



## UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

700 auf Vollarbeitszeit gerechnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verleihen der NATIONAL-BANK ein Gesicht. Gegenüber unseren Aktionären und Kunden engagieren sie sich mit hohem persönlichen Einsatz, um innovative Finanzlösungen anzubieten. Nur als attraktiver Arbeitgeber für motivierte, potenzialstarke und leistungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es uns möglich, auch die Bank mit den zufriedensten Kunden zu sein. Die NATIONAL-BANK genießt einen hervorragenden Ruf in der Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine vergleichsweise geringe Fluktuation und niedrige Fehlzeiten nehmen wir als eindeutige Belege für zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir sind stolz darauf, uns als "TOP Arbeitgeber Deutschland 2009" qualifiziert zu haben und gehen davon aus, dieses auch für 2010 zu realisieren. Unser Ziel ist es, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein stabiles Umfeld zu schaffen, in dem persönliche Weiterentwicklung, fachliches Einbringen und die Balance zwischen Arbeit und Familie auf gesunde und nachhaltige Weise verbunden werden können.



### Familienbewusste Personalpolitik

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlangen nach flexiblen Lösungen für Herausforderungen im privaten Umfeld. Wir bieten vielfältige Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander gut zu verbinden. Hierzu zählen insbesondere

Teilzeit- und Heimarbeitsplätze,  
unbezahlter Urlaub für die Pflege von Familienangehörigen,  
individuelle Lösungen bei der Elternzeit sowie  
verschiedene Maßnahmen für die Erhaltung der Gesundheit.

### Neues Zielvereinbarungssystem

Im Rahmen unserer strategischen Planung „Winning 2012“ haben wir 2009 ein neues Zielvereinbarungssystem entwickelt und bis Ende Februar 2010 eingeführt. Es stellt besondere Anforderungen an die Führungskräfte unserer Bank. Aus diesem Grund wurden zugleich die Führungsleitsätze der Bank verabschiedet. Ihr Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis von Führung und Zusammenarbeit zu gewährleisten. Unsere Führungsleitsätze setzen Standards, geben den verbindlichen Rahmen unserer Führungskultur vor und können von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jederzeit eingefordert werden. Schließlich haben wir unser internes Beurteilungsverfahren einer grundlegenden Überarbeitung unterzogen. Durch die Verfeinerung der Kriterien wird eine klare Trennung der Beurteilungsmerkmale im Arbeits- und Leistungsverhalten, Sozial- und Teamverhalten sowie Führungsverhalten vorgenommen. Dabei wurden insbesondere die Anforderungen zu Leistung, Kundenorientierung und Führung in den Vordergrund gestellt.

### Konservatives Vergütungssystem

Leistungsorientierten und leistungsbewussten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein attraktives Vergütungsmodell wichtig. Neben einem Festgehalt, das durch Tarif- oder individuellen Arbeitsvertrag geregelt wird, erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Tantieme. Sie kommt im Mai, unmittelbar im Anschluss an die Hauptversammlung, zur Auszahlung.

Die Tantieme wird durch den Vorstand festgelegt. Sie ist in sein billiges Ermessen gestellt und berücksichtigt das individuell gezeigte Leistungsverhalten, den Erfolg des jeweiligen Bereiches sowie die Performance der Gesamtbank. Eine unmittelbare Verknüpfung der Erreichung individuell vereinbarter Ziele und der Tantieme gab und gibt es nicht. Der Anteil der Tantieme am Jahresgehalt ist auf maximal 30 % begrenzt. Im Durchschnitt liegt er, wie die nachfolgende Übersicht zeigt, deutlich darunter.

in %	Gehaltsanteil fix Ø	Gehaltsanteil variabel Ø
<b>Tarifmitarbeiter:</b>	<b>96</b>	<b>4</b>
<b>Außertarifliche Mitarbeiter:</b>		
Handlungsbevollmächtigte und Prokuristen	89	11
Abteilungsleitenden	85	15
Direktoren	80	20

Mit dieser Gehaltsstruktur unterscheiden wir uns deutlich von einer Vielzahl von Wettbewerbern. Sie ist Ausdruck unseres konservativen unternehmerischen Selbstverständnisses. Zugleich vermeidet sie Fehlsteuerungen, wie sie in der jüngeren Vergangenheit von Politik und Öffentlichkeit breit diskutiert worden sind. Die zwischenzeitlich von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht erlassenen Anforderungen an Vergütungssysteme in Banken führen insofern bei uns zu keinem Anpassungsbedarf.

