

Grundsätze zu den Vergütungssystemen der Raiffeisenbank Schrobenshausener Land eG

In der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) ist unter § 11 eine Verpflichtung der Bank gegeben, in den Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festzulegen. Entsprechend diesen aufsichtsrechtlichen Anforderungen fassen wir nachfolgend unsere insoweit bestehenden Regeln zur Vergütung zusammen.

Das Vergütungssystem ist auf die Ziele unserer Genossenschaft ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind, insbesondere den Förderzweck und die langfristige Ausrichtung der Kundenbeziehungen sowie die Unternehmenskultur.

Unser Institut gilt nicht als bedeutend im Sinne des § 17 InstitutsVergV, daher sind die Vorschriften für bedeutende Institute nicht relevant.

Bei der Erstellung des Vergütungssystems werden die Kontrolleinheiten angemessen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten beteiligt.

Fixe Vergütungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter richtet sich grundsätzlich nach dem Mantel- und Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken in der jeweils gültigen Fassung.

In Einzelfällen werden darüber hinaus fixe Zulagen gewährt. Diese sind abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters.

Im Hinblick auf laufende übertarifliche Zulagen verzichtet die Raiffeisenbank Schrobenshausener Land eG auf die Ausübung des einzelvertraglich vereinbarten Widerrufsrechts, deshalb werden sie der fixen Vergütung zugeordnet.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen (schädliche Anreize) im Sinne von § 5 InstitutsVergV sind bei fixen Gehaltsbestandteilen grundsätzlich nicht zu erwarten.

Die in unserem Sozialkatalog geregelten Zusatzvergütungen unter 1. Altersvorsorge, 6. Sonderzuwendungen, 7. Versicherungen und 8. Zuschuss für Fortbildungsmaßnahmen, werden den fixen Vergütungen zugeordnet.

Pauschale Sachbezüge wie Gruppenversicherungen etc. fallen bei unserem Institut unter die Unwesentlichkeitsgrenze.

Variable Vergütungen

Bei der Bemessung der variablen Vergütung beachten wir die in § 25a Abs. 5 KWG i. V. m. § 6 Abs. 1 InstitutsVergV gezogenen Grenzen.

Unsere Vertriebsmitarbeiter erhalten einen Anteil von bis zu 30 % an den Provisionen, die unser Institut für von ihnen vermittelte Produkte erhält, allerdings gedeckelt auf einen Maximalbetrag pro Geschäft.

Seit 01.01.2017 erfolgt eine Variabilisierung der o.g. Provisionszahlungen. Gekoppelt an Qualitätsmerkmale wie "Anteil genossenschaftliche Beratung" und "Kontakte pro Tag" erhält der Mitarbeiter zwischen 60 % bis max. 120 % der ursprünglichen Provisionshöhe vergütet.

Es erfolgt keine Garantie variabler Vergütungen.

Negative Anreize aus der Gewährung dieser variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da

- der wesentliche Anteil der Gesamtvergütung fix ist. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht. Die im Gesetz gezogenen Grenzen werden hierbei nicht annähernd erreicht.

Ab 01.01.2019 werden keine Provisionen mehr für Produktvermittlungen vergütet.

Neben individuellen Leistungen wird auch der Gesamterfolg des Instituts berücksichtigt.

So wird jährlich neu entschieden, ob eine freiwillige Sonderzahlung an alle Bediensteten in Relation zum tariflichen Monatsgehalt vergütet wird.

Dabei wird darauf geachtet, ob die Sonderzahlung im Einklang mit der Ergebnissituation der Bank steht und die Anforderungen an Eigenkapital-, Liquiditäts- und Kapitalpufferbildung erfüllt werden.

Sowohl die Geschäftsleitung wie auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Absicherungsgeschäfte zur Aufhebung der Risikoorientierung der variablen Vergütung zu unterlassen.

Eine Vergütung ist in Bezug auf das Immobilien-Verbraucherdarlehensgeschäft nicht an Absatzziele gekoppelt und auch nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Anträge abhängig.

