

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

der

Raiffeisenbank
Riedenburg-Lobsing eG



Mehr Nähe geht nicht!

vom 14.02.2019

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2018 493 Mio. Euro.

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

Komplexität der betriebenen Geschäfte

Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften.

Derivate werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Mit Kunden werden keine strukturierten Finanzgeschäfte getätigt.

Risikogehalt der betriebenen Geschäfte

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.

Das Einlagengeschäft der Bank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Strategie / Rahmenbedingungen für Handelsgeschäfte auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund und im A-Segment gerateter Emittenten.

Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

Internationalität der betriebenen Geschäfte

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 Einlagengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.

Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner. Eigene Auslandsgeschäfte die über die Beteiligung an der DZ BANK hinausgehen, betreibt die Bank im Regelfall nicht.

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. Diese Funktionszulagen werden als variable Gehaltsbestandteile ausgewiesen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein (1/2) Monatsgehalt betragen kann. Diese freiwillige Sonderzahlung wird als variabler Gehaltsbestandteil ausgewiesen.

Bei der Geschäftsleitung bestehen keine Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil ausschließlich fix vergütet wird.

Bei unseren Mitarbeitern bestehen kaum Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen handelt es sich um Provisionszahlungen an Mitarbeiter aus der Vergütung von Vermittlungen für Bausparverträge, Versicherungsverträge und Immobilien.

Fixe Vergütungen der Geschäftsleitung sowie fixe und variable Vergütungen 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.

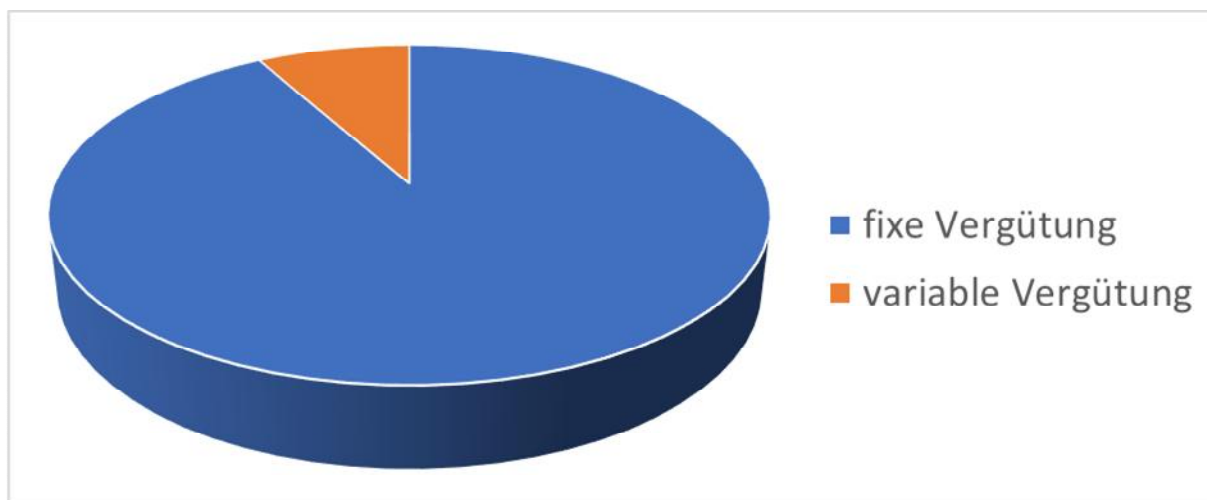
Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen fix vergütet wird.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 4,38 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 91,84 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 8,16 %. Bei den variablen Vergütungsbestandteilen handelt es sich um das freiwillige halbe Gehalt als Weihnachtsgeldzahlung, freiwillig gezahlte Zulagen an Mitarbeiter sowie Provisionszahlungen an Mitarbeiter aus der Vergütung von Vermittlungen für Bausparverträge, Versicherungsverträge und Immobilien.

Eine variable Vergütung erhalten 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Schlussbetrachtung

Besondere Anforderungen bestehen nicht. Anpassungen arbeitsrechtlicher Vereinbarungen gemäß § 10 InstitutsVergV sind nicht erforderlich.

Über das Vergütungssystem der Vorstände und der Mitarbeiter wird dem Aufsichtsrat jährlich berichtet.

Riedenburg, 14.02.2019

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat