



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

---

### **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Die Volksbank Raiffeisenbank Oberbayern Südost eG ist eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Zum 31. Dezember 2012 betrug unsere Bilanzsumme 1.458 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt weit überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nur in geringem Umfang 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 Leistungs- und Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank / des Unternehmensbereichs 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.

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 Interessenskonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen fix vergütet wird. Wenn in erfolgreichen Geschäftsjahren eine freiwillige Sonderzahlung erfolgt, so macht diese nur einen geringen Anteil an der Gesamtvergütung aus.



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

---

### **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersversorgung betragen 20,156 Mio Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 96,3 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 3,7 % (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Im Jahr 2012 erhielten 183 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine variable Vergütung.

Bad Reichenhall im Mai 2013