

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

**Raiffeisenbank Bobingen eG**

**Angaben für das Geschäftsjahr 2010 (Stichtag 31.12.2010)**

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31.12.2010 310 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 derzeit 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 in geringem Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

## **Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung**

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen 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 eine übertarifliche Sonderzahlung in Höhe der Hälfte eines tariflichen Monatsgehaltes, so dass insgesamt nicht 13 sondern 13,5 Gehälter gezahlt werden.

Außerdem besteht die Möglichkeit übertariflicher Sonderzahlungen, die von der Entwicklung der Gesamtbank und der Erreichung der Ziele im Aufgabenfeld abhängen. Die Zielsetzung ist aus der Gesamtbankplanung abgeleitet und steht mit unseren Strategien im Einklang.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeiter/innen bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und der Mitarbeiter/innen 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/innen 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/innen 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.

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 3,98 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 99,72 %. Der variable Teil beträgt dementsprechend 0,28 %. Dieser geringe variable Anteil entfällt auf neun Mitarbeiter/innen. Die darüber hinaus gezahlte übertarifliche Zulage von 0,5 Monatsgehältern erhalten alle Mitarbeiter/innen.