



**Volksbank Raiffeisenbank eG
Steinbeckerstraße 26**

17489 Greifswald

Offenlegungsbericht

**i.S.d. Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV)**

per 31.12.2010

Inhaltsverzeichnis

1	Beschreibung des Geschäftsmodells.....	3
2	Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung.....	3
3	Daten zur Vergütungssystematik.....	4

1 Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 ca. 427,6 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Es wird das übliche Kredit- und Einlagengeschäft einer regional tätigen Genossenschaftsbank getätigt. Das Privat- und Firmenkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retailkreditgeschäften.

Das Vermittlungsgeschäft erfolgt grundsätzlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Das Investmentbanking wird nicht getätigt.

Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt. Das Eigengeschäft der Bank wird in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft betrieben. Derivate werden überwiegend nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet. Mit Kunden werden keine strukturierten Finanzgeschäfte getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Entsprechend dem definierten Geschäftsgebiet dominieren regionale Geschäfte, grenzüberschreitendes Geschäft ins benachbarte Ausland wird nur in überschaubarem Umfang betrieben.

Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.

Werden Auslandsgeschäfte abgewickelt, erfolgt das in der Regel über Verbundpartner. Eigene Auslandsgeschäfte betreibt die Bank im Regelfall nicht.

2 Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Die Fixvergütung sowohl der Geschäftsleitung als auch der Mitarbeiter orientiert sich am Vergütungsmodell TaV des Vergütungstarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich grundsätzlich auf Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Ein-

klang stehen.

Ferner besteht für ausgewählte Mitarbeiter, auch aus Kontrolleinheiten, auf Grund von Individualvereinbarungen, in Abhängigkeit sowohl von der o.g. Zielerreichung im Aufgabenfeld als auch von der Gesamtentwicklung des jeweiligen Unternehmensbereiches und der Entwicklung der Gesamtbank, die Möglichkeit einer variablen Sonderzahlung.

Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, 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 keine Mitarbeiter Risikoverantwortung.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil fix vergüten. In diesen Bereichen sind vergütungsrelevante Ziele auf die Erfüllung der Kontrollfunktion und nicht auf andere Zielsetzungen des Unternehmens gerichtet.

3 Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen ca. 6,0 Mio. Euro.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 88,7 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 11,3 %.

Eine variable Vergütung erhalten 105 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 13 Auszubildende.