

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
Hamburger Volksbank eG

25.05.2011

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 1.869,8 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage mit Schwerpunkt im genossenschaftlichen Verbund sowie im A-Segment gerateter Emittenten. Handelsbuchgeschäfte werden nur in einem geringen Umfang getätigt, Derivate werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet der Metropolregion Hamburg. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in sehr geringem 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 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:

- an der Entwicklung der Gesamtbank/ des Unternehmensbereichs festmachen.
- von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.
- 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, 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

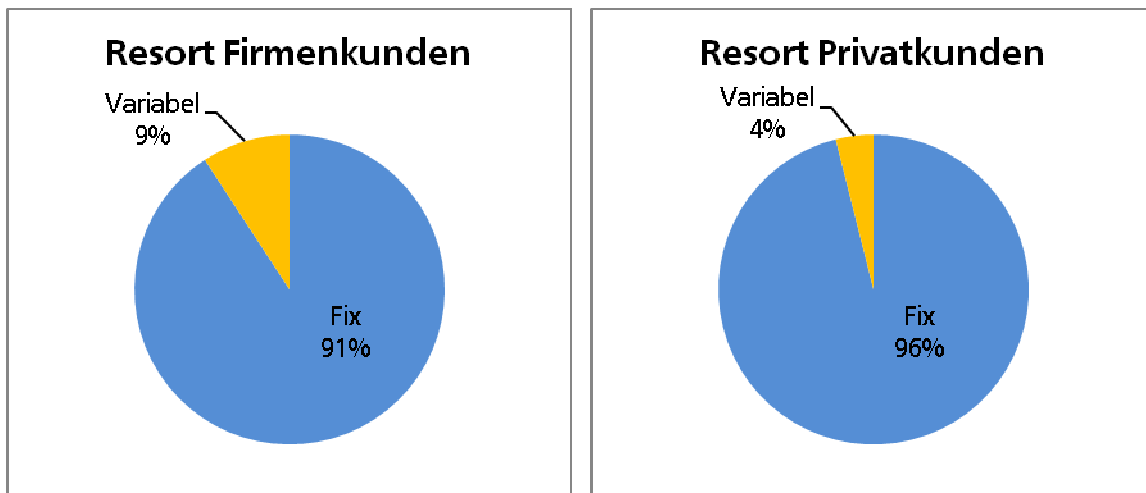
dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind.

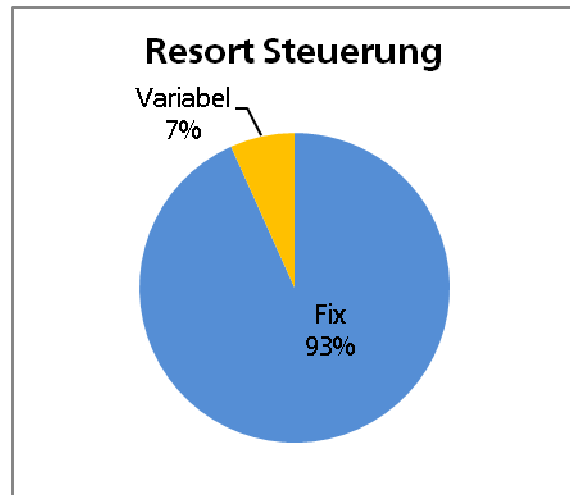
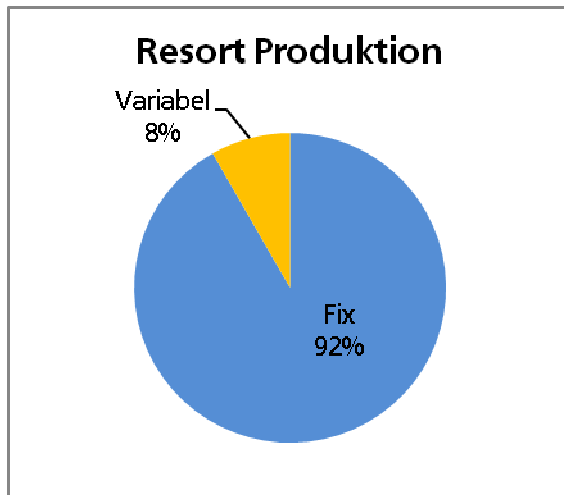
- Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.
- Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil fix vergüten. In diesen Bereichen hängt die variable Vergütung im Wesentlichen von der Erfüllung der Kontrollfunktion ab und zu einem kleineren Anteil von der allgemeinen Ertragslage der Bank.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV 10aa/ 10ab) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 28,0 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 94 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6 %. Die Vergütungsbestandteile verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Vorstandsresorts:





Eine variable Vergütung erhielten 261 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.