

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

(Stand: 15.06.2011)

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 228,4 Mio. EUR.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das übliche Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß der Strategie auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund und im A-Segment gerateter Emittenten. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. 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 und Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank bzw. des Unternehmensbereichs festmachen bzw.
- von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.

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.

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 zu einem hohen Anteil fix vergüten. In diesen Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 3,5 Mio. EUR (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 90,8 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 9,2 %.

Eine variable Vergütung erhalten neben der Geschäftsleitung 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Vorstand