

# **Offenlegungsbericht i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung**

## **Raiffeisenbank Tölzer Land eG**

### **Angaben für das Geschäftsjahr 2010**

#### **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme am 31. Dezember 2010 betrug 354,2 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. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.

Darüber hinaus betreiben wir ein Warengeschäft (Baustoffe, landwirtschaftliche Artikel, Brennstoffe und Raiffeisen-Markt) mit einem Umsatzvolumen in 2010 von 18 Mio. Euro.

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 banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

## **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.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

Zusätzlich erhalten einige wenige Mitarbeiter weitere übertarifliche variable Sonderzahlungen die 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.

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 bei den Mitarbeitern gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Geschäftsleitung erhält keine variable Vergütung.

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 in diesen Bereichen ganz überwiegend fix vergüten. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein halbes Monatsgehalt betragen kann.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV Pos. 10.a) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 7,35 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 96,8 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 3,2 %

Eine variable Vergütung erhalten 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.