

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
der
Raiffeisenbank Zeller Land eG
für das Geschäftsjahr 2010

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 204 Mio. Euro.

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 auf die Liquiditätsanlage. Handelsgeschäfte 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 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. In Einzelfällen werden übertarifliche Zulagen fix gezahlt. Sie sind abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters

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,

- weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet. Insofern ergeben sich keine schädlichen Anreize.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 2,8 Mio Euro (G+V 31.12.2010).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93,2 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6,8 % (G+V 31.12.2010).

Eine variable Vergütung erhalten 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.