

Grundsätze zu unseren Vergütungssystemen

Die Raiffeisenbank Aichhalden-Hardt-Sulgen eG ist eine regional tätige Genossenschaftsbank mit einer Bilanzsumme zum 31.12.2022 in Höhe von etwa 250,05 Mio. EUR.

Wir sind kein bedeutendes Institut gem. § 17, des Weiteren sind wir kein Institut nach § 16 Abs. 2 da unsere Bilanzsumme unter 3 Milliarden € ist, die Informationen gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind somit ebenfalls nicht relevant. Ein Vergütungskontrollausschuss besteht nicht.

Unsere Grundsätze zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zur Zusammensetzung der Vergütung fassen wir wie folgt zusammen:

Fixe Vergütungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter (ohne hauptamtliche Vorstandsmitglieder) richtet sich grundsätzlich nach den tariflichen Regelungen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken.

In Einzelfällen gewähren wir über die tariflichen Zahlungen hinausgehende weitere Zulagen. Diese sind im Wesentlichen abhängig von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des Mitarbeiters und in den jeweiligen Anstellungsverträgen und/oder in ergänzenden Vereinbarungen geregelt.

Negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen im Sinne der Instituts-VergV gehen von den fixen Gehaltsbestandteilen nicht aus.

Variable Vergütungen

Wir nutzen die Möglichkeit der leistungsorientierten Variabilisierung von Gehaltsanteilen. Die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter ergeben sich grundsätzlich aus

- dem Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung,
- dem Vergütungstarifvertrag der Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung,
- der Betriebsvereinbarung vom 24.01.19 (siehe BIM-Bankintern/ rund um den Mitarbeiter),
- den einzelvertraglichen Regelungen.

Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG und beträgt grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung. Wir beschränken uns seit dem 01.01.2019 auf ein Verhältnis von maximal 30 %.

Nach § 2 Abs. 1 - 6 InstitutsVergV ist eine Zuordnung der Vergütungsbestandteile nach fixer und variabler Vergütung notwendig.

Die Zuordnung der Vergütungsbestandteile zur fixen oder variablen Vergütung ist notwendig, um nach § 7 InstitutsVergV den Gesamtbetrag der variablen Vergütung ordnungskonform festlegen

zu können und im Einzelfall das ordnungskonforme Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festzustellen (§ 6 Abs. 1 und 2 InstitutsVergV).

Grundsätzlich sind alle Vergütungsbestandteile, die nicht der fixen Vergütung zuzurechnen sind, variable Vergütungen.

Alle Leistungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses sind entweder der fixen oder variablen Vergütung zuzuordnen, auch Sachbezüge. Bestehen Zweifel bei der Zuordnung eines Vergütungsbestandteils ist dieser der variablen Vergütung zuzuordnen.

Vorbehaltlich einer im Bedarfsfall durchzuführenden Einzelprüfung, dürften nachfolgende Vergütungen jedenfalls als fixe Vergütungen anzusehen sein.

- Tarifvergütungen oder vertraglich vereinbartes regelmäßiges Grundgehalt auf Basis eines betrieblichen Vergütungssystems
- Vermögenswirksame Leistungen
- Regelmäßige Altersvorsorgeleistungen (z. B. auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung)
- Funktionszulagen
- Übertarifliche Zulagen ohne Widerrufsvorbehalt
- Leistungen und Sachbezüge aufgrund eines Sozialkatalogs
- Gesetzliche Sozialabgaben
- Krankengeldzuschüsse
- Dienstwagenprivatnutzung sofern im Arbeitsvertrag fest vereinbart

Die Institutsvergütungsverordnung macht in § 2 Abs. 4 auch eine Aussage zur Zuordnung von Altersvorsorgeleistungen.

„Zusätzliche Leistungen zur Altersversorgung... sind Teile der variablen Vergütung, deren Gewährung einem Mitarbeiter... vom Institut nach dessen Ermessen als Altersversorgung zugesagt werden.“

Die Bestimmung bleibt bisher noch vage und unklar. Es ist bis zu einer Auslegungshilfe der BaFin hierzu davon auszugehen, dass tatsächlich nur „zusätzliche“ Ermessenszahlungen in die Altersversorgung, etwa aufgrund guter Leistungen oder gutem Ergebnis die Zuordnung zur variablen Vergütung auslösen. Die Erfüllung einer Altersvorsorgeverpflichtung, etwa aus einem Pensionsvertrag jedoch als fixe Vergütung anzusehen ist.

Durch die interne Begrenzung und die Bezahlung der Mitarbeiter nach der entsprechenden Tätigkeit und der dementsprechenden tariflichen Eingruppierung ist es auch zukünftig und nachhaltig gewährleistet, dass keine signifikante Abhängigkeit entstehen kann.

Für Mitarbeiter, die nicht unter die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken fallen, gelten davon abweichende Regelungen. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile dieser Mitarbeitergruppe wird einzelvertraglich geregelt. In Einzelfällen werden darüber hinaus variable Gehaltsbestandteile nach Ermessen der Geschäftsleitung geleistet.

Den Geschäftsleitern werden variable Vergütungsbestandteile gewährt.

Der Aufsichtsrat entscheidet im Wege eines Beschlusses im eigenen Ermessen über die Gewährung und die Höhe der jeweiligen Zahlungen. Die Ermessenstantieme ist im Dienstvertrag/ in ergänzenden Vereinbarungen niedergelegt. Die konkrete Festlegung der Höhe der Ermessenstantieme erfolgt im

Wege eines Auszahlungsbeschlusses des Aufsichtsrats. Die Bemessung der Tantieme berücksichtigt sowohl die Lage des Instituts als auch die Leistungen des Geschäftsleiters.

