

Offenlegungsbericht

31.12.2010

im Sinne der Instituts-Vergütungsverordnung

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional tätige Kreditgenossenschaft. Unsere Bilanzsumme betrug am 31. Dezember 2010 ca. 1.382 Mio. Euro.

Die PSD Bank Karlsruhe – Neustadt eG betreibt ihre Geschäfte unter folgenden Risikoaspekten:

- Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft so-wie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben.
- Das Vermittlungsgeschäft erfolgt ausschließlich mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanzgruppe.
- Die Eigenanlagen konzentrieren sich gemäß der Strategie bzw. den Rahmenbedingungen für Handelsgeschäfte auf die Liquiditätsanlage im genossenschaftlichen Verbund und auf vorwiegend im A-Segment gerateter Emittenten.
- Handelsbuchgeschäfte werden nicht getätigt.
- 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 Einzelfällen betrieben.
- Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland von uns gehalten.
- Derivate werden nur als Sicherungsgeschäfte abgeschlossen.

Durch die Geschäftsstruktur und die Überschaubarkeit der beträge im Kundengeschäft sowie im Eigengeschäft ist eine Beschränkung auf die banküblichen Risiken einer regional ausgerichteten Genossenschaftsbank gewährleistet.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

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

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

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, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt

wird. Insoweit besteht weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeitern eine hohe Abhängigkeit von variablen Vergütungen.

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.

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

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen. In diesen Bereichen wird ganz überwiegend fix vergütet. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und durchschnittlich maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge – nach GuV - einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 6,88 Mio. Euro. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 94,2 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 5,8 %

Eine variable Vergütung erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Karlsruhe, 18.05.2011