



**Freiwilliger
Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung**

Stand: 31. Dezember 2017 (Bilanzstichtag)

I. Beschreibung des Geschäftsmodells (siehe Anlage 1)

Wir sind eine überregional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2017 5,654 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft einer Genossenschaftsbank mit spezieller Ausrichtung auf die evangelische Kirche und deren Diakonie sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

II. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

1. *Abhängigkeit von variablen Vergütungen*

Die Vergütung der Mitarbeitenden 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 Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter sich an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitenden bestehen somit hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil wir die leistungsorientierte Variabilisierung von Gehaltsteilen nicht nutzen.

2. *Produktbezogene Provisionen*

Produktbezogene Provisionen an Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende werden nicht gezahlt.

3. *Anreize zur Eingehung von Risikopositionen*

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen nicht, weil ausschließlich fix vergütet wird.

4. *Vergütungen und Strategie*

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Geschäftsleitung und unsere Mitarbeitende eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten, die auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet ist. Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeitende Risikoverantwortung.

5. *Vergütungen in Kontrolleinheiten*

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitenden in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil auch in diesen Bereichen fix vergütet wird. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeitenden – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

III. Struktur der Vorstandsvergütung (2017)

Für die Festlegung der Struktur und der Höhe der Bezüge der Mitglieder des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Das Vorschlagsrecht dazu hat der Arbeitsausschuss/ Vergütungskontrollausschuss unter Leitung der Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Mit Herrn Dr. Thiesler, Herrn Moltrecht und Frau Pollach bestehen auf fünf Jahre befristete Dienstverträge. Neben dem Grundgehalt kann den Mitgliedern des Vorstands als variable Vergütung nach Ablauf eines Geschäftsjahres eine Ermessenstantieme gezahlt werden. Diese orientiert sich u. a. an der langfristig ausgerichteten Solidität der Bank. Dies wird jährlich überprüft. Die festen Bezüge sind nach Ablauf von jeweils drei Jahren auf ihre Angemessenheit zu prüfen.

Angaben nach § 285 Nr. 9 a HGB:

1. Grundgehälter, Tantiemen und sonstige Bezüge

	Thiesler	Moltrecht	Pollach
Grundgehalt	259.008,00 Euro	224.400,00 Euro	224.400,00 Euro
Tantieme	80.000,00 Euro	40.000,00 Euro	40.000,00 Euro
Sonstige Bezüge	11.161,08 Euro	10.749,56 Euro	8.013,02 Euro
gesamt	350.169,08 Euro	275.149,56 Euro	272.413,02 Euro
	897.731,66 Euro		

Details zur Einordnung der Bezüge können der Anlage 2 zu diesem Bericht entnommen werden.

Die sonstigen Bezüge betreffen im Wesentlichen Sachbezüge aus der privaten Nutzung von Dienstfahrzeugen. Sie werden gemäß den Regelungen des EStG nach der 1 % - Bruttolistenpreisregelung ermittelt.

Im Falle einer Nichtverlängerung der Dienstverträge haben Herr Dr. Thiesler, Herr Moltrecht und Frau Pollach mit ihrem Ausscheiden Anspruch auf Abfindungszahlungen, sofern die Nichtverlängerung nicht von ihnen zu vertreten ist. Die jeweilige Abfindungszahlung übersteigt nicht das Zweifache der letzten Jahresvergütung.

2. Leistungen zur Altersvorsorge

	Thiesler	Moltrecht	Pollach ¹
KZVK	0,00 Euro	9.144,00 Euro	8.208,00 Euro
DRV Bund	7.124,76 Euro	7.124,76 Euro	6.395,40 Euro
VGU	124.310,60 Euro	37.000,00 Euro	50.000,00 Euro
gesamt	131.435,36 Euro	53.268,76 Euro	64.603,40 Euro
	249.307,52 Euro		

¹ Frau Pollach erhält zusätzlich eine monatliche Rentenzahlung in Höhe von 1.470,94 Euro ab Erreichen der Regelaltersgrenze, die sich aus der Pensionszusage der LKG Sachsen (Vorgängerinstitut) ergibt. Leistungen zur Altersvorsorge sind zur Erfüllung der Pensionszusage nicht mehr erforderlich.

Die Ansprüche der Mitglieder des Vorstands auf Leistungen zur Altersvorsorge übersteigen nicht einen Betrag, der als Rentenleistung bei maximal rund 60 % des Bruttojahresgehalts liegt. Im Vergleich zu Sparkassen in Nordrhein-Westfalen bewegen sich die Leistungen zur Altersvorsorge der Vorstandsmitglieder weiterhin bei maximal rund 60 %.

3. Zusammenfassende Erläuterung

Die Veränderungen zum Vorjahr basieren insbesondere auf turnusgemäßen Anpassungen der Vergütungen.

IV. Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 16.020.084,00 Euro (inklusive Tarifvergütung). Es handelt sich ausschließlich um Vergütungsbestandteile ohne leistungsorientierte Variabilisierung.

Anlage 1

Prüfkriterien	Selbsteinschätzung
Geschäftsstruktur (Art und Umfang)	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer überregional tätigen Genossenschaftsbank betrieben. • Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie zur liquiditäts- und ertragsorientierten Anlage freier Mittel sowie der Steuerung vorhandener Risiken (Bilanzstrukturmanagement) durchgeführt. • Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Strategie auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund, ansonsten grundsätzlich auf im A-Segment geratete Emittenten (Ausnahme Landesbanken bis BBB-). Ergänzend wird ein Nachhaltigkeitsfilter als Auswahlkriterium eingesetzt. <p>Handelsbuchgeschäfte sowie das Investmentbanking werden nicht betrieben.</p>
Komplexität der betriebenen Geschäfte	<ul style="list-style-type: none"> • Das Privat- und Institutionelle Kundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. • Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen. • Mit Kunden werden keine strukturierten Finanzgeschäfte getätigt.
Risikogehalt der betriebenen Geschäfte	<p>Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer Genossenschaftsbank gewährleistet.</p>
Internationalität der betriebenen Geschäfte	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäfte innerhalb des definierten Geschäftsgebiets dominieren. Grenzüberschreitendes Geschäft in das Ausland wird nur in überschaubarem Umfang betrieben. • Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten. • Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner. Eigene Auslandsgeschäfte betreibt die Bank für Kirche und Diakonie eG im Regelfall nicht.

