

**PSD Bank  
Berlin-Brandenburg eG**

**Offenlegungsbericht  
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung  
zum 31.12.2010**

# **Offenlegung nach § 7 der Institutsvergütungsverordnung der BaFin vom 06.10.2010**

## **Beschreibung des Geschäftsmodells**

Die PSD Bank Berlin-Brandenburg eG ist eine selbstständige Genossenschaftsbank. Das Geschäftsgebiet der Bank umfasst die Bundesländer Berlin und Brandenburg. Unternehmenszweck der PSD Bank ist die Förderung der Mitglieder und Kunden. Das standardisierte Privatkundengeschäft wird dabei durch ausgewähltes Individualgeschäft ergänzt. Dazu gehören derzeit z.B. Immobilienfinanzierungen für Freiberufler oder Finanzierungen von Mietswohnhäusern.

Die PSD Bank hebt sich als beratende Direktbank deutlich vom Wettbewerb ab. Dabei werden die Vorteile einer Direktbank mit der Beratungsqualität einer Genossenschaftsbank kombiniert. Kostenvorteile werden in Form von attraktiven Konditionen an die Mitglieder und Kunden weitergegeben. Mitglieder und Kunden haben die Möglichkeit, auf verschiedenen Wegen Kontakt zur ihrer Bank aufzunehmen und deren Leistungen in Anspruch zu nehmen. Neben der persönlichen Beratung im Beratungszentrum oder durch mobile Finanzberater beim Kunden zuhause, können Aufträge per Internet, Telefon oder Brief erteilt werden.

Eine kundenorientierte, langfristige und partnerschaftliche Beziehung zu Mitgliedern und Kunden stellt die Basis der Geschäftsbeziehung dar. Neben einer fairen, bedarfsorientierten und kompetenten Beratung, bietet die Bank ein unkompliziertes und verständliches Angebot an Finanzprodukten. Die Abläufe sind auf Kundeninteressen ausgerichtet.

Als Mitglied im genossenschaftlichen Finanzverbund werden ausgewählte Produkte der Verbundpartner, z.B. R+V Versicherungen, Bausparkasse Schwäbisch Hall, Union Investment, DZ Bank zusätzlich angeboten.

Ergänzend zum Kundengeschäft betreibt die Bank ein risikoorientiertes und profitables Eigengeschäft.

Dem genossenschaftlichen Auftrag verpflichtet erwirtschaftet die PSD Bank zur Sicherung ihrer Selbstständigkeit einen betriebsnotwendigen Gewinn.

Die PSD Bank ist Mitglied im Verband der PSD Banken e.V. und der genossenschaftlichen Sicherungseinrichtung des Bundesverbandes der Volksbanken und Raiffeisenbanken angeschlossen.

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

Die Vergütung der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die PSD Banken sowie des Verbandes der PSD Banken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Markt- und/oder Funktionszulagen.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter 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 im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter und tariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen, da der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter eine Sonderzahlung, deren maßgebliche Vergütungsparameter von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängt, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang stehen. Fixe und variable Vergütungen der Geschäftsleitung und unserer Mitarbeiter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen dadurch nicht. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

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.

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil (min. 80%) fix vergüten. In diesen Bereichen hängt die variable Vergütung im Wesentlichen von der Erfüllung der Kontrollfunktion ab und nur zu einem kleinen Anteil von anderen Zielen.

## **Daten zur Vergütungssystematik**

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 7.111 Tsd. Euro (incl. Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,4 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,6 %. Eine variable Vergütung erhalten 112 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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