

**Offenlegungsbericht nach § 16
Institutsvergütungsverordnung**

**Dokumentation der Überprüfung der Angemessenheit des
Vergütungssystems**

Inhaltsverzeichnis

Grundsätzliche Anwendung der Institutsvergütungsverordnung.....	2
A) Selbsteinschätzung / Risikoanalyse / Einstufung als bedeutendes oder nicht bedeutendes Institut.....	2
1. Größe des Instituts / Geschäftsgebiet.....	2
2. Geschäfts- und Bilanzstruktur.....	2
3. Vergütungsstruktur.....	3
4. Komplexität der betriebenen Geschäfte sowie Risikogehalt.....	4
5. Internationalität der betriebenen Geschäfte.....	4
6. Fazit / Einstufung.....	5
B) Prüfung und Dokumentation der allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung.....	5
1. Strategiekonformität des Vergütungssystems.....	5
2. Angemessenheit der Vergütungssysteme nach § 5 Institutsvergütungsverordnung.....	5
3. Veröffentlichungspflicht gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung.....	6
3.1. Fixe Vergütungen.....	6
3.2. Variable Vergütungen auf Gesamtbankebene.....	7
3.3. Variable Vergütungen auf Einzelmitarbeiterebene.....	8
3.4. Ergänzung BT8 MaComp.....	8
4. Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene.....	9
C) Abschließende Prüfung der Angemessenheit.....	9

Grundsätzliche Anwendung der Institutsvergütungsverordnung

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist tarifgebunden. Grundlage der Vergütung bei der Volksbank Ruhr Mitte eG sind die vom Arbeitgeberverband der Volksbanken und Raiffeisenbanken ausgehandelten Tarifverträge für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken in ihrer jeweils gültigen Fassung (Stand: 07. August 2019).

A) Selbsteinschätzung / Risikoanalyse / Einstufung als bedeutendes oder nicht bedeutendes Institut

1. Größe des Instituts / Geschäftsgebiet

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist mit einer durchschnittlichen Bilanzsumme nach BISTA im Jahr 2021 von 2.594.728.000 Euro sowie 386 aktiven Mitarbeitern inklusive Auszubildenden per 31.12.2021 eine Genossenschaftsbank mittlerer Größe mit Sitz im zentralen Ruhrgebiet. Sie ist eine regional tätige Universalbank, die das gesamte Spektrum bankwirtschaftlicher Leistungen im Rahmen einer ganzheitlichen Kundenbetreuung abdeckt. Eine Kapitalmarktabhängigkeit ist grundsätzlich nicht gegeben.

Das Kerngeschäftsgebiet, in dem Filialstandorte unterhalten werden, erstreckt sich auf die Städte Gelsenkirchen, Gladbeck, Herten, Marl-Polsum, Bochum-Wattenscheid sowie angrenzende Stadtteile. Die Bevölkerungsstrukturen im Geschäftsgebiet sind heterogen und geprägt von einer überdurchschnittlichen hohen Arbeitslosigkeit sowie einer unterdurchschnittlichen Kaufkraft. Es gibt eine Vielzahl von kleinen und mittelständischen Unternehmen. Das gesamte Geschäftsgebiet ist gekennzeichnet von einem erheblichen Strukturwandel.

Die Volksbank Ruhr Mitte eG hat gewerbliche und private Kunden, die zu einem ganz überwiegenden Anteil aus dem Geschäftsgebiet stammen. Die Kundenreichweite im Geschäftsgebiet beträgt durchschnittlich etwa 15 %. Die Bevölkerungs- und Gewerbestrukturen des Geschäftsgebiets werden auch in der Kundschaft der Volksbank abgebildet.

2. Geschäfts- und Bilanzstruktur

Unter Einbezug der genossenschaftlichen Finanzgruppe umfasst das Dienstleistungsangebot neben den traditionellen Angeboten auch alle Facetten des modernen Bankgeschäfts. Dazu zählen neben den klassischen Geschäften im Sinne des § 1 KWG – wie z. B. Kredit-, Einlagen- und Wertpapierdienstleistungsgeschäft – die Vermögensberatung, -vermittlung und -verwaltung sowie die Vermittlung und der Verkauf von Hypothekendarlehen, Investment- und Immobilienfonds, Bausparverträge, Versicherungen, Leasing und die Vermittlung und

Verwaltung von Immobilien. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt fast ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Insgesamt erfolgt damit ein Aufbau von Geschäftspositionen, bei denen Ertragschancen und Risiken in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Die Bilanzstrukturen der Volksbank Ruhr Mitte eG lassen keine erkennbaren Rückschlüsse auf besonders hohe Risikopositionen erkennen. Auch einzelne Mitarbeiter sind aufgrund der getroffenen Kompetenzregelungen alleine nicht in der Lage, besondere Risikopositionen zu begründen. Alle relevanten Risikopositionen sind durch ein entsprechendes Zweitvotum abgesichert. Das Eigengeschäft der Volksbank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben. Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Unternehmensstrategie auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund oder im A-Segment gerateter Emittenten. Handelsbuchgeschäfte wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht betrieben, das Investmentbanking findet nicht statt.

