

Offenlegungsbericht 2013
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung der
Raiffeisenbank eG, Büchen

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 491 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. 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.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung

- Die Vergütung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen.
- Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.
- Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter 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 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.

Im Rahmen unseres Tantiememodells haben von 39 begünstigten Marktmitarbeitern alle maximal ein zusätzliches Monatsgehalt erhalten. Voraussetzung hierfür war, dass wir ein erfolgreiches Geschäftsjahr hatten.

- Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen außer dem Vorstand keine Mitarbeiter wesentliche Risikoverantwortung.

- Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – für sämtliche Mitarbeiter der Marktfolge und des Betriebsbereiches (zusammen 47 Personen) – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal 0,3 Monatsgehälter betragen kann. Gleiches gilt für 37 Beschäftigte im Warenbereich.
- Mit Führungskräften der 2. Ebene wurden, ebenfalls in Abhängigkeit vom Gesamtbankergebnis, individuelle Tantiememodelle vereinbart. Hier können maximal zwei Monatsgehälter zusätzlich erreicht werden.
- In erfolgreichen Geschäftsjahren wird für alle Mitarbeiter ein im Ermessen des Vorstandes stehendes Weihnachtsgeld gezahlt (in die variable Vergütung eingerechnet).

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 6,48 Mio. Euro (davon Warenmitarbeiter 1,33 Mio. EUR).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 7 %.

Eine variable Vergütung erhalten sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.