

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

Raiffeisenbank Sparneck-Stammbach-Zell eG

vom 24.02.2011

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 94 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. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsgeschäfte 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.

Darüber hinaus gibt es für alle Mitarbeiter freiwillige Sonderzahlungen. Die maßgeblichen Vergütungsparameter der Sonderzahlung machen an der Entwicklung der Gesamtbank fest. Außerdem erhalten die Mitarbeiter am Markt übertarifliche variable Vergütungsbestandteile, deren maßgebliche Vergütungsparameter 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.

Bei der Geschäftsleitung und den Nicht-Markt-Mitarbeitern besteht keine Abhängigkeit von variablen Vergütungen, weil die Vergütung ausschließlich fix gezahlt wird. Auch bei den Marktmitarbeitern besteht keine Abhängigkeit 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 ausschließlich fix vergüten.

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

In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, welche am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 1,3 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 98,3 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 1,7 %.

Eine variable Vergütung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Markt erhalten.

Stammbach, 24.02.2011
