

Offenlegungsbericht 2020

gemäß § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV)

Seit dem Inkrafttreten der Umsetzung der Förderbankenausnahme durch das Risikoreduzierungsgesetz zum 29. Dezember 2020 ist die Rentenbank unter anderem nicht mehr zur Offenlegung der Vergütungspolitik nach Art. 450 CRR verpflichtet (§ 2 Abs. 9i S. 1 KWG). Sie fällt jedoch weiterhin unter die Offenlegungspflicht nach § 16 Abs. 1 InstitutsVergV. Dieser Offenlegungspflicht für das Jahr 2020 kommt sie im vorliegenden Bericht nach.

Das risikoaverse Geschäftsmodell der Rentenbank, ihre öffentlich-rechtliche Rechtsform sowie ihre Wettbewerbsneutralität spiegeln sich auch im Vergütungssystem der Bank wider.

Die Rentenbank wendet für alle Beschäftigten sowie den Vorstand ein reines Fixvergütungssystem an. Das Vergütungssystem entfaltet keine Anreize, Geschäfte außerhalb des für die Rentenbank bestehenden gesetzlichen Rahmens zu tätigen oder Risiken einzugehen. Vielmehr steht die Erfüllung des staatlichen Förderauftrags im Vordergrund.

Per 30.09.2020 wurden die Risikoträger der Rentenbank gemäß § 25a Abs. 5b KWG identifiziert. Zu diesen gehören neben den Mitgliedern des Verwaltungsrats und den (Bereichs-)Vorständen 34 Beschäftigte, die außertariflich vergütet werden.

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird gem. § 12 Abs. 1 S. 1 der Satzung der Landwirtschaftlichen Rentenbank durch Beschluss der Anstaltsversammlung festgelegt und jährlich im Anhang des Finanzberichts der Rentenbank veröffentlicht.

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist der Verwaltungsrat verantwortlich. Dessen Mitglieder können dem Anhang zum Jahresabschluss entnommen werden. Mindestens zweimal jährlich kommt der Verwaltungsrat in Sitzungen zusammen. Der Verwaltungsrat hat einen Vergütungskontrollausschuss nach § 15 InstitutsVergV in Verbindung mit § 25d Abs. 12 KWG gebildet. Der Ausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, seinem Stellvertreter, einem Vertreter des Bundesministeriums der Finanzen und vier weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrats und kommt mindestens zweimal jährlich in Sitzungen zusammen.

Zu den Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses gehören insbesondere die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder sowie die Vorbereitung der Beschlüsse des Verwaltungsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die Vergütung wird jährlich i. d. R. in der Frühjahrssitzung des Verwaltungsrats überprüft und gegebenenfalls neu beschlossen. Darüber hinaus überwacht der Vergütungskontrollausschuss die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten.



1. Vorstand

Die Vorstandsvergütung besteht aus einer ruhegehaltsfähigen Fixvergütung, die monatlich gezahlt wird. Bei einem der Vorstandsmitglieder ist ein Teil der Fixvergütung nicht ruhegehaltsfähig. Hiervon wiederum gelangt ein Teil monatlich und der andere Teil paritätisch in den Monaten April und November zur Auszahlung. Die Höhe der Fixvergütung bemisst sich anhand der Aufgaben und des Verantwortungsbereichs.

Die Mitglieder des Vorstands nutzen jeweils einen Dienstwagen, dessen Wert nach den steuerlichen Richtlinien anzusetzen ist. Darüber hinaus wurde jeweils eine individuelle Pensionsvereinbarung für sie abgeschlossen.

2. Beschäftigte

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten ist der Vorstand verantwortlich. Er bestätigt jährlich die Angemessenheit vor dem Hintergrund der Geschäftsstrategie.

2.1 Außertariflich Beschäftigte

Für die außertariflich Beschäftigten, einschließlich der identifizierten Risikoträger, besteht ein einheitliches Vergütungssystem. Außertariflich Beschäftigte erhalten ein ruhegehaltsfähiges Jahresgrundgehalt. Die Höhe des in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlten Jahresgrundgehalts bemisst sich insbesondere nach folgenden Kriterien:

- Berufserfahrung,
- Organisationsverantwortung,
- Ausbildungsniveau,
- Seniorität,
- Kompetenz,
- Fähigkeiten,
- Arbeitsplatz Erfahrung,
- Marktsituation,
- der einschlägigen Unternehmenstätigkeit und dem Vergütungsniveau des Standorts Frankfurt am Main.

Die Höhe der individuellen Vergütung der Beschäftigten wird im Rahmen einer jährlichen Gehaltsrunde überprüft und ggf. angepasst. Dabei wird vor Beginn der Gehaltsrunde der Anstieg des Gesamtvergütungsvolumens vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage, der nachhaltigen Erfolgsentwicklung der Bank sowie der zu erwartenden Anpassung des Gehaltstarifs begrenzt.

Zusätzlich zum Jahresgrundgehalt können je nach individueller Leistung/Erfahrung usw. fixe, nicht ruhegehaltsfähige Zulagen und eine fixe, nicht ruhegehaltsfähige Sonderzahlung, die in den Monaten April und November paritätisch zur Auszahlung gelangt, Bestandteile der Vergütung sein.



Die Bank erbringt für alle Beschäftigten leistungsunabhängig freiwillige Nebenleistungen, wie beispielsweise Zuschüsse zu den Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder für Gesundheitsprogramme. Die Mitglieder des Führungskreises I können jeweils einen Dienstwagen nutzen, dessen Wert nach den steuerlichen Richtlinien anzusetzen ist.

Alle Beschäftigten erhalten Pensionsleistungen aus der jeweils für sie gültigen Versorgungsregelung der Bank. Darüber hinaus können sie im Rahmen der Richtlinie Deferred Compensation auf einen Teil ihrer fixen Sonderzahlung verzichten, der in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt wird.

Außerdem können arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlungen für die Altersversorgung über die Pensionskasse des BVV oder eine Direktversicherung vorgenommen werden.

2.2 Tarif-Beschäftigte

Tarif-Beschäftigte erhalten ein ruhegehaltsfähiges monatliches Tarifgehalt und eine ruhegehaltsfähige fixe Sonderzahlung entsprechend dem jeweils gültigen Tarifvertrag. Tarif-Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten zusätzlich eine fixe Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts, die zu 50 % ruhegehaltsfähig ist.

Darüber hinaus können fixe, nicht dynamische und nicht ruhegehaltsfähige Zulagen Bestandteil der Vergütung sein, die ebenfalls im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunde überprüft und ggf. angepasst werden können.

Die unter 2.1 genannten Nebenleistungen und Pensionsleistungen gelten für Tarif-Beschäftigte analog.

3. Quantitative Angaben

Vergütung im Jahr 2020:

Organisationseinheiten	Fixe Vergütung in Mio. EUR ¹⁾
Vorstand (ohne Bereichsvorstand)	1,8
Treasury Fördergeschäft Kredit	7,2
Stäbe und Dienste	18,9

¹⁾ Inkl. des geldwerten Vorteils für Dienstwagen.

Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen lag im Jahr 2020 bei 11,1 Mio. EUR. Dieser Wert beinhaltet die Personalaufwandskomponente und die Zinsaufwandskomponente der Regelzuführung, jeweils sowohl für Anwärter, als auch für Leistungsbezieher.