

Offenlegungsbericht 2013

nach § 7 der Verordnung über die
aufsichtsrechtlichen Anforderungen
an Vergütungssysteme von Instituten
in der Fassung vom 6. Oktober 2010
(InstitutsVergV)

Juni 2014



Die Landwirtschaftliche Rentenbank hat im Rahmen einer Risikoanalyse gemäß § 1 Abs. 2 der InstitutsVergV festgestellt, dass sie aufgrund ihrer risikoarmen Geschäftstätigkeit als Förderbank, ihrer Wettbewerbsneutralität und ihrer Rechtsnatur als bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts nicht als „bedeutendes Institut“ im Sinne der InstitutsVergV (in der Fassung vom 6. Oktober 2010) einzustufen ist.

Vergütungssystematik

Das Vergütungssystem der Bank für die Mitglieder des Vorstandes sowie für die außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert auf den relevanten arbeits- und aufsichtsrechtlichen Grundlagen. Es stellt sicher, dass die Tätigkeit der Mitglieder des Vorstandes sowie der außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vom Eingehen hoher Risiken beeinflusst wird, sondern im Einklang mit den geschäftlichen Zielen der Bank steht.

Das Vergütungssystem wird jährlich auf seine Angemessenheit hin überprüft und nötigenfalls angepasst. Parallel hierzu wird der Verwaltungsrat vom Vorstand ebenfalls einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems informiert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank haben durch interne Veröffentlichung Kenntnis über die Vergütungssystematik im außertariflichen Bereich. Im tariflichen Bereich werden keine variablen Vergütungsbestandteile gezahlt.

Externe Berater und Interessengruppen haben an der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Bank nicht mitgewirkt.

Vorstandsvergütung

Einzelvertraglich ist die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes im Anstellungsvertrag geregelt. Daneben trägt die Vorstandsvergütung den Regelungen in der Satzung der Bank und den Anforderungen im Abschnitt 4.3 des Public Corporate Governance Kodex Rechnung.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich zusammen aus einem festen Jahresgrundgehalt, einer Tantieme als variablem Anteil sowie Nebenleistungen, die keinerlei Anreizwirkung haben.

Die Höhe des Jahresgrundgehaltes bemisst sich anhand der Aufgaben und des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Sie wird jährlich durch den Verwaltungsrat überprüft.

Die Höhe der Tantieme wird vom Verwaltungsrat jeweils in seiner Frühjahrs-sitzung festgelegt. Dabei orientiert er sich an verschiedenen individuellen und gesamtbankbezogenen Kriterien, die durch qualitative und quantitative Aspekte operationalisiert werden. Eine unmittelbare Verknüpfung der Höhe der variablen Vergütung mit einem oder mehreren dieser Kriterien besteht nicht. Vielmehr legt der Verwaltungsrat die Tantieme diskretionär fest.



Vergütung der außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt sich zusammen aus einem festen Jahresgehalt, variablen Anteilen sowie Nebenleistungen, die keinerlei Anreizwirkung haben.

Die individuelle Höhe des Festgehalts bemisst sich u.a. nach den Aufgaben und der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrer Qualifikation und Seniorität sowie der Vergütungsstruktur innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit der Bank.

Kriterien für die Bemessung der variablen Vergütungskomponente sind die individuelle Leistung, die Leistung der jeweiligen Organisationseinheit, die Betriebstreue sowie die wirtschaftliche Lage und der nachhaltige Erfolg der Bank. Die Beurteilung der Leistung erfolgt diskretionär. Eine unmittelbare Verknüpfung der Höhe der variablen Vergütung mit individuellen quantitativen Erfolgsbeiträgen erfolgt nicht.

Im Rahmen der Umsetzung der InstitutsVergV hat die Bank Obergrenzen für den Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung festgelegt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Größenordnung der variablen Vergütung eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Zahlung ausschließt. Gleichzeitig werden aber wirksame Verhaltensanreize im Sinne der Gesamtbankstrategie gesetzt.

Garantierte variable Vergütungen werden nur in Einzelfällen bei der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr vereinbart.

Die Angemessenheit des Festgehalmtes und die Höhe der variablen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einmal jährlich vom Vorstand überprüft.

Zum Stichtag 31.12.2013 waren von den 257 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bank 119 außertariflich beschäftigt und erhielten eine variable Vergütung. Die Aufgliederung der fixen und der variablen Vergütung nach Geschäftsbereichen ergibt sich aus der folgenden Übersicht:

Organisations-einheiten	Mitarbeiter gesamt	Fixvergütung gesamt	Mitarbeiter mit variabler Vergütung	Variable Vergütung gesamt
Fördergeschäft und Treasury	75	4,9 Mio. €	31	1,2 Mio. €
Stäbe und Dienste	182	11,1 Mio. €	88	1,8 Mio. €

Am 16. Dezember 2013 ist eine Neufassung der InstitutsVergV veröffentlicht worden, die ab dem Berichtsjahr 2014 anzuwenden ist. Nach § 17 der Verordnung gelten alle Institute, die von der Europäischen Zentralbank (EZB) beaufsichtigt werden, als bedeutend. Die Landwirtschaftliche Rentenbank befindet sich gemäß der Mitteilung „Comprehensive Assessment“

der EZB vom Oktober 2013 auf der vorläufigen Liste der zukünftig durch die EZB zu beaufsichtigenden Banken.

Bedeutende Institute haben zusätzlich die wesentlich anspruchsvolleren Anforderungen der §§ 18 ff InstitutsVergV zu erfüllen. Ziel der Bank ist es, auch zukünftig Vergütungsmodelle anzuwenden, die keine Anreizwirkungen schaffen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen soll im Laufe des Geschäftsjahres 2014 abgeschlossen sein.

