

Offenlegungsbericht
i. S. d. Instituts-Vergütungsverordnung

Beschreibung des Geschäftsmodells

Die DZB BANK GmbH ist Spezial- und Partnerbank des Groß- und Einzelhandels insbesondere in Deutschland und in 15 weiteren europäischen Ländern. Seit unserer Gründung 1979 richten wir unsere Geschäftsfelder und Dienstleistungen strategisch an den Anforderungen und Bedürfnissen des Mittelstands aus. Von der Zentralregulierung über handelsspezifische Kreditprogramme und Spezialfinanzierungen über Leasingprodukte und EC-Kartenzahlungsverkehr bis hin zu Geldanlagen unterstützen wir unsere Kunden mit Lösungen, die optimal auf Ihre Situation abgestimmt sind und Sie stark für den Wettbewerb machen.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

Die Vergütung der überwiegenden Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für den genossenschaftlichen Groß- und Außenhandel zzgl. eventueller fixer Zulagen. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes.

Mit der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern in Führungspositionen wurden außertarifliche individuelle Vereinbarungen getroffen.

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Fixe und variable Vergütungen stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander; negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen entstehen nicht, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

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, weil wir hier ausschließlich fix vergüten.

Daten zur Vergütungssystematik

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen 5,2 Mio. Euro (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 89 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 11 %.

Eine variable Vergütung erhalten 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.