

Offenlegungsbericht
Instituts-Vergütungsverordnung
für die
Raiffeisenbank eG
Bad Bramstedt/Henstedt-Ulzburg

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 395,3 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben und konzentriert sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. 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.

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.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Markt- und/oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter sich an der Entwicklung der Gesamtbank/ des Unternehmensbereichs festmachen.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeiter/innen bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter/innen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter/innen 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. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir ausschließlich fix vergüten. In erfolgreichen Geschäftsjahren kann es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige, angemessene Sonderzahlung geben, die sich am Gesamtbankergebnis festmacht.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen für 2010 6,4 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 97,2%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 2,8% (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Eine variable Vergütung erhielten 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.