Bei sämtlichen variablen Vergütungen besteht für alle Mitarbeiter bzw. Leistungsempfänger, die institutsseitig zur Erbringung von Bankgeschäften und Finanzdienstleistungen eingesetzt werden, der kundenorientierte Vergütungsvorbehalt.

Mit diesem Instrument behält sich der Arbeitgeber vor, die variable Vergütung im Einzelfall zu mindern bzw. ganz entfallen zu lassen, wenn zum Beispiel Verstöße gegen Kundeninteressen festgestellt wurden.

Im Falle negativer Erfolgsbeiträge oder eines Fehlverhaltens wird der Sachverhalt bewertet und in Ansehung der Umstände des Einzelfalls entschieden, ob und ggf. in welcher Höhe die Reduzierung der variablen Bezüge angemessen und geboten ist. Negative Erfolgsbeiträge liegen vor, wenn der Leistungsempfänger im Kontext seiner Aufgabenerfüllung Sorgfaltspflichten oder sonstige arbeitsvertragliche Pflichten gravierend verletzt hat.

Die Ausschüttung variabler Vergütungsbestandteile erfolgt unter dem Vorbehalt aufsichtsbehördlicher Maßnahmen nach § 45 KWG. Dieser ermächtigt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht im Falle unzureichender Eigenmittel oder unzureichender Liquidität zur Untersagung oder Beschränkung variabler Vergütungsbestandteile, soweit sie nicht auf Basis eines Tarifvertrages geleistet werden.

Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Derzeit bestehen keine Abfindungsvereinbarungen mit Mitarbeitern.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Abfindungen ausschließlich in Zusammenhang mit erbrachten Leistungen gewährt. Eine Abgeltung von evtl. Fehlverhalten bzw. eine „Belohnung“ negativer Geschäftsentwicklungen erfolgt nicht. Unberührt bleiben Abfindungsleistungen, die zur Vermeidung von Prozessrisiken gewährt werden.

Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen, §11 Abs. 1 Satz 2 Nr. InstitutsVergV

In Umsetzung der Anforderungen der InstitutsVergV werden Abfindungsentscheidungen einzelfallabhängig unter angemessener Einbeziehung der Kontrolleinheiten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten getroffen.

Zuständig für Abfindungsentscheidungen ist der Vorstand.

Vergütungen der Kontrolleinheiten

Die Vergütung der Kontrolleinheiten wird unabhängig von der Vergütung der von ihnen kontrollierten Einheiten festgelegt. Insofern ergeben sich keine schädlichen Anreize und die Überwachungsfunktion wird nicht beeinträchtigt. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt ganz überwiegend auf der fixen Vergütung (§ 9 Abs. 2 InstitutsVergV). Unberührt bleibt eine Vergütung, die an allgemeinen Kollektivgrößen auf Gesamtbankebene ausgerichtet wird.

Geldwerte Vorteile

Ferner gewähren wir zusätzliche Vergütungsbestandteile auf Basis unseres Sozialkatalogs.

Diese Leistungen gelten nicht als Vergütung i. S. d. InstitutsVergV, da diese aufgrund allgemeiner, ermessensunabhängiger, institutsweiter Regeln gewährt werden.

Vergütung für leitende Angestellte und Vorstandsmitglieder

Für leitende Angestellte und Vorstände gelten zusätzliche und z. T. abweichende Regelungen, welche in der Personalabteilung dokumentiert sind.

Angemessenheitsprüfung

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems überprüfen wir einmal jährlich sowie anlassbezogen und dokumentieren dies in einem Vorstandsbeschluss.

Information von Mitarbeitern

Die Mitarbeiter werden schriftlich oder elektronisch über die Vergütungssysteme oder relevante Änderungen informiert.

Information des Aufsichtsrats

Zudem wird der Aufsichtsrat einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht zur Verfügung.

Leistungen Dritter

Leistungen Dritter an die Mitarbeiter und Geschäftsleiter der Bank für Tätigkeiten bei der Bank sind durch die Empfänger der Leistungen der Bank mitzuteilen. Sie werden bei der Beurteilung auf Angemessenheit der Vergütungen hinsichtlich des Anreizes zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken berücksichtigt.

