

PSD Bank Rhein-Ruhr eG



**Offenlegungsbericht
nach Instituts-Vergütungsverordnung
(InstitutsVergV)**

Geschäftsjahr 2010

I. Beschreibung des Geschäftsmodells und Selbsteinschätzung

Wir sind eine regional aufgestellte, primär im Direktbankgeschäft tätige, Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 3.120 Mio. Euro.

Unser Geschäftsmodell setzt auf das Privatkundengeschäft, insbesondere das Baufinanzierungs-, Privatkredit- und Einlagengeschäft sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe, der BHW Bausparkasse AG sowie freien Finanzierungsvermittlern und –plattformen. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden zur Zeit nicht getätigt. Im Investmentbanking ist die PSD Bank Rhein-Ruhr eG nicht tätig.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich überwiegend auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Dementsprechend werden grenzüberschreitende Geschäfte mit Kunden aus dem benachbarten Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben. Im Eigengeschäft werden nur in sehr geringem Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Kein(e) Mitarbeiter(in) oder Vorstandsmitglied der Bank ist „Risk-taker“ im Sinne dieser Vorschriften. Alle Geschäftsabschlüsse im Kunden- und Eigenhandelsgeschäft basieren auf den zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat abgestimmten Kredit- und Anlagerichtlinien sowie der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank.

Unter Hinweis auf § 7 Absatz 1 Satz InstitutsVergV handelt es sich um ein überschaubares Geschäftsmodell, so dass ein geringer Detaillierungsgrad der Informationen bei der Offenlegung angewendet werden kann. Die besonderen Anforderungen an die Vergütungsregelungen nach §§ 5, 6 und 8 der InstitutsVergV sind nicht anzuwenden.

II. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

1. Allgemeines

Die Vergütung der Mitarbeiter(innen) basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die PSD - Bankengruppe. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Funktionszulagen. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes.

Darüber hinaus gibt es für alle tariflichen Mitarbeiter eine im Ermessen der jeweiligen Führungskräfte liegende, von dem Erreichen eines bestimmten Mindest-Betriebsergebnisses abhängige, variable Sonderzahlung, deren Vergütungsparameter ausschließlich an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

Für Vorstände und leitende Angestellte gibt es vertraglich vereinbarte Vergütungen, die jeweils in der Höhe auf einen %-Anteil der Festvergütung (maximal 30 %) begrenzt sind und von der Entwicklung der Gesamtbank und der Zielerreichung im jeweiligen Aufgabenfeld abhängen, wobei die Zielsetzungen aus der Gesamtbankplanung abgeleitet sind und mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen im Einklang stehen. Für Teamleiter(innen) wurde

auf Basis einer Betriebsvereinbarung letztmalig in 2011 für 2010 analog ein variabler Anteil bis maximal zur Höhe eines Monatsgehaltes gezahlt.

2. Angemessenes Verhältnis von fixer und variabler Vergütung

Weder bei der Geschäftsleitung noch im Bereich der Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. 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. Der Anteil der variablen Vergütung beträgt in keinem Fall mehr als 25 % der Gesamtvergütung.

3. Altersvorsorge und geldwerte Vorteile

Darüber hinaus gewähren wir im Rahmen von Tarifverträgen einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge unserer Mitarbeiter. Die vorgenannten Leistungen gelten gemäß § 2 Nr. 1 InstitutVergV nicht als Vergütung, da sie kraft einer allgemeinen, ermessensunabhängigen und institutsweiten Regelung gewährt werden und keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken entfalten. Für Vorstände gibt es einzelvertraglichen Regelungen.

Die Gestellung eines Dienstwagens erfolgt für Vorstände und funktionsabhängig für leitende Angestellte.

4. Strategiekonformität

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.

5. Keine negativen Anreize

Unser Vergütungssystem setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Aufgrund unseres risikoarmen Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiter Risikoverantwortung.

6. Kontrolleinheiten

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil wir zu einem hohen Anteil (mindestens 80 %) fix vergüten. In diesen Bereichen hängt die variable Vergütung im We-

sentlichen von der Erfüllung der Kontrollfunktion ab und zu einem kleineren Anteil von der allgemeinen Ertragslage der Bank.

III. Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 12,4 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 95,9 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 4,1%.

Eine variable Vergütung erhalten 169 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.