3. Vergütungsstruktur

Die Volksbank Ruhr Mitte eG hat Vergütungsgrundsätze aufgestellt und diese im Unternehmenshandbuch der Bank veröffentlicht. Nach den verabschiedeten Vergütungsgrundsätzen zahlt die Volksbank allen Tarifmitarbeitern sowie Auszubildenden keine variablen Gehaltsbestandteile, die von der Erreichung zuvor definierter Zielgrößen abhängig sind.

Einen variablen Vergütungsbestandteil erhalten zum Stichtag 31.12.2021 lediglich 4 Leitende Angestellte, denen Prokura (in 3 Fällen) oder Handlungsvollmacht (in 1 Fall) erteilt worden ist und die direkt dem Vorstand unterstellt sind. Diese Leitenden Angestellten haben eine bedeutende Stellung in der Organisation der Volksbank Ruhr Mitte eG. Wesen dieses Modells ist eine ausschließlich an den Erfolg der Gesamtbank gekoppelte Zusatz-Vergütung. Es ist sichergestellt, dass die Summe aller Zusatz-Vergütungen nicht mehr als 20% einer Jahresgrundvergütung beträgt (Obergrenze nach § 6 Abs. 2 IVV). Zur Erfolgsmessung wird das Geschäftsjahr (=Kalenderjahr) herangezogen. Eine Ausschüttung erfolgt einmal jährlich nach Feststellung der Gewinnverwendung durch die Vertreterversammlung. Es wurden vertragliche Vereinbarungen getroffen, dass diese Form der Zusatzvergütung bei allen vier betroffenen Mitarbeitern zukünftig entfallen wird, um den Anforderungen an die IVV noch besser gerecht zu werden.

Im Übrigen werden alle Mitarbeiter, also auch die Leitenden Angestellten, auf Basis der tariflichen Vergütungsregelungen vergütet.

Zusätzlich zu den Grundvergütungen gibt es für alle Mitarbeiter eine Reihe von Nebenleistungen, die im Rahmen der Bewertung nach Institutsvergütungsverordnung einer besonderen Betrachtung bedürfen. Dazu zählen ohne Anspruch auf Vollständigkeit unter anderem die nachfolgenden Leistungen:

- Betriebliche Altersversorgung (Betriebsvereinbarung)
- Krankenzusatzversicherung (Gruppenvertrag)

- Gruppenunfallversicherung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Jubiläumsgewinne
- Kostenübernahme für Fort- und Weiterbildungen sowie Studiengänge
- Kostenübernahme für Reisekosten und Fahrtkosten nach den gesetzlichen Regelungen
- Gestellung von verbilligten Parkplätzen
- Verbilligte Kontoführung für Mitarbeiter
- Fahrradleasing für Mitarbeiter im Rahmen von Gehaltsumwandlungen
- Mitarbeiter-PC-Programm im Rahmen von Gehaltsumwandlung
- Zuschüsse nach Gehaltsverzicht zu Telefonie und Internetkosten
- Gewährung von Essenschecks nach Gehaltsverzicht

Alle genannten Nebenleistungen werden Kraft institutsweiter, allgemeiner und ermessensunabhängiger Regelung gewährt, stellen insofern keine variable Vergütung dar und bieten auch keine negativen Anreize zur Eingehung besonderer Risikopositionen. Weitere Nebenleistungen in Form von monetären Einmalzahlungen, welche als variable Zahlungen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung gewertet werden, sind in Teil B) Nr. 3 dieser Offenlegung fallabschließend aufgeführt.

4. Komplexität der betriebenen Geschäfte sowie Risikogehalt

Sowohl das Privatkunden- als auch das Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. Derivate (beispielsweise so genannte Zins-Swaps) werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen. Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet. Die konkreten Eigenanlagen werden im Rahmen einer zuvor festgelegten Anlageklassenstruktur zielkonform umgesetzt.

