

## Angaben zur Institutsvergütungsverordnung

Wir sind eine genossenschaftliche Bank für Kirchen, Diakonie und Caritas, Freie Wohlfahrtspflege und private Träger sowie deren Institutionen nahestehenden Privatpersonen. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 rund 3,7 Mrd. 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 EDG ist Handelsbuchinstitut und zur Stützung und zur Sicherung des Kundengeschäftes sowie zur Ergänzung des Anlageangebotes am Kapitalmarkt tätig.

Die Vergütung der tariflichen 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- oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank und den individuellen Leistungen festmachen.

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter eine Sonderzahlung, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank und den individuellen Leistungen festmachen.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 12,17Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile betrug in 2010 92,1 % der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile 7,9 % an den Gesamtpersonalbezügen.

Eine Auszahlung von variablen Bezügen erhielten in 2010 176 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.