

Offenlegungsbericht

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

der Vereinigten Volksbank Raiffeisenbank eG für das Geschäftsjahr 2010

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft mit einer Bilanzsumme in Höhe von 742 Mio. €. Aufgrund der engen Beziehung zu unseren Mitgliedern und Kunden besteht insbesondere keine Kapitalmarktabhängigkeit.

- Die Vergütungsstrukturen für Risikoträger sind einfach und transparent.
- Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen, die Mitarbeiter werden auf Basis der tariflichen Vergütungsregelungen vergütet.
- Fixe und variable Vergütungen des Vorstands und der Mitarbeiter – insbesondere auch der Risikoträger – stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht.
- Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt.
- Das Eigengeschäft 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 betrieben.
- Das Investmentbanking wird nicht getätigt.
- 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.

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.

- Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte; grenzüberschreitendes Geschäft ins benachbarte Ausland wird nicht betrieben.
- Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.
- Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner. Eigene Auslandsgeschäfte betreibt die Bank 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 Markt- und/oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen und
- 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.

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.

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 erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – auf der Basis einer bestehenden Betriebsvereinbarung eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht. In Einzelfällen 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 11,5 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 89 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 11 %.

Eine variable Vergütung erhalten 193 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wittlich, 6. Juni 2011

gez. DER VORSTAND