

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

PSD Bank Hannover eG

Angaben für das Geschäftsjahr 2010 (Stichtag 31.12.2010)

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 1.139,9 Mio. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft betrieben. Das Wertpapierdienstleistungsgeschäft beschränkt sich auf die Aktien der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe.

Die Eigenanlagen dienen in erster Linie zur Aussteuerung von Ungleichgewichten im Kundengeschäft und konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund bzw. auf im A-Segment geratete Emittenten. Handelsbuchgeschäfte und das Investmentbanking werden nicht getätigt. Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte gegen Zinsrisiken abgeschlossen.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich weitgehend 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 im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.

Die Überschaubarkeit der Verträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft gewährleistet die Beschränkung von Risiken auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts- Vergütungsverordnung

- Die Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für PSD Banken. Übertarifliche Zulagen werden in der Regel fix gezahlt. Für zwei Mitarbeiter bestehen zusätzlich variable Vereinbarungen.
- Darüber hinaus gibt es variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen und von der Zielerreichung im Aufgabenfeld abhängen. Die Zielsetzungen für diese variablen Teile sind aus der Gesamtbankplanung abgeleitet und stehen mit den in unseren Strategien festgelegten Zielen in Einklang.
- Unsere Vergütungsregelungen sind konform mit unseren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter und die 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.
- Unsere Vergütungssystematik bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten löst keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung aus, weil in diesen Bereichen überwiegend fix vergütet wird.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 4,1 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 99 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt ca. 1 %.

Eine variable Vergütung erhalten neben den Vorständen zwei Mitarbeiter.

In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es für die anderen Mitarbeiter eine freiwillige Sonderzahlung, die sich am Gesamtbankergebnis orientiert.