### Kontinuierliche Personalentwicklung

Im Berichtszeitraum besuchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schulungen mit insgesamt 2.100 Schulungsmannstunden. Damit investieren wir rund 3 % der Gehaltssumme in Weiterbildungsmaßnahmen. Die wichtigste Orientierungsgröße zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sind die Anforderungen aus dem operativen Geschäft. Die Erfüllung dieses Bedarfs ist für unsere Bank ein wichtiges Ziel, da unser Erfolg untrennbar mit der Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden ist. Kontinuität und Qualität sind bei der Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen entscheidende Parameter.

Laufende Schulungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Das bezieht sich sowohl auf interne als auch externe Fortbildungsmaßnahmen. Unsere internen Fortbildungsmaßnahmen haben wir auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beratungsgeschäft und auf Führungskräfte ausgerichtet. Fachschulungen sowie Trainings zur Optimierung der Beratungskompetenzen gehören genauso dazu wie das Training von Führungskompetenzen.

Bei externen Fortbildungsmaßnahmen arbeiten wir traditionell und erfolgreich mit der Frankfurt School of Finance & Management zusammen. Hier nehmen wir sowohl standardisierte als auch individualisierte Trainings in Anspruch. Je nach Bedarf der jeweiligen Mitarbeiterin oder des jeweiligen Mitarbeiters werden entsprechende Programme maßgeschneidert. So zum Beispiel der Studiengang zum "Certified Financial Planner (CFP®)", der höchsten professionellen Qualifikation für Finanzplaner, die in unserer NATIONAL-BANK mittlerweile zur Standardausbildung unserer Private Banking Betreuer gehört. Die Maßnahme der Frankfurt School wurde auf unser Haus angepasst und wird auch künftig helfen, unserer anspruchsvollen Kundschaft bedarfsgerechte Finanzlösungen anbieten zu können.



### Innovatives Ausbildungskonzept

Jungen interessierten Menschen eine qualifizierte sowie nachhaltige Ausbildung zu ermöglichen, ist unser erklärtes Ziel. Im abgelaufenen Berichtsjahr haben wir erneut 20 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Hierdurch beschäftigten wir zum Jahresende wiederum 48 Auszubildende.

Unserem Anspruch, das beste durchschnittliche Prüfungsergebnis im Banken- und Sparkassenvergleich der IHK Ruhr, der Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen, zu erreichen, werden wir seit vielen Jahren gerecht. So stellten im Berichtsjahr unsere Auszubildenden mit ihrem Ausbildungsabschluss erneut ihre besondere Klasse sowie Qualität im Vergleich zu den Wettbewerbern unter Beweis. Wir haben allen Absolventen einen Arbeitsplatz anbieten können.

Während der gesamten Ausbildungsdauer stellen wir höchste Ansprüche an die Leistungsfähigkeit unserer Nachwuchskräfte. Entsprechende Fachschulungen unterstützen unser stark praxisnah ausgerichtetes Ausbildungskonzept. Im April 2009 haben

wir dieses um eine weitere Komponente ergänzt. Mit der Einrichtung unserer „Jungen Filiale“ bieten wir Auszubildenden eine innovative Möglichkeit, ihr Fachwissen in der Praxis anzuwenden und ihre Beratungsfähigkeiten weiterzuentwickeln. Unsere Auszubildenden ab dem zweiten Lehrjahr übernehmen eigenverantwortlich die Organisation des gesamten Geschäftsbetriebes der Filiale sowie die Durchführung aller kundenorientierten Service- und Beratungsleistungen. Hierdurch erfahren die Auszubildenden frühzeitig, was unternehmerische Verantwortung bedeutet. Wir freuen uns sehr, dass unser Vertrauen in die Fähigkeiten unserer Auszubildenden durch deren hohe Arbeitsmotivation und eine besonders positive Resonanz unserer in Essen-Huttrop ansässigen Kunden belohnt wird.

