

Offenlegungsbericht 2013 nach § 7 InstitutsVergV (a.F.)



Inhalt

1. Größe und Geschäftsstruktur	3
2. Komplexität der betriebenen Geschäfte.....	3
3. Risikogehalt der betriebenen Geschäfte.....	4
4. Internationalität der betriebenen Geschäfte	4
5. Vergütungsstruktur	4
6. Vergütungsausschuss	5
7. Kennziffern der Vergütung nach § 7 IVV (a.F.).....	6
8. Besondere Regelungen für Risk Taker	6
9. Anhang (Auszüge aus den Grundsätzen zum Vergütungssystem der WGZ BANK).....	8

§ 7 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) in der Fassung vom 06.10.2010 verpflichtet alle Kreditinstitute unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Absatz 2 KWG, unterteilt nach den jeweiligen Geschäftsbereichen des Instituts

1. die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere die maßgeblichen Vergütungsparameter sowie die Zusammensetzung der Vergütungen und die Art und Weise der Gewährung, und
2. den Gesamtbetrag aller Vergütungen unterteilt in fixe und variable Vergütung sowie die Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung

zu veröffentlichen und mindestens einmal jährlich zu aktualisieren. Der Detaillierungsgrad der Informationen ist abhängig von der Größe und Vergütungsstruktur des Instituts sowie von Art, Umfang, Risikogehalt und Internationalität seiner Geschäftsaktivitäten. Hinzu kommen weitergehende Offenlegungspflichten für bedeutende Institute nach § 8 InstitutsVergV (a.F.).

In Erfüllung dieser Verpflichtungen wurde dieser Offenlegungsbericht erstellt und im Internet veröffentlicht. Der Darstellung unseres Vergütungssystems haben wir eine Beschreibung der WGZ BANK vorangestellt, die die in § 7 Abs. 1 InstitutsVergV (a.F.) genannten Kriterien abdeckt, die für den Detaillierungsgrad der zu veröffentlichenden Informationen maßgeblich sind. Es folgt eine Beschreibung des Vergütungsausschusses nach §§ 6, 8 Abs. 2 InstitutsVergV (a.F.), die Wiedergabe der Vergütungskennziffern nach § 7 InstitutsVergV (a.F.) in einer tabellarischen Übersicht, die Darstellung der Risikoanalyse zur Ermittlung der Risikoträger und deren Ergebnis sowie die Wiedergabe der Kennziffern nach § 8 InstitutsVergV (a.F.) nebst den weiteren dazu geforderten Angaben.

1. Größe und Geschäftsstruktur

Wesentliche Geschäftsfelder der WGZ BANK sind das Geschäft mit den Mitgliedsbanken, das mittelständische Firmenkundengeschäft und das Geschäftsfeld Kapitalmarktpartner & Handel. Insgesamt kann die Geschäftsstruktur als konservativ bezeichnet werden. Sie spiegelt die konsequente Umsetzung der strategischen Ausrichtung wider.

Das Selbstverständnis der WGZ BANK zielt ab auf eine enge Partnerschaft mit ihren rheinischen und westfälischen Mitgliedsbanken und die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit innerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Nach der wichtigsten Kundengruppe, den Mitgliedsbanken, fokussiert sich die WGZ BANK auf den gehobenen Mittelstand – sowohl im Metakreditgeschäft gemeinsam mit den Mitgliedsbanken als auch im Direktgeschäft. Daneben steht die Bank auch ihren institutionellen Kunden als in der Region verwurzeltes, gleichwohl überregional tätiges Wertpapier- und Handelshaus zur Verfügung. Diese Ausrichtung steht in engem Zusammenhang mit der Anteilseignerstruktur, die im Wesentlichen aus den regionalen Genossenschaftsbanken besteht. Deshalb ist die WGZ BANK in ihrer Rechtsform der Aktiengesellschaft genossenschaftlich ausgerichtet.

Die Strategie und die daraus abgeleitete Geschäftsstruktur haben sich auch in der Finanzmarktkrise bewährt. Die Geschäftsstrategie wurde deshalb konsequent fortgeführt.