Die Auszahlung der Ermessenstantieme richtet sich maßgeblich nach der Zielerreichung der in der Strategie niedergelegten Ziele und steht mit dieser im Einklang. Hierdurch wird das Kriterium der Mehrjährigkeit der Bemessungsgrundlage erfüllt. Der Beschluss wird im Aufsichtsratsprotokoll dokumentiert und nachvollziehbar begründet. Negative Anreize aus der Gewährung der variablen Vergütungen ergeben sich nicht, da

- der variable Anteil nicht mehr als ein Monatsbruttogehalt darstellt. Eine signifikante Abhängigkeit eines Mitarbeiters von dieser variablen Vergütung entsteht somit nicht.
- Die Obergrenze für das Verhältnis von variabler und fixer Vergütung richtet sich nach § 25a Abs. 5 KWG und beträgt auch für Geschäftsleiter grundsätzlich maximal 100 % der Fixvergütung. Wir beschränken uns - wie oben dargestellt - freiwillig auf ein Monatsbruttogehalt.

Über den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen wird jeweils entsprechend den Vorgaben des § 7 der Institutsvergütungsverordnung ein Beschluss gefasst. Berücksichtigung hierbei finden insbesondere auch die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung, die Ertragslage, die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Kapitalpuffer-Anforderungen nach § 10i KWG.

Kundenorientierter Vergütungsvorbehalt

Die endgültige Festlegung und Auszahlung einer variablen Vergütung erfolgt erst nach Prüfung des sogenannten kundenorientierten Vergütungsvorbehaltes. Dabei wird in zwei Schritten vorgegangen. Im ersten Schritt wird die Höhe des variablen Vergütungsanteils anhand der vereinbarten Kriterien bzw. Zielgrößen bemessen. Im zweiten Schritt wird geprüft, ob für den der Bemessung jeweils zugrundeliegenden Leistungsbeurteilungszeitraum ein Verstoß des Vergütungsanwärters gegen kundenschützende Regelungen festgestellt wurde. Ist dies zu bejahen, wird der Sachverhalt bewertet und in Ansehung der Umstände des Einzelfalls entschieden, ob und ggf. in welcher Höhe die Leistung der in Schritt 1 ermittelten variablen Vergütung angemessen ist.

Zur Ermittlung werden Auswertungen des Kundenbeschwerdemanagements, Revisionsprotokolle und Berichte des Beauftragtenwesen herangezogen. Die Entscheidung trifft der Vorstand. Für die Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat zuständig.

Mit Mitarbeitern der Kontrolleinheiten (z.B. Marktfolge Wertpapiergeschäft/ Kreditgeschäft/ Personal) werden keine Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile getroffen, deren Höhe sich an den gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeiter orientiert und deren Geschäfte sie kontrollieren. Interessenkonflikte bei der Kontrolle der Geschäfte können daher nicht entstehen. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der fixen Vergütung. Unberührt bleibt eine Vergütung, die auf Gesamtbankenbene nach kollektiven Bemessungsgrößen (z.B. Gesamtbankerfolg) ausgerichtet ist.

In Einzelfällen werden mit Mitarbeitern einzelvertragliche Regelungen zur Altersvorsorge getroffen. Als fixe Vergütungsbestandteile fallen diese unter die o.g. Regelungen zu fixen Vergütungen.

Ermessensabhängige Leistungen zur Altersvorsorge werden nicht gewährt.

Die Angemessenheit unseres Vergütungssystems hinsichtlich der Ausrichtung auf die in den Strategien niedergelegten Ziele unserer Bank überprüfen wir jährlich. Darüber hinaus wird seine

Ausgestaltung bei jeder Änderung unserer Strategie auf seine Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst. Die Angemessenheitsprüfung wird schriftlich dokumentiert.

Dienstverträge, Altersversorgungsverträge und zusätzliche Vereinbarungen zu Tantiemen oder Sachbezügen sowie ggf. deren nachträgliche Änderungen und Ergänzungen werden in unserem Hause ausschließlich schriftlich geschlossen.

Geschäftsleiter und Mitarbeiter werden über die Ausgestaltung der für die maßgeblichen Vergütungssysteme und der für sie jeweils relevanten Vergütungsparameter schriftlich informiert.

Der Aufsichtsrat wird einmal jährlich sowie anlassbezogen über das Vergütungssystem informiert. Darüber hinaus steht dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein ergänzendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.

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. Durch den dargestellten Sachverhalt und die festgelegte Obergrenze für variable Vergütungen in Verbindung mit der Bezahlung der Mitarbeiter nach der entsprechenden Tätigkeit und der dementsprechenden tariflichen Eingruppierung können wir nachhaltig gewährleisten, dass sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei den Geschäftsleitern keine signifikanten Abhängigkeiten von der variablen Vergütung entstehen können.

Ergänzend halten wir anbei das Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen, § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 der InstitutsVergV fest:

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.

Ergänzend wurden die Anforderungen aus der EU-Verordnung 2021/923 zur Identifizierung von Risikoträgern in unserem Hause im Jahr 2021 umgesetzt, dokumentiert und bei Bedarf entsprechend aktualisiert.

Beschlossen/Aktualisiert im Januar 2023