

PSD Bank Hessen-Thüringen eG

Offenlegungsbericht

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 1.723,4 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das übliche Kredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft mit Privatkunden betrieben. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe. Die nicht für das Kundenkreditgeschäft benötigte Liquidität wird im Rahmen des Eigenanlagenmanagements disponiert. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nur in einem geringen Umfang getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend auf Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Aufgrund der engen Beziehung zu den Mitgliedern und Kunden besteht insbesondere keine Kapitalmarktabhängigkeit.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

- Die Vergütung der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen basiert in der Regel auf dem Vergütungstarifvertrag für die PSD Banken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt.
- Bei Führungskräften der Bank bestehen außertarifliche Gehaltsvereinbarungen, die überwiegend fix gezahlt werden. Die Fixvergütungen orientieren sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes für Banken.
- Variable Sonderzahlungen werden maßgeblich an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht. Sie sind von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängig, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in den Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen.
- Weder beim Vorstand noch im Bereich der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.
- Fixe und variable Vergütungen des Vorstandes und unserer Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Negative Anreize zur Ein-

gehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

- Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und unser Vorstand 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/Mitarbeiterinnen Risikoverantwortung.
- Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil fix vergüten.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV 2010) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersversorgung betragen 6,34 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,5 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,5 %.

Eine variable Vergütung erhalten neben den Vorständen 8 Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen.

In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es für die anderen Mitarbeiter eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festgemacht wird und nur im Ausnahmefall ein Monatsgehalt leicht überschreiten kann.