen sind für 2011 geplant.

Die Mitarbeiter erhalten eine fixe Vergütung, die so bemessen ist, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht.

Der vereinbarte variable Vergütungsanteil besteht aus einer Provision, die im Wesentlichen vom Volumen der Neu-Abschlüsse abhängig ist und zu einem geringeren Teil auch andere qualitative Merkmale berücksichtigt.

Die Provision wird jeweils im Folgemonat ausgezahlt.

2. Gesamtbetrag der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2010

Die nachstehende Aufstellung beinhaltet den Gesamtbetrag der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2010 (ohne Sozialversicherungskosten), unterteilt in fixe und variable Bestandteile, sowie die Gesamtanzahl der Mitarbeiter, die im Rahmen eines der beiden oben beschriebenen Vergütungssysteme variable Bezüge erhalten.

Eine Unterteilung nach Geschäftsbereichen unterbleibt aus datenschutzrechtlichen Gründen, da auf Grund der Größe einzelner Bereiche Rückschlüsse auf die Vergütung einzelner Mitarbeiter möglich wären.

Fix	Variabel	Gesamt	Begünstigte
14.893.256,94 €	1.177.386,78 €	16.070.643,72 €	65