Aufgrund ihrer Bilanzsumme von über € 40 Mrd. und fortentwickelter Rahmenbedingungen ist die WGZ BANK ab dem 01.01.2013 als bedeutendes Institut i.S.d. § 1 Abs. 2 der InstitutsVergV einzustufen. Seit diesem Zeitpunkt werden die für bedeutende Institute geltenden Anforderungen umgesetzt.

2. Komplexität der betriebenen Geschäfte

Im Kundengeschäft werden überwiegend Bankgeschäfte mit geringer Komplexität durchgeführt. Auch im Eigenhandel und im Treasury stehen eher einfache Handelsgeschäfte und Derivate im Vordergrund; in beiden Geschäftsfeldern werden die Risiken der Geschäfte tagesaktuell ausgewiesen. Der Abschluss der Geschäfte erfolgt fast ausschließlich auf Basis standardisierter Verträge. In strukturierten Verbriefungen hatte sich die WGZ BANK in früheren Jahren nur in überschaubarem Umfang engagiert; der Bestand wird sukzessive abgebaut.

Die Laufzeit der im Eigenhandel abgeschlossenen Geschäfte beträgt i.d.R. wenige Monate, so dass sich daraus keine längerfristigen negativen Entwicklungen ergeben können. Längerfristige Positionen, z.B. in

Form von Swap-Verträgen, werden auch eingegangen, aber grundsätzlich durch entsprechende Gegengeschäfte gesichert.

3. Risikogehalt der betriebenen Geschäfte

Die Risikostruktur des Geschäfts ist konservativ ausgerichtet. Die Risikotragfähigkeit der WGZ BANK AG war in ökonomischer und aufsichtsrechtlicher Betrachtung auch in der Finanzkrise jederzeit gegeben. Die WGZ BANK hat zu keinem Zeitpunkt staatliche Mittel zur Unterstützung in Anspruch nehmen müssen. Dies gilt auch für die WGZ BANK-Gruppe.

Das Eingehen von unverhältnismäßigen Risikopositionen wird in der gesamten WGZ BANK-Gruppe durch Limit- und Kompetenzordnungen unterbunden. Deren Einhaltung wird durch getrennte Organisationseinheiten überwacht. Die bestehenden Regelungen haben in der Vergangenheit keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben.

4. Internationalität der betriebenen Geschäfte

Die Strategie der WGZ BANK ist primär auf die Genossenschaftliche FinanzGruppe im Rheinland und in Westfalen ausgerichtet. Es überwiegen Geschäfte mit den Mitgliedsbanken sowie mit regionalen oder in Deutschland ansässigen Geschäftspartnern.

Die WGZ BANK ist keine global agierende Bank. An großen ausländischen Handelsplätzen wie London oder New York ist die WGZ BANK nicht vertreten. Im Ausland werden keine Niederlassungen betrieben. Geschäfte mit ausländischen Geschäftspartnern konzentrieren sich auf den Erwerb von Wertpapieren, auf Handelsgeschäfte mit Banken und auf die Teilnahme an Syndizierungen. Hinzu kommen die klassischen Außenhandelsgeschäfte für Kunden aus den Geschäftsfeldern Mitgliedsbanken und Firmenkunden.

5. Vergütungsstruktur

Die Grundsätze des Vergütungssystems der WGZ BANK sind auszugsweise im Anhang beschrieben. Das Vergütungssystem ist einfach strukturiert. Die strategiekonforme Ausrichtung der Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit geringem Aufwand zu überprüfen. Insgesamt lässt sich das Vergütungssystem im Kern wie folgt beschreiben:

- Es handelt sich um ein einfaches, additives System. Das Vergütungssystem wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Arbeitsvertrag und den Grundsätzen zum Vergütungssystem offengelegt.
- Die innerbetriebliche vertikale und horizontale Vergütungsstruktur ist in sich stimmig und marktkonform.
- Das Vergütungssystem besteht in der vorliegenden Form seit vielen Jahren. Veränderungsbedarf hat es nur aufgrund der aufsichtsrechtlich erforderlichen Einführung eines Vergütungssystems für Risk Taker gegeben. Das Vergütungssystem hat sich auch in den Finanzkrisen 2007 bis 2009 und in dem wirtschaftlich schwierigen Jahr 2003 bewährt. Auch in dieser Zeit hat es **keine** Hinweise auf **schädliche Anreize** zum Eingehen von überhöhten Risikopositionen gegeben. Diese sind auch heute nicht erkennbar. Die WGZ BANK betrachtet dieses System als einen der Faktoren, die dafür gesorgt haben, dass die Bank von den Finanzkrisen weniger betroffen war und deren Folgen erfolgreich bewältigen konnte.
 - Die 2003 und 2008 vorgenommene Kürzung bzw. Streichung der variablen Vergütung hat bei keinem Mitarbeiter eine Abhängigkeit von dieser Gehaltskomponente erkennen lassen. Die Höhe der variablen Anteile im Verhältnis zum Festgehalt lässt auch für die Zukunft keine Abhängigkeit erwarten.
 - Es bestanden und bestehen beim gegenwärtigen Vergütungssystem keine Interessenkonflikte, weder (i.S.d. WpHG) zwischen Kundeninteresse und Vergütung der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter im Marktbereich noch zwischen der Vergütung der Mitarbeiter der Marktfolge und deren Funktion als Kontrolleinheit des Marktbereichs.

- Es bestehen klare Vorgaben durch eine Limit- und Kompetenzordnung, die das Eingehen unverhältnismäßiger Risikopositionen unterbindet. Die Einhaltung wird durch getrennte Organisationseinheiten überwacht.
 - Der absolute Betrag der variablen Vergütung ist pro Einzelfall auf 50% des Gesamtgehalts begrenzt. Überschreitet die freiwillige Sonderzahlung einen vom Vorstand festgelegten Schwellenwert, erfolgt die Auszahlung des diesen Schwellenwert übersteigenden Teils, maximal aber 40% des Gesamtbetrages der Sonderzahlung, erst im folgenden Jahr. Der Vorstand muss der Auszahlung im Rahmen einer erneuten Ermessensentscheidung zustimmen. Die Auszahlung entfällt bei negativen Entwicklungen. Für Risk Taker gelten die unter Nr. 8 beschriebenen besonderen Regelungen.
 - Schließlich wurden keinerlei einzelvertragliche Anrechte auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit begründet, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.
- Das Vergütungssystem ist flexibel. Das bei der Bemessung der variablen Vergütung bestehende Ermessen des Vorstands erlaubt es, unvorhersehbare Entwicklungen zu berücksichtigen.
 - Der Festgehaltsanteil ist von jeher relativ hoch. 2013 lag der variable Anteil an der Gesamtvergütung pro Kopf (inkl. Vorstand und Bereichsleitungen) bei 15% (2012: 13%); bezogen nur auf die freiwillige Sonderzahlung (Boni) lag er bei 8,9% (2012: 8,3%).

6. Vergütungsausschuss

Der Vorstand der WGZ BANK hat am 20.03.2013 einen Vergütungsausschuss gemäß § 6 IVV (a.F.) bestellt. Die Aufgaben des Vergütungsausschusses sind in einer gesonderten Geschäftsordnung geregelt. Neben der Aufgabe, die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, gehören dazu u.a.

- a) die Prüfung der Ausgestaltung der Vergütungssysteme mit Blick auf die „Erreichung der in den Strategien niederlegten Ziele“, insbesondere dann, wenn eine Strategie geändert wurde,
- b) die Überwachung und Prüfung, ob die Anforderungen der InstitutsVergV gruppenweit eingehalten wurden,
- c) die Beratung des Vorstands zu den Vergütungssystemen und
- d) die Identifizierung von potenziellen Instrumenten bei der nachhaltigen und risikoorientierten Gestaltung der variablen Vergütung, gegen die Absicherungsmaßnahmen getroffen werden können.

