

GLS Gemeinschaftsbank eG

**Offenlegungsbericht
zur Vergütungssystematik bei der GLS Bank
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
zum 31. Dezember 2010**



GLS Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

I. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die GLS Gemeinschaftsbank eG (nachfolgend: GLS Bank) ist die erste sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Universalbank der Welt. Dabei setzen wir seit 37 Jahren auf Transparenz und finanzieren ausschließlich zukunftsweisende Unternehmen, die die Interessen der heutigen und die der zukünftigen Generationen in Einklang bringen. Im Vordergrund allen Handelns steht der auf die genannten Kriterien bezogene Sinn. So bleibt das Bankgeschäft überschaubar, sicher, auf die Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden fokussiert und darüber hinaus doppelt gewinnbringend: ökonomisch wettbewerbsfähig und nachhaltig sinnvoll.

Die GLS Bank steht seit 1974 mit ihrer sozial-ökologischen Ausrichtung im Finanzgeschäft für die Verbindung der Interessen von Mensch, Natur und ökonomischer Effizienz. Dieses Thema, mit dem wir uns schon so viele Jahre befassen, ist endlich auf der internationalen politischen und ökonomischen Agenda angelangt. Unsere Branche der nachhaltigkeitsorientierten Finanzwirtschaft erfährt spätestens seit der letzten Finanzmarktkrise zunehmende Aufmerksamkeit. Kern unserer strategischen Priorität ist, weiterhin Pionier an der Spitze der dynamischen Entwicklung der Branche der nachhaltigkeitsorientierten Finanzwirtschaft zu sein, ohne dabei unsere gewachsene Identität und Glaubwürdigkeit zu gefährden. Unser langfristiges Ziel ist, in diesem exponentiell stark wachsenden Marktumfeld auch künftig einen substantiellen Marktanteil im Sinne unserer dreidimensionalen Zielstellung für Mensch, Natur und ökonomischer Effizienz zu behaupten.

Transparenz stellt für uns einen Kernwert, der nicht nur im Umgang mit unseren Mitgliedern und Kunden selbstverständlich ist. Daher erfüllen wir mit diesem Offenlegungsbericht nicht nur unsere gesetzlichen Pflichten. Darüber hinaus möchten wir die berechtigten Informationsinteressen unserer Mitglieder und Kunden sowie die der interessierten Öffentlichkeit befriedigen.

Die GLS Gemeinschaftsbank eG ist ein Kreditinstitut im Sinne von § 1 Abs. 1 KWG. Der Sitz unserer Genossenschaft befindet sich in Bochum. Unsere Geschäftstätigkeit erstreckt sich auf das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und umfasst ein Bilanzvolumen von 1.846 Mio. Euro zum 31. Dezember 2010.

II. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

- Die GLS Bank verfügt über eine hauseigene Einkommensordnung und ist seit 1999 nicht mehr Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. Die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die in den Einkommenskreis gewählten Personen vertreten. Dieses Gremium der Mitarbeitervertretung wurde von den Mitarbeitenden und den Vorständen der GLS Bank konzipiert.

- Entsprechend den Verteilungsgrundsätzen der Einkommensordnung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Einkommen, das sich aus den drei Bestandteilen „Grundeinkommen“, „Sozialanteil“ und „Funktionsanteil“ zusammensetzt.

Das Grundeinkommen ist für alle Mitarbeitenden gleich. Es bildet die persönliche Existenzgrundlage der Mitarbeitenden und gilt unabhängig von Aufgabe und sozialer Situation.

Im Sozialanteil sollen unterschiedliche soziale Situationen der Mitarbeitenden und daraus resultierenden individuellen realen Bedürfnissen, insbesondere die eventuelle Versorgung von Kindern, Berücksichtigung finden.

Der Funktionsanteil spiegelt die unterschiedlichen Aufgaben, die die Mitarbeitenden für das Gesamtunternehmen GLS Bank erfüllen, wider. Jede Funktion wird nach den erforderlichen Kompetenzen bewertet.

- Von den Regelungen der Einkommensordnung sind einige wenige Mitarbeiter der ehemaligen Ökobank ausgenommen. Die Vergütung dieser Mitarbeiter richtet sich nach dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken.
- Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen Abhängigkeiten von variablen Vergütungen. Die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden erhalten ausschließlich feste Vergütungen.
- Unsere Regelungen in der Einkommensordnung 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 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.
- Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil auch in diesen Bereichen fix vergütet wird.

III. Informationen zur Vergütungssystematik

Unsere Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2010 insgesamt 13,5 Mio. Euro und entfallen zu 100 % auf fixe Vergütungsbestandteile. Im Geschäftsjahr 2009 waren dies insgesamt 10,0 Mio. Euro. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr resultiert vornehmlich aus 77 im Geschäftsjahr 2010 neu eingestellten Mitarbeitern.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen entsprechend der ihnen zugewiesenen Aufgaben und unter Beachtung ihrer persönlichen Lebenssituation gerecht entlohnt werden.

