

Offenlegungsbericht der PSD Bank RheinNeckarSaar eG gemäß § 7 der Instituts- Vergütungsverordnung

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die PSD Bank RheinNeckarSaar eG ist eine selbstständige, regional agierende, genossenschaftliche Privatkundenbank. Hervorgegangen aus der Selbsthilfeeinrichtung für das Personal der ehemaligen Deutschen Bundespost und deren Nachfolgeunternehmen steht auch heute noch der Selbsthilfegedanke im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. D.h. nicht die maximale Gewinnerzielung, sondern die Förderung der Mitglieder und Kunden hat oberste Priorität.

Mit einer Bilanzsumme von ca. 1,8 Mrd. EUR gehören wir im Bereich der Kreditgenossenschaften zu den TOP 100 im genossenschaftlichen Finanzverbund.

Die PSD Bank RheinNeckarSaar eG als reine Privatkundenbank betreibt sowohl das Einlagen- als auch das Kreditgeschäft. Der Bereich des Kreditgeschäftes ist überwiegend determiniert durch die private Wohnbaufinanzierung. Das Firmenkundenkreditgeschäft wird nicht betrieben. Das Einlagengeschäft dient neben der Erfüllung der Bedürfnisse unserer Kunden, der Refinanzierung unseres Kreditgeschäftes. Das Kreditgeschäft kann in Gänze durch das Einlagengeschäft gedeckt werden. Eine aktive Mittelbeschaffung an den Kapitalmärkten ist aus diesem Grund nicht notwendig.

Das Eigenanlagengeschäft dient der Liquiditätsanlage von Passivüberhängen. Die PSD Bank RheinNeckarSaar eG ist ein Nichthandelsbuchinstitut, d.h. Eigenhandel und Investmentbanking mit kurzfristiger Gewinnerzielungsabsicht wird nicht betrieben.

Zusätzlich betreiben wir das Dienstleistungsgeschäft. Hier wird ausschließlich mit Partnern im genossenschaftlichen Finanzverbund kooperiert.

Das Privatkundengeschäft ist ausschließlich durch das Mengengeschäft bestimmt. Eine hohe Granularität der Geschäfte wirkt sowohl im Kredit- als auch im Einlagengeschäft risikoreduzierend. Im Einlagen- und im Kreditgeschäft setzen wir auf einfache und verständliche Produkte. Dies sind im Passivbereich verschiedene Ansparformen und im Bereich des Kreditgeschäftes das Kernprodukt Baufinanzierung. Strukturierte Finanzgeschäfte (Aktiv- und Passiv) werden nicht getätigt. Das Verbriefungsgeschäft (Aktiv und Passiv) wird ebenfalls nicht getätigt. Auch im Bereich der Eigenanlagen setzen wir auf eine geringe Komplexität der Anlagen.

Durch die Geschäftsstruktur und durch die geringe Komplexität des betriebenen Geschäftes, sowohl im Kunden- als auch im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet.



Desweiteren betreibt die Bank lediglich Geschäfte innerhalb der Bundesrepublik Deutschland. Diese regionale Begrenzung und die Konzentration auf das Kerngeschäftsgebiet Baden-Württemberg und Saarland gewährleistet, dass Geschäfte auf einer sicheren Rechtsgrundlage und unter Nutzung umfassender Marktkenntnisse betrieben werden. Auch im Bereich der Eigenanlagen wird nur im banküblichen Umfang in ausländische Wertpapiere investiert.

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. 75%) 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 haben zum 31.12.2010 10.299.612,56 Euro (inklusive Tarifvergütung) betragen.

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 96,99%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 3,01%.

Eine variable Vergütung erhalten 146 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Stand: 15.07.2011