Dem Vergütungsausschuss gehörten die Bereichsleiter Vorstandsstab, Controlling und Planung, Marktfolge Kredit, Firmenkunden, KMP&Handel und Treasury als Mitglieder an. Der Bereichsleiter Revision nahm ohne Stimmrecht an den Sitzungen teil. Den Vorsitz hatte der Bereichsleiter Personal. Der Ausschussvorsitzende hat dem Vorstand und dem Aufsichtsrat berichtet. Gegenstand der sieben Sitzungen waren u.a.:

1. Beratung und Verabschiedung einer Risikoanalyse zur Identifizierung von Risk Takern inkl. Prozessbeschreibung,
2. Beratung und Verabschiedung eines Vorschlags für Vergütungskomponenten und Zielvereinbarungen für Risk Taker,
3. Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme,
4. Beratung und Verabschiedung der Risikoanalyse nach § 1 IVV (a.F.) und des Offenlegungsberichts für 2012,
5. Beratung und Beschluss zur Kündigung der Betriebsvereinbarung „Ergebnisabhängige Sonderzahlung“ mit Blick auf die Neufassung der IVV,
6. Beratung und Beschluss zu einer gruppenweiten Vergütungsstrategie,
7. Beratung und Beschluss zur Bewertung der Zielvereinbarungen für Risk Taker.

Aufgrund der Neufassung der InstitutsVergV wurde der nach § 6 InstitutsVergV (a.F.) gebildete Vergütungsausschuss zum 28.02.2014 in der oben beschriebenen Zusammensetzung wieder aufgelöst.

7. Kennziffern der Vergütung nach § 7 IVV (a.F.)

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WGZ BANK für das Jahr 2013 ist in der nachfolgenden Übersicht unterteilt in zwei Geschäftsfelder dargestellt. Vorangestellt ist die Darstellung der Vorstandsvergütung. Die Vergütung der acht Risk Taker ist in dieser Darstellung in den beiden Geschäftsbereichen enthalten. Der gesonderte Ausweis für diese erfolgt unter Nr. 8. Die Gesamtvergütung umfasst das Festgehalt (Monatsgehälter, feste Sonderzahlungen) und die 2013 ausgezahlte variable Vergütung (ergebnisabhängige und freiwillige Sonderzahlung). Die Beschreibung dieser Vergütungskomponenten kann den auszugsweise im Anhang wiedergegebenen Grundsätzen zum Vergütungssystem der WGZ BANK entnommen werden.

Die Vergütung der Universaltrainees, der Auszubildenden und der freigestellten Betriebsratsmitglieder ist darin nicht enthalten. Die Werte beinhalten auch nicht die Beiträge der WGZ BANK zur betrieblichen Altersversorgung, Überstundenvergütungen, tarifliche Schichtzulagen, Leistungen aus der Betriebsvereinbarung soziale Leistungen oder geldwerte Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) u.ä. sowie Rückstellungen für freiwillige Sonderzahlungen. Aus diesem Grund deckt sich die hier angegebene Summe der Gesamtbezüge nicht mit den Angaben zum Personalaufwand im Geschäftsbericht.

Aufgrund der Größe der WGZ BANK sowie der Zahl der Bereiche und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden die Geschäftsbereiche bei der Darstellung der Vergütungskennziffern unter Berücksichtigung des Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes in den Geschäftsfeldern „KMP/Treasury“ und „Sonstige“ zusammengefasst. Die Vergütungssysteme innerhalb der zusammengefassten Geschäftsfelder unterscheiden sich nicht wesentlich.

Tabelle zu § 7 InstitutsVergV (a.F.)

Geschäftsfeld	Gesamtvergütung		Anteil Fixvergütung		Anteil variable Vergütung		Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Vorstand	4.348.750	3.848.240	2.872.000	2.822.989	1.476.750	1.025.250	6	6
KMP/Treasury	20.952.799	22.775.921	17.592.995	18.109.387	3.359.803	4.666.534	259	259
Sonstige	59.515.420	64.346.258	53.277.366	56.177.706	6.238.053	8.168.551	904	942
Gesamtbank	84.816.970	90.970.419	73.742.362	77.110.083	11.074.607	13.860.336	1169	1207

Bei der variablen Komponente der Vorstandsvergütung ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle die 2013 ausgezahlten Beträge ausgewiesen sind. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Ausdehnung des Auszahlungszeitraums auf mehr als drei Jahre zurückzuführen, der aufgrund der Vorgaben aus § 5 InstitutsVergV (a.F.) festgelegt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2013 wurde das Vergütungssystem geändert bzw. ergänzt, soweit dies notwendig war, um die Anforderungen zu erfüllen, die für bedeutende Institute gelten. Der Offenlegungsbericht wurde dazu um den nachfolgenden Punkt 8 erweitert.

