

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

**der**

**Raiffeisenbank Hiltensingen eG**

**zum 31.12.2011**

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2011 49 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt. Das Wertpapierdienstleistungsgeschäft wird in untergeordnetem Umfang betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit der Allianz Versicherung und unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe. 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 Ausland nur in sehr geringem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden derzeit keine Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

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

- Die Vergütung der Mitarbeiter und 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 Sonderzahlungen, die fix gezahlt werden sowie variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung einzelner Geschäftsbereiche und an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

- Weder bei der Geschäftsleitung noch bei unseren Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, 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 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.
- Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen fix vergütet wird.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Geschäftsjahr 2011 laut Gewinn- und Verlustrechnung 664 TEUR.

Nachdem der Personalstand der Bank einschließlich der Geschäftsleitung nur neun Personen umfasst, wird von einer weiterführenden und detaillierteren Offenlegung der Bezüge abgesehen, da diese dem Vertraulichkeitsgrundsatz des § 26a Absatz 2 KWG widersprechen würde.