

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

PSD Bank Braunschweig eG

21.06.2011

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 580 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß der Rahmenbedingungen für Handelsgeschäfte auf die Liquiditätsanlage u.a. im genossenschaftlichen Verbund und im A-Segment gerateter Emittenten.

Das Privatkundengeschäft ist geprägt durch einen hohen Anteil an Retail- und Realkreditgeschäften.

Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten im Privatkundengeschäft tätigen PSD Bank gewährleistet.

Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Im Eigengeschäft werden nur in geringem Umfang ausländische Wertpapiere gehalten.

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

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet.

## **Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung**

Die Vergütung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die PSD Banken. Übertarifliche Zulagen in geringem Umfang werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen.

Darüber hinaus können übertarifliche variable Sonderzahlungen gezahlt werden, deren maßgebliche Vergütungsparameter

- an der Entwicklung der Gesamtbank 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 und das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung angemessen ist.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge im Jahr 2010 einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 3,329 Mio. Euro. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 98,68%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 1,32%.

Eine variable Vergütung erhalten 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da wir nur das Privatkundengeschäft betreiben, entfällt eine Gliederung der Daten in unterschiedliche Geschäftsbereiche.