

**PSD Bank München eG
Sitz Augsburg**

Offenlegungsbericht

i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

zum 31.12.2010

Offenlegung nach § 7 der Institutsvergütungsverordnung der BaFin vom 06.10.2010

Beschreibung des Geschäftsmodells

Wir sind eine regional agierende Direktbank für Privatkunden. Unsere Bilanzsumme betrug zum 31. Dezember 2010 1,7 Mrd. Euro.

Im Rahmen des Kundengeschäftes wird insbesondere das Kredit- und Einlagengeschäft im Privatkundenbereich sowie das Wertpapierdienstleistungsgeschäft betrieben. Firmenkundengeschäfte werden nicht getätigt. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit unseren Partnern der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nicht betrieben. Investmentbanking wird nicht getätigt.

Unsere Geschäftstätigkeit beschränkt sich auf die Kunden aus unserem regional abgegrenzten Geschäftsgebiet. Grenzüberschreitende Geschäfte ins benachbarte Ausland werden nicht getätigt.

Unsere Anlagerichtlinie beschränkt das Eigengeschäft mit ausländischen Wertpapieren auf öffentliche Emittenten der EU-Mitgliedsstaaten und Kreditinstitute in einem Mitgliedsstaat der europäischen Union lautend auf Euro und einem Mindestrating von A- (Standard & Poor`s).

In Umsetzung des § 7 Abs. 1 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung) vom 06. Oktober 2010 informieren wir darüber, dass die PSD Bank aufgrund ihrer Größe und des betriebenen Geschäfts als „nicht bedeutendes Kreditinstitut“ im Sinne der Verordnung einzustufen ist.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen basiert auf dem Gehaltstarifvertrag der PSD Banken und des Verbandes der PSD Banken e.V.. Übertarifliche Zulagen sind erfolgsunabhängig, werden fix gezahlt, werden vom Vorstand genehmigt und sind vertraglich festgelegt.

Darüber hinaus gibt es eine variable Sonderzahlung, die auf Basis einer Betriebsvereinbarung mit jährlicher Gesamtbankzielvereinbarung an alle Mitarbeiter/innen in Abhängigkeit von der Zielerreichung geleistet wird. Die Zielsetzungen werden aus der Gesamtbankplanung abgeleitet und sind in allen Bereichen mit den Zielsetzungen unserer Strategie konform.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeiter/innen bestehen Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, da variable Gehaltsbestandteile nur von untergeordneter Bedeutung sind. Wir verzichten auf die klassische provisionsgetriebene Beratung, um die Kundeninteressen in den Vordergrund zu

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

Auch im Bereich der Kontrolleinheiten setzen wir über das Vergütungssystem keine zusätzlichen Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen könnten.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 5.992 Tsd. Euro (inclusive Tarifvergütung). Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 97,3 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 2,7 %. Die variable Vergütung verteilt sich auf alle Mitarbeiter/innen der PSD Bank. Somit ist der variable Anteil der Vergütung unbedeutend. Die Gehälter und das Vergütungssystem werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit und strategische Zielkonformität überprüft.