



Raiffeisenbank
Kaisersesch-Kaifenheim eG
...verbunden mit den Menschen in der Region

Dokumentation

zur

Instituts-Vergütungsverordnung

Stand: April 2011

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Raiffeisenbank Kaisersesch-Kaifenheim eG ist eine regional tätige Kreditgenossenschaft.

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 fast ausschließlich auf Liquiditätsanlagen. Handelsbuchgeschäfte 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 Rahmen des vorgesehenen Umfangs Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Geschäftsstruktur (Art und Umfang)

- Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt.
- Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie als Ergänzung zum Kundengeschäft betrieben und dient dem Ziel der optimalen Liquiditätsanlage.
- Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß Rahmenbedingungen für Handelsgeschäfte auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund sowie weiteren in den Rahmenbedingungen festgelegten Emittenten mit entsprechender Bonitäts- bzw. Ratingstufe.
- Handelsbuchgeschäfte werden nicht betrieben. Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

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 grundsätzlich 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.

Internationalität der betriebenen Geschäfte

- Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte, grenzüberschreitendes Geschäft ins benachbarte Ausland wird nur in sehr überschaubarem Umfang betrieben.
- Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.
- Die Abwicklung von Auslandsgeschäften erfolgt in der Regel über Verbundpartner (WGZ Bank). Eigenes Auslandsgeschäft betreibt die Bank nicht.

Fixe Vergütungen

Nach §25a Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 KWG i.V.m. §3 Abs. 11 InstitutsVergV müssen Kreditinstitute in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festlegen. Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir in den kommenden Abschnitten zusammen.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach dem Mantel- und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken. In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen geregelt.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen im Sinne der InstitutsVergV gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

Variable Vergütungen

Eine grundsätzliche Variabilisierung von Gehaltsbestandteilen gibt es nicht. Es wird lediglich eine freiwillige übertarifliche Sonderzahlung geleistet, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ½ Monatsgehalt beträgt. Die Geschäftsleiter entscheiden im Wege eines Beschlusses im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Zahlung.

Deren Höhe bezieht sich zusätzlich auf die Leistung des einzelnen Mitarbeiters (Vertriebsziele und / oder qualitative Ziele).

In Einzelfällen werden darüber hinausgehende Vergütungen im Rahmen der Anerkennung von Weiterbildungsmaßnahmen gezahlt.

Den Geschäftsleitern werden variable Vergütungsbestandteile in Form einer freiwilligen Sonderzahlung gewährt. Der Aufsichtsrat entscheidet im Wege eines Beschlusses im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen freiwilligen Sonderzahlung.

Die freiwillige Sonderzahlung ist im Dienstvertrag niedergelegt.

Die konkrete Festlegung der Höhe der freiwilligen Sonderzahlung erfolgt im Rahmen eines Auszahlungsbeschlusses des Aufsichtsrats. Die Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Leistungen des Geschäftsleiters.

Somit erfolgt insbesondere über die Beurteilung der Vermögenslage, die in großem Maße ein Ergebnis der Ertragslagen vorangegangener Jahre ist, auch immer implizit eine Betrachtung über mehrere Perioden.

Auch wird im Zusammenhang mit der Beurteilung der Nachhaltigkeit immer ein Blick in die Zukunft gerichtet. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessensgrundlage erfüllt.

Negative Anreize aus der Gewährung variabler Vergütungsbestandteile bestehen nicht, da

- die variable Vergütung nie mehr als 10% der Gesamtvergütung darstellt
- es sich um eine freiwillige Sonderzahlung handelt
- neben individuellen Leistungen auch der Gesamterfolg des Instituts bzw. der Organisationseinheiten berücksichtigt wird

Die Bank trägt den Anforderungen des §45 Abs. 1a KWG Rechnung, indem sie entsprechende Vereinbarungen mit ihren Geschäftsleitern und Mitarbeitern trifft.

Vergütungen der Kontrolleinheiten

Mit Mitarbeitern der Kontrolleinheiten (z.B. Marktfolge Wertpapiergeschäft / Kreditgeschäft) werden keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen, deren Höhe sich an den gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeiter orientiert, deren Geschäfte sie kontrollieren. Interessenkonflikte bei der Kontrolle der Geschäfte können daher nicht entstehen.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten ermöglicht ihre qualitativ und quantitativ angemessene Ausstattung.

Altersvorsorge und geldwerte Vorteile

Darüber hinaus gewähren wir laut Beschluss vom 19.07.2004 einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeiter.

Angemessenheitsprüfung

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegte Ziele unserer Bank überprüfen wir jährlich.

Darüber hinaus wird seine Ausgestaltung bei jeder Änderung unserer Strategie auf seine Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Schriftform von Dienstverträgen mit Geschäftsleitern und Anstellungsverträgen mit Mitarbeitern

Dienstverträge, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu Sonderzahlungen oder Sachbezüge sowie ggf. deren nachträglich Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen.

Information der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter werden über das für sie maßgebliche Vergütungssystem schriftlich oder per e-mail informiert.

Information des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden sowie im Verhinderungsfalle seinem Stellvertreter ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber dem Vorstand zu.

Leistungen Dritter

Leistungen Dritter werden den Mitarbeitern und Geschäftsleitern grundsätzlich **nicht** gewährt.

Sollte im Einzelfall eine solche Leistung durch einen Mitarbeiter empfangen werden, ist diese der Bank mitzuteilen. Die Bank wird den Empfang dieser Leistung bei der Beurteilung auf Angemessenheit der Vergütungen hinsichtlich des Anreizes zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken berücksichtigen.

Kaisersesch, im April 2011 (ersetzt die Fassung aus Dezember 2010)

Vorstand:

Elmar Franzen

Rudolf Nieswand