

**Bericht zur Erfüllung der  
Offenlegungsanforderungen  
nach § 25 a KWG und § 7  
Instituts-Vergütungsverordnung  
(InstitutsVergV)**

**Raiffeisenbank Gilching eG**

**Angaben für das Geschäftsjahr 2011 (Stichtag 31.12.2011)**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Beschreibung des Geschäftsmodells.....</b>	<b>3</b>
<b>Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung.....</b>	<b>3</b>
<b>Daten zur Vergütungssystematik.....</b>	<b>4</b>

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft.

Unser Jahresabschluss zum 31. Dezember 2011 weist eine Bilanzsumme von 203 Mio. Euro aus.

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. 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 grundsätzlich auf dem Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie genossenschaftlichen Zentralbanken.

Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und sind im Wesentlichen 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.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – 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 2.752 TEUR (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93,93 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6,07 % (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Eine variable Vergütung erhalten 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