5. Internationalität der betriebenen Geschäfte

Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten. Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt dies in der Regel über Partner im genossenschaftlichen Finanzverbund. Eigene Auslandsgeschäfte im Kundengeschäft betreibt die Volksbank Ruhr Mitte eG nur in einem sehr geringen Umfang. Das Blankovolumen außerhalb von Deutschland gemäß Wohnsitz des Kreditnehmers beträgt per Stichtag 30.09.2021 nur 2.163 T€, wovon 61% des Blankovolumens im Sinne des Länderrisikos sich auf die Niederlande konzentrieren. Insofern erfolgen keine weitergehenden Maßnahmen zur Steuerung des Länderrisikos im Kundengeschäft.

6. Fazit / Einstufung

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist kein bedeutendes Kreditinstitut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Der Abschnitt 3 (§§ 17 bis 26) der Institutsvergütungsverordnung findet daher auf die Volksbank Ruhr Mitte eG keine Anwendung.

B) Prüfung und Dokumentation der allgemeinen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

1. Strategiekonformität des Vergütungssystems

Auszubildende und Tarifmitarbeiter der Volksbank Ruhr Mitte eG werden alle auf der Grundlage des geltenden Tarifvertrages für Kreditgenossenschaften vergütet und erhalten keine variablen Gehaltsbestandteile in Abhängigkeit von zuvor definierten Zielgrößen. Bei der variablen Vergütung für die 4 Leitenden Angestellten werden alle für die variable Vergütung relevanten Zielgrößen aus der Gesamtbankplanung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet. Insofern ist das Vergütungssystem strategiekonform.

2. Angemessenheit der Vergütungssysteme nach § 5 Institutsvergütungsverordnung

Eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung ist bei den 4 betroffenen Mitarbeitern nicht gegeben. Dies begründet sich schon allein durch die Tatsache, dass der maximale variable Vergütungsanteil auf 20% einer Jahresvergütung gedeckelt ist (Obergrenze). Die Höhe der fixen Grundvergütungen entspricht den Marktgepflogenheiten und sichert die Existenz aller 4 betroffenen Mitarbeiter auskömmlich ab. Insofern ist von einem angemessenen Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung auszugehen. Im Übrigen wurden mit allen 4 Mitarbeitern Vereinbarungen getroffen, dass die variable Vergütung in Zukunft entfällt, um den Anforderungen an die IVV noch besser gerecht zu werden.

Vertraglich vereinbarte Abfindungen, welche in der Höhe unabhängig vom Erfolg oder Misserfolg sind, existieren in keinem einzigen Fall in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter. Bei Beendigung der Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern gibt es eine Abfindungsregelung in analoger Anwendung der §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz. Darüber hinaus gehende Abfindungsregelungen, die unabhängig vom Erfolg oder Misserfolg gezahlt werden, existieren nicht.

Die fixe Vergütung der Vorstandmitglieder orientiert sich an den Marktgepflogenheiten genossenschaftlich organisierter Banken. Auf variable Vergütungsbestandteile bestehen keine vertraglichen Ansprüche. Die Ausschüttung solcher liegt im Ermessen des Aufsichtsrats und zwar nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Prüfungsverband (so genannte Ermessenstantieme). Die definierte Obergrenze nach § 6 Abs. 2 IVV von 20% wird bei der

Bemessung einer möglichen TantiemEZahlung durch den Aufsichtsrat in jedem Fall eingehalten.

Die Vergütungsgestaltung aller Kontrolleinheiten der Bank (z.B. Interne Revision, Marktfolge Aktiv, Compliance, Risikocontrolling) obliegt denselben Regelungen wie die Vergütungsgestaltung anderer Bereiche der Bank. Bei den aus der Gesamtbankplanung für die Kontrolleinheiten abgeleiteten Zielen ergeben sich keine Interessenkonflikte mit den zu kontrollierenden Funktionen. Die Risiken und Ziele handelnder und kontrollierender Einheiten stehen in jedem Fall im Einklang. Für den Fall interner Wechsel von Mitarbeitern aus handelnden in kontrollierende Einheiten ist in den Richtlinien der Bank eine Karenzzeit von mindestens einem Jahr vorgesehen.

Die variablen Vergütungsbestandteile der 4 Leitenden Angestellten sind ausschließlich von der Erreichung bestimmter aus der Planung abgeleiteter Ziele abhängig und werden in keinem Fall garantiert, auch nicht bei Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses. Alle für Vertriebsmitarbeiter abgeleiteten Vertriebsvorgaben und Zielvereinbarungen stehen im Einklang mit den Regelungen des Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetzes sowie mit den Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes. Das Erreichen bzw. Nicht-Erreichen von Vertriebsvorgaben oder Zielvereinbarungen hat keine Auswirkungen auf die Vergütung der Tarifmitarbeiter.

