



Niebüll
VR Bank eG
Volks- und Raiffeisenbank

OFFENLEGUNGSBERICHT

i.S.d INSITUTS-VERGÜTUNGSVERORDNUNG

PER 31.12.2010

Inhaltsverzeichnis

Beschreibung des Geschäftsmodells.....	3
Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Institut Vergütungsverordnung.....	3
Daten zur Vergütungssystematik.....	3

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 969 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie die Vermittlung von Finanzdienstleistungsgeschäften betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe der Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden grundsätzlich 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 Institut Vergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter basiert auf dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen.

Neben der Tarifvergütung können die Mitarbeiter in untergeordnetem Umfang Prämien aus einem Anreizsystem erhalten. Einzelne Mitarbeiter bekommen individuelle Leistungszulagen, die sich an mehreren strategischen Zielen der Bank orientieren. Die Gesamthöhe der Zulage ist gedeckelt.

Unter der Voraussetzung eines entsprechenden Betriebsergebnisses wird einmal jährlich eine übertarifliche variable Sonderzahlungen gewährt, deren Höhe der Vorstand beschließt. Die Auszahlung pro Mitarbeiter erfolgt in Abhängigkeit eines in einer Betriebsvereinbarung festgehaltenen Beurteilungssystems. Davon abweichend bestehen für die Geschäftsführung sowie 1. und 2. Führungsebenen einzelvertragliche Regelungen. Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt jeweils im Folgejahr.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen.

In diesen Bereichen wird fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtergebnis festmacht wird.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen im Jahr 2010 14,3 Mio. Euro (inklusive der variablen Vergütungsanteile).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile belief sich auf 93%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile betrug 7%.

Einen variablen Vergütungsanteil erhalten alle fest angestellten Mitarbeiter, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen, mit Ausnahme des Raumpflegepersonals.