

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung
der
Raiffeisenbank Rhein-Berg eG
per 31.12.2010

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 531 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft, die Vermittlung von Bauspar- und Versicherungsverträgen sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben.

Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen. Handelsbuchgeschäfte 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 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 sich zum einen an der Entwicklung der Gesamtbank zum anderen an der Entwicklung des Unternehmensbereichs festmachen, 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.
- 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 Auszah-

lung 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.
- Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es für die Leiter der Kontrolleinheiten eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 7,4 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 97 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 3 % (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Eine variable Vergütung erhalten 39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.