Grundsätzlich gilt Vertrauensarbeitszeit, und es gibt keine erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile. Alle Mitarbeiter haben die hauseigene Einkommensordnung anerkannt.

Unsere Mitarbeiter erhalten ein Einkommen, das sich aus den oben beschriebenen drei Bestandteilen zusammensetzt. Die Auszahlung erfolgt jeweils zu Beginn eines jeden Monats.

A. Grundeinkommen

Das Grundeinkommen ist für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter gleich hoch und betrug am 31. Dezember 2010 pro Monat 2.111 Euro. Außerdem bietet die GLS Bank vermögenswirksame Leistungen von bis zu 480 Euro pro Jahr an.

B. Sozialanteil

Der Sozialanteil berücksichtigt die unterschiedlichen sozialen Situationen der einzelnen Mitarbeiter sowie die daraus resultierenden individuellen Bedürfnisse und beinhaltet folgende Zuschläge:

1. Kinderzuschlag

Pro Kind wird, solange ein Kindergeldanspruch besteht, ein monatlicher Zuschlag von 220 Euro gezahlt. Abhängig vom Beschäftigungsort erhält ein Elternteil pro Kind einen weiteren monatlichen Zuschuss von bis zu 130 Euro (München).

2. Wohnkostenzuschlag

In Abhängigkeit vom Beschäftigungsort gewährt die GLS Bank einen Wohnkostenzuschlag. Bemessungsgrundlage ist immer der Standort der Filiale, nicht der Wohnort des Mitarbeiters.

3. Fahrtkostenzuschuss

Mitarbeitern, die mit dem ÖPNV zu ihrem Arbeitsplatz anreisen, werden die Fahrtkosten gegen Nachweis erstattet.

C. Funktionsanteil

Der Funktionsanteil spiegelt unterschiedliche Qualifikationsanforderungen wider. Jede Funktion wird nach den erforderlichen Kompetenzen bewertet. Insgesamt gibt es sieben verschiedene Funktionsgruppen, in die alle Mitarbeiter in Absprache mit den Vorgesetzten und dem Einkommenskreis eingestuft werden. Dies erfolgt auf der Grundlage ihrer individuellen Kompetenzen und dem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Zusätzlich wird die individuelle Berufserfahrung durch einen Zuschlag von 43 Euro pro erreichtes Berufsjahr

berücksichtigt – bis zu maximal acht Berufsjahren. Dies führt zu einem maximalen Zuschlag von 344 Euro.

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen 2010 328.144,65 Euro. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats betragen 39.832,50 Euro. Die Gesamtbezüge früherer Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen betragen 26.092,44 Euro. Für frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebenen bestehen zum 31. Dezember 2010 Pensionsrückstellungen in Höhe von 380.737,00 Euro. Vorstand und Aufsichtsrat erhalten keine variablen Vergütungsanteile.

Das Gehalt für Trainees beträgt mindestens 2.260 Euro und maximal 2.780 Euro. Es ist abhängig vom Aufgabenbereich und der Qualifikation. Auszubildende erhalten ihr Gehalt gemäß dem Tarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Sofern Sie nicht mietfrei wohnen, erhalten Sie einen Wohnzuschlag von 200 Euro brutto.

Je nach der persönlichen Lebenssituation erzielen Mitarbeiter der unteren Funktionsgruppen ein höheres Einkommen als bei anderen Banken. Dies begründet sich auf den genannten Zuschlägen für Kinder, Wohnort und Berufsjahren, unabhängig von der Funktion des Mitarbeiters. Abhängig von der konkreten Tätigkeit im Unternehmen kann der genannte Funktionsanteil in den unteren Gruppen in einer Größenordnung von 56 bis 764 Euro liegen.

Das Einstiegsgehalt nach abgeschlossener Bankausbildung liegt elf Prozent höher als das Banken-Tarifgehalt in Tarifgruppe 4.

IV. Betriebliche soziale Leistungen

A. Zuschuss zur Direktversicherung oder Pensionskasse

Ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit stellt die GLS Bank einen Zuschuss zur Altersvorsorge von maximal drei Prozent des Bruttogehalts zur Verfügung, der entweder für eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse verwendet werden kann. Bei Direktversicherung beträgt der Zuschuss maximal 1.752 Euro, bei Pensionskassen maximal 2.160 Euro. Der Beitrag der Mitarbeiter muss dabei mindestens so hoch sein wie der Zuschuss der Bank.

B. GLS Altersvorsorge

Die zusätzliche Altersvorsorge bekommen die Mitarbeiter nach einem Jahr fester Betriebszugehörigkeit. Die GLS Bank entrichtet Zuwendungen in Höhe von fünf Prozent des im Vorjahr gezahlten Brutto-Jahresgehalts.

C. Gruppenunfallversicherung

Für alle Mitarbeiter deckt eine Gruppenunfallversicherung auch den privaten Bereich ab (bei Arbeitsunfällen bzw. Wegeunfällen sind Unfallrisiken über die Berufsgenossenschaft versichert).