

**PSD Bank Nord eG**

**Hamburg**

**Offenlegungsbericht**

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

**zum 31.12.2010**

# Offenlegung nach § 7 der Institutsvergütungsverordnung der BaFin vom 06.10.2010

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Wir sind eine regional agierende Direktbank für Privatkunden. Unsere Bilanzsumme betrug zum 31. Dezember 2010 1,77 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft im Privatkundenbereich sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Firmenkundengeschäfte werden nicht getätigt. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht betrieben. Investmentbanking wird nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Grenzüberschreitende Geschäfte ins benachbarte Ausland werden nicht getätigt.

Unsere Anlagerichtlinie beschränkt das Eigengeschäft auf Euro lautende Anlagen und einem Mindestrating von A- (Standard & Poor`s).

In Umsetzung des § 7 Abs. 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung) vom 06. Oktober 2010 informieren wir darüber, dass die PSD Bank aufgrund ihrer Größe und des betriebenen Geschäfts als „nicht bedeutendes Kreditinstitut“ im Sinne der Verordnung einzustufen ist.

## **Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung**

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen basiert auf dem Gehaltstarifvertrag der PSD Banken und des Verbandes der PSD Banken e.V.. Übertarifliche Zulagen sind erfolgsunabhängig, werden fix gezahlt, werden vom Vorstand genehmigt und sind vertraglich festgelegt.

Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis. Daneben erhält ein Teil der Mitarbeiter ein Jahresfestgehalt über einen außertariflichen Vertrag (AT).

Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter eine variable Sonderzahlung bzw. Tantieme. Deren maßgebliche Vergütungsparameter hängen von der Entwicklung der Gesamtbank, des Unternehmensbereichs und von der individuellen Zielerreichung im Aufgabenfeld ab. Die Zielsetzungen werden aus der Gesamtbankplanung abgeleitet und sind in allen Bereichen mit den Zielsetzungen unserer Strategie konform.

Im Vertriebsbereich können die Beschäftigten daneben in untergeordnetem Umfang eine variable Vergütung erhalten. Sie resultiert aus der Beteiligung der Mitarbeiter am Provisionsergebnis aus verkauften Produkten unserer Verbundpartner.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeiter/innen bestehen Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, da variable Gehaltsbestandteile nur von untergeordneter Bedeutung sind. Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter/innen Risikoverantwortung.

Auch im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine zusätzlichen Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen könnten.

### **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 8.617 Tsd. Euro (inclusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 98,31 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 1,69 %. Die variable Vergütung verteilt sich auf alle Mitarbeiter/innen der PSD Bank.

Die Gehälter und das Vergütungssystem werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit und strategische Zielkonformität überprüft.