

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

Volksbank Dorsten eG

Stand: 01.04.2011

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31.12.2010 513 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden von uns nicht getätigt.

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

Grundsätze zu den Vergütungssystemen der Volksbank Dorsten eG

Nach § 25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 i. V. m. § 3 Abs. 11 InstitutsVergV müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen. Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir wie folgt zusammen:

Fixe Vergütungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter (ohne hauptamtliche Vorstände) richtet sich grundsätzlich nach dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken.

In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen oder in ergänzenden Vereinbarungen geregelt.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen im Sinne der InstitutsVergV gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

Variable Vergütungen

Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Variabilisierung von Gehaltsanteilen bisher nicht. Unter Berücksichtigung des Geschäftserfolgs und in Absprache mit dem Aufsichtsrat wird bisher eine freiwillige Sonderzahlung in Höhe eines halben Gehalts an alle Mitarbeiter der Bank gezahlt.

Vergütungen der Kontrolleinheiten

Auch mit Mitarbeitern der Kontrolleinheiten (z. B. Marktfolge Wertpapiergeschäft / Kreditgeschäft) werden keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen, deren Höhe sich an den gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeiter orientiert, deren Geschäfte sie kontrollieren. Interessenkonflikte bei der Kontrolle der Geschäfte können daher nicht entstehen. Die Vergütung der Kontrolleinheiten ermöglicht ihre qualitativ und quantitativ angemessene Ausstattung.

Altersvorsorge und geldwerte Vorteile

Darüber hinaus gewähren wir einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeiter.

Die vorgenannten Leistungen gelten gem. § 2 Nr. 1 InstitutsVergV nicht als Vergütung, da sie kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten.

Angemessenheitsprüfung

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unserer Bank überprüfen wir jährlich. Darüber hinaus wird seine Ausgestaltung bei jeder Änderung unserer Strategie auf seine Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Schriftform von Dienstverträgen mit Mitarbeitern und Geschäftsleitern

Anstellungsverträge, Dienstverträge, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu Tantiemen oder Sachbezügen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen.

Information der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter werden über das für sie maßgebliche Vergütungssystem schriftlich informiert.

Information des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand zu.

Leistungen Dritter

Leistungen Dritter an die Mitarbeiter und Geschäftsleiter der Bank für Tätigkeiten bei der Bank sind durch die Empfänger der Leistungen der Bank mitzuteilen. Sie werden bei der

Beurteilung auf Angemessenheit der Vergütungen hinsichtlich des Anreizes zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken berücksichtigt.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2010 6,7 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug 96,7 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile betrug 3,3 %.

Da die jährliche freiwillige Sonderzahlung als variabel eingeordnet wird, erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen variablen Vergütungsanteil.

Dorsten, 01. April 2011

Becker	Der Vorstand Hinzmann	Hörnemann
--------	--------------------------	-----------