Die Ausschüttung der variablen Vergütungsbestandteile der Leitenden Angestellten unterliegt in jedem Fall dem Auszahlungsvorbehalt gemäß §45 Kreditwesengesetz. Dieser ermächtigt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht im Falle unzureichender Eigenmittel oder unzureichender Liquidität zur Untersagung oder Beschränkung variabler Vergütungsbestandteile.

Die Volksbank zahlt aus unterschiedlichen Anlässen Einmalzahlungen an Tarifmitarbeiter. Diese sind in jedem Fall als variable Vergütung im Sinne der Institutsvergütungsverordnung zu betrachten und unter Nr. 3 Absatz 2 fallabschließend aufgeführt.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. der Personalausschuss des Aufsichtsrats hat jederzeit das Recht, sich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Volksbank Ruhr Mitte eG zu informieren. Er kann dieses Recht jederzeit gegenüber den Vorstandsmitgliedern oder gegenüber dem Personalleiter geltend machen.

3. Veröffentlichungspflicht gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung

3.1. Fixe Vergütungen

Für die Grundvergütungen finden die vom Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken ausgehandelten Tarifverträge für Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftliche Zentralbanken in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Übertarifliche Funktions- bzw. Verantwortungszulagen, das bedeutet fixe Zulagen oberhalb der höchsten Tarifgruppe B09 bzw. Vergütungsgruppe C3 des gültigen Tarifwerks, gab es im Geschäftsjahr 2021 neben den Vorstandsmitgliedern nur in folgenden Funktionen:

- Alle Bereichsleiter bzw. Leiter der Stabsabteilungen (Bereichsleitungen Privatkunden, Firmenkunden, Unternehmensservice, Marktfolge Aktiv, Betriebswirtschaft, Vertriebsmanagement sowie die Stabsleitungen Interne Revision, Personal und Compliance).
- In wesentlichen Teilen die Leitungsfunktionen der 3. Führungsebene in den oben aufgeführten Bereichen.
- Teilweise hochspezialisierte Mitarbeiter in der Firmenkundenberatung, im Bereich Privatkunden sowie im Treasury → hier ist in allen Fällen eine entsprechende fachliche und persönliche Qualifikation gegeben und die Vergütung entspricht den Marktgepflogenheiten.

Teilweise werden auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen fixe Zulagen im Sinne der Institutsvergütungsverordnung an verschiedene Tarifmitarbeiter als so genannte feste Besitzstandszulagen gezahlt. Hier handelt es sich i.d.R. um Ausgleichszahlungen an Mitarbeiter für von diesen nicht zu vertretende Änderungen am Arbeitsplatz, welche zu einer niedrigeren Eingruppierung geführt haben.

3.2. Variable Vergütungen auf Gesamtbankebene

Die gesamten Personalkosten im Geschäftsjahr 2021 lagen bei 24.193.465,63 € (inklusive außerordentlichem Aufwand nach HGB, jedoch ohne Zinsaufwand für Rückstellungen). In den Personalkosten enthalten sind die nachfolgenden Vergütungsbestandteile, die gemäß der Institutsvergütungsverordnung als variabel zu bewerten sind:

- 90.538,50 € Jubiläumzahlungen (10, 25 oder 40-jähriges Dienstjubiläum)
- 4.800,00 € Anlassbezogene Sonderzahlungen
- 7.883,59 € Urlaubsabgeltung
- 9.881,38 € Mehrarbeit / Auszahlung Gleitzeitsalden
- 43.250,00 € Erfolgsabhängige Vergütungen
- 4.000,00 € Geburts- oder Heiratsbeihilfen
- 6.000,00 € Auf individuellem Vergleich basierende Abfindungszahlungen
- 700,00 € Prämierungen für Betriebliche Verbesserungsvorschläge
- 98.773,72 € Zulagen, die dem Grunde nach fix gezahlt werden, aber im Sinne der IVV als variabel eingestuft werden, da hier ein vertragliches Widerrufsrecht besteht
- 94.250,00 € Corona-Bonuszahlung an Mitarbeiter
- Gesamtsumme originärer variabler Gehaltskosten: 360.077,19 €

Das Verhältnis von variablen Gehaltskosten zu

- a) den gesamten Personalkosten nach Institutsvergütungsverordnung beträgt 1,49 % und
- b) den fixen Gehaltskosten nach Institutsvergütungsverordnung beträgt 1,51 %.

Der Anteil variabler Gehaltskosten bewegt sich auf dem extrem niedrigen Niveau der vorangegangenen Geschäftsjahre.