**„Während meines Ausbildungsabschnitts in Essen-Huttrop hat mir besonders gefallen, dass ich die Möglichkeit hatte, Termine mit unseren Kunden eigenständig wahrzunehmen. Schade, dass die Zeit in der „Jungen Filiale“ so schnell verging, denn auch die Zusammenarbeit mit meinen Mit-Azubis im Team hat sehr viel Spaß gemacht und uns noch weiter zusammengeschweißt!“**

Anne Röseler, Auszubildende im zweiten Lehrjahr

#### Prüfungsergebnisse im Vergleich

Abschlussjahrgänge	Notendurchschnitt NATIONAL-BANK	Notendurchschnitt Institutsvergleich
Sommer 2009	2,4	2,9
Winter 2008	2,7	2,9
Sommer 2008	1,9	2,9
Winter 2007	2,1	2,7
Sommer 2007	2,3	2,8
Winter 2006	2,6	3,2
Sommer 2006	2,4	2,9
Winter 2005	3,0	3,4

#### Individuelle Traineeprogramme

Wir bieten engagierten, leistungsorientierten Hochschulabsolventen die Möglichkeit, in unseren Marktbereichen Traineeprogramme zu absolvieren. Im Berichtszeitraum haben wir zwölf Trainees eingestellt. Für den individuellen Ablauf der 6- bis 18-monatigen Traineeausbildung der NATIONAL-BANK werden sowohl die Bedürfnisse der Trainees als auch deren Vorkenntnisse berücksichtigt. Wir legen – wie bei unseren Auszubildenden – großen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Theorie und Praxis sowie die Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen. Nach erfolgreicher Beendigung des Traineeprogramms übernehmen die Absolventen anspruchsvolle Aufgaben in unserer Bank.

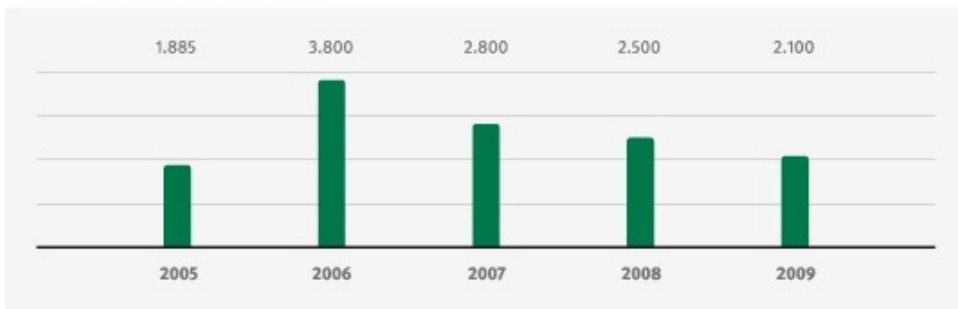
#### Erfolgreiches Ideenmanagement

Mit unserem betrieblichen Vorschlagswesen wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus zum Nutzen der NATIONAL-BANK einzubringen. Ziel ist es, die Wirtschaftlichkeit und Zusammenarbeit, die Arbeitssicherheit sowie den Umweltschutz in unserer Bank kontinuierlich zu verbessern. Wir freuen uns über 229 Verbesserungsvorschläge, die uns im Berichtsjahr erreicht haben. Damit ist die Anzahl doppelt so hoch wie die Vergleichszahl für das gesamte Kreditgewerbe. Wir danken allen Beteiligten für ihre engagierte Teilnahme.

#### Dank an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Uns ist bewusst, dass wir unseren operativen Erfolg im Geschäftsjahr 2009 dem anhaltend hohen Vertrauen unserer Kunden, der Loyalität unserer Aktionäre und dem großen Einsatz unserer motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken haben. Das ist keine Selbstverständlichkeit. Dies umso mehr, als die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen und die damit verbundene Fortentwicklung unserer Strategie sowohl unseren Führungskräften als auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einiges abverlangt. Der Vorstand blickt daher mit Respekt und Stolz auf die hohe Leistungsbereitschaft und das in diesem Zusammenhang gezeigte Engagement. Er dankt für vielfältige Initiative und eine ausgeprägte Kundenorientierung. Dieser Dank gilt auch der konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Betriebsrates.

### Entwicklung der Schulungsmannnate



### Entwicklung der Anzahl eingereicherter Verbesserungsvorschläge

