

MCE Bank GmbH Flörsheim

**Vergütungsbericht
gemäß § 7 der Instituts-
Vergütungsverordnung**

Stand: 01/2012

Einleitung

Vor dem Hintergrund des § 7 Abs. 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung - InstitutsVergV) vom 06. Oktober 2010 informieren wir über die Grundsätze des Vergütungssystems der MCE Bank GmbH wie folgt:

Die MCE Bank GmbH Bank hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der InstitutsVergV vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere ist die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei Geschäftsjahre unter 10 Mrd. €.

Die beschriebenen Vergütungssysteme unterscheiden sich in ihren wesentlichen Bestandteilen nicht zwischen den Geschäftsbereichen und werden deshalb als Ganzes dargestellt.

Fixe Vergütung

Das Jahresfestgehalt für Mitarbeiter/innen der MCE Bank GmbH ohne variable Vergütung orientiert sich an dem „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und den öffentlichen Banken“.

Das Jahresfestgehalt wird in 12 Raten monatlich nachträglich ausgezahlt; zuzüglich einer Monatsrate Weihnachtsgeld (Zahlung im November) und einer anteiligen Rate Urlaubsgeld (Zahlung im Juni). Darüber hinaus werden in Abhängigkeit von der Hierarchieebene Dienstwagen zur eigenen Nutzung zur Verfügung gestellt. Zusätzlich zum Jahresfestgehalt können einzelnen Mitarbeitern Sonderzahlungen gewährt werden.

Variable Vergütung

Das variable Vergütungssystem zielt auf den nachhaltigen Erfolg der MCE Bank GmbH ab und ist so gestaltet, dass keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken geschaffen werden und nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Die Gesamtvergütung für die Geschäftsführung, für Führungskräfte und Mitarbeiter mit Zielvereinbarungen orientiert sich an der branchenüblichen Vergütung.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem fixen Jahresfestgehalt (fester Anteil) und der variablen Vergütung (variabler Anteil) zusammen, die jährlich als Einmalbetrag ausgezahlt wird.

Die Fixvergütungen werden von der Geschäftsführung jährlich auf ihre Angemessenheit hin überprüft und sind so bemessen, dass keine Abhängigkeit des Mitarbeiters von der Leistung variabler Vergütungsanteile besteht.

Der variable Anteil beträgt zwischen 10% und 30% des Jahresfestgehalts, je nach Hierarchiestufe. Die variable Vergütung ist bei maximaler Zielerreichung auf das Anderthalbfache des variablen Anteils begrenzt.

Inhalt des variablen Anteils sind sowohl Unternehmensziele als auch individuelle Ziele, wobei mit zunehmender Hierarchiestufe der Anteil der Unternehmensziele steigt.

Die individuellen Ziele werden mit der jeweiligen Führungskraft vereinbart.

Fest zugesagte variable Vergütungsanteile werden grundsätzlich nicht vereinbart.

Das Vergütungssystem steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der MCE Bank GmbH. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung schränkt nicht die Fähigkeit der MCE Bank ein, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten. Eine Einbindung externer Berater und Interessensgruppen ist nicht erfolgt.

Gesamtbetrag der Vergütungen zum Stichtag 31.03.2011 (in TEuro)

Gesamtvergütung aller Geschäftsbereiche	Fixer Vergütungsanteil	Variabler Vergütungsanteil	Anzahl der begünstigten Mitarbeiter (var. Anteil)
16.032 TEuro	14.856 TEuro	1.176 TEuro	79 Mitarbeiter