Die variablen Anteile der Gehaltskosten im fünfjährigen Vergleich zeigen auf, dass schädliche Anreize auch über lange Zeiträume nicht gegeben sind.

Kalenderjahr	Gehaltskosten insgesamt	Variabler Anteil Gehaltskosten	Variabler Anteil in Prozent
2021	24.193.465,63 €	360.077,19 €	1,49 %
2020	24.633.626,58 €	572.553,60 €	2,32 %
2019	24.602.144,70 €	298.413,51 €	1,21 %
2018	23.337.746,73 €	256.036,23 €	1,10 %
2017	23.012.572,63 €	218.584,60 €	0,94 %

3.3. Variable Vergütungen auf Einzelmitarbeiterebene

Es ist zum Stichtag 12.01.2022 eine Stichprobe gezogen worden, welche auf Einzelmitarbeiterebene das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung für das Kalenderjahr 2021 aufzeigt. In zwei Fällen wurde die Obergrenze von 20% variabler Vergütung überschritten. Es handelte sich in einem Fall um eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen, die aufgrund einer befristeten Rentenzusage nicht mehr gewährt werden konnten. In dem anderen Fall handelte es sich um einen Mitarbeiter, welcher nahezu das gesamte Jahr erkrankt war und bei dem eine unternehmensweit gewährte Jubiläumsszahlung zur Überschreitung führte. Negative Anreize sind absolut auszuschließen.

Die dargestellten Zahlen belegen nachhaltig, dass eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen nicht gegeben ist.

3.4. Ergänzung BT8 MaComp

Nach den Vorschriften und im Sinne der BT83.1. MaComp (Allgemeine Anforderungen an Wertpapierdienstleistungsunternehmen, im speziellen: Mindestanforderungen an die Vergütungssysteme im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen) sind keine variablen Vergütungskomponenten gezahlt worden.

3.5. Incentives, Benefits, Geschenke von Dritten

Neben den originären Gehaltskosten sind Incentives und Benefits sowie etwaige Kundengeschenke an Berater einer besonderen Betrachtung zu unterziehen. Die Bank hat hierzu gesonderte Regelungen in einem Verhaltenskodex getroffen und in ihren Unternehmenshandbüchern veröffentlicht. Demnach sind Kundengeschenke an Mitarbeiter der Bank ab einem Wert von mehr als 40,00 € einer neutralen Stelle anzuzeigen. Die im Geschäftsjahr 2021 erfolgten Anzeigen (Stück 12) wurden durch die neutrale Stelle geprüft. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßiger Risiken waren in keinem einzigen Fall erkennbar.

Die Bank selbst unterhält in der Veltins-Arena auf Schalke zwei Business-Seats sowie weitere 10 Plätze in einem gehobenen Veranstaltungsbereich mit Bewirtung. Diese haben regelmäßig

auch Mitarbeiter in Begleitung ihrer Kunden besucht. Der Gegenwert der Business-Seats sowie der Plätze im Veranstaltungsbereich werden gemäß § 37 b EStG pauschal versteuert. Der Euro-Betrag, der auf die betroffenen Mitarbeiter entfällt, ist nur pauschal nach den steuerlichen Grundsätzen ermittelbar, da in den Preisgestaltungen Paketleistungen für Bewirtung und Marketing enthalten sind. Im Geschäftsjahr 2021 fanden jedoch aufgrund der Corona-Pandemie und des daraus resultierenden Veranstaltungsverbots nur sehr eingeschränkte Besuche in der Veltins-Arena statt.

Auf eine weitere Detaillierung variabler Vergütungsbestandteile wird verzichtet, da Abhängigkeiten oder Risikopositionen nicht erkennbar sind. Alle risikorelevanten Aspekte sind mit den dargestellten Sachverhalten hinreichend erläutert und begründet.

4. Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene

Die Volksbank Ruhr Mitte eG ist kein übergeordnetes oder untergeordnetes Unternehmen einer Institutsgruppe im Sinne des §27 der Institutsvergütungsverordnung. Die Sicherstellung der Anforderungen auf Gruppenebene entfällt somit.

C) Abschließende Prüfung der Angemessenheit

Die Angemessenheit des Vergütungssystems für das Geschäftsjahr 2021 wurde durch den Leiter Personalbetreuung geprüft und durch die obigen Ausführungen dokumentiert. Die Überprüfung wurde inhaltlich mit den Kontrollfunktionen Compliance sowie Risikocontrolling abgestimmt. Es gab keine Beanstandungen. Das Vergütungssystem ist angemessen.

Gelsenkirchen, 02.03.2022

Volksbank Ruhr Mitte eG

gez. Jens Peter Polleit

Leiter Personalbetreuung