8. Besondere Regelungen für Risk Taker

Die WGZ BANK hat gemäß § 5 Abs. 1 InstitutsVergV (a.F.) eine Risikoanalyse durchgeführt, mit deren Hilfe diejenigen Mitarbeiter identifiziert wurden, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank hat (Risk Taker). Dazu hat die WGZ BANK einen Prozess definiert, anhand dessen in zwei Prüfungsschritten bezüglich der Kriterien Größe und Art der Geschäftstätigkeit, Ergebnisbeitrag, Vergütung, Höhe der zuzuordnenden Risiken (Risk Weighted Assets (RWA), Marktpreis-Value at Risk (VaR) bzw. Expected Loss) und Einfluss darauf zusätzlich zu den Vorstandsmitgliedern acht Risk Taker identifiziert wurden.

Für die Risk Taker gelten hinsichtlich der variablen Vergütung besondere Zielvereinbarungen. Die freiwillige Sonderzahlung wird entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV - wie nachfolgend in den Tabellen zu § 8 Abs. 3 Nr. 3 InstitutsVergV (a.F.) wiedergegeben - verzögert ausgezahlt und unterliegt besonderen Malus-Regelungen. Einzelheiten dazu sind in den Vergütungsgrundsätzen beschrieben und in Vereinbarungen mit den Risk Takern geregelt.

Der nach § 8 Abs. 3 Nr.1 InstitutsVergV (a.F.) auszuweisende Gesamtbetrag aller ausgezahlten Vergütungen für die Risk Taker ist in der nachfolgenden tabellarischen Übersicht dargestellt. Aufgrund des Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes wurde wegen der geringen Zahl der Risk Taker auf eine gesonderte Darstellung nach Geschäftsbereichen verzichtet. Bezüglich der Beschreibung der Vergütungsbestandteile wird auf Nr. 7 verwiesen. Hinsichtlich der Pflichtangaben zu § 8 Abs. 3 Nr. 2 (Garanzienzusagen bei Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses) und Nr. 5 (Abfindungen) InstitutsVergV (a.F.) ist festzuhalten, dass im Berichtsjahr keinerlei entsprechende Leistungen gewährt wurden.

Tabelle zu § 8 Abs. 3 Nr.1 InstitutsVergV (a.F.)

Geschäftsfeld	Gesamtvergütung		Anteil Fixvergütung		Anteil variable Vergütung		Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Vorstand	4.348.750	3.848.240	2.872.000	2.822.989	1.476.750	1.025.250	6	6
Risk Taker	2.271.113	2.457.146	1.446.823	1.626.666	824.290	830.480	8	8

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Risk Taker, der im April 2013 für das Jahr 2012 zugesagt wurde, wird in der nachfolgenden Tabelle (1) wiedergegeben, aus der zurückbehaltene und 2013 ausgezahlte Gesamtbeträge ersichtlich sind. Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die WGZ BANK erst seit dem 01.01.2013 bedeutendes Institut ist und die dahingehenden Vorgaben zur Vergütung erstmals für variable Gehaltsbestandteile zur Anwendung kommen, die für das Jahr 2013 im Jahr 2014 und Folgejahren ausgezahlt werden. Die WGZ BANK hatte allerdings auch schon ohne die aufsichtsrechtlichen Vorgaben Regelungen für eine verzögerte Auszahlung getroffen, die für Vorstandsmitglieder zur Anwendung kam, sowie für freiwillige Sonderzahlungen, die einen zuvor festgelegten Grenzwert überschritten haben. Die WGZ BANK hat die Vorgaben der InstitutsVergV (a.F.) für die variable Vergütung für 2013 umgesetzt. Die Auswirkungen für die freiwilligen Sonderzahlungen für das Jahr 2013 sind nachfolgend gesondert für Vorstandsmitglieder und Risk Taker dargestellt (Tabelle (2)).

Bezüglich der nach § 8 Abs. 3 Nr. 4 InstitutsVergV geforderten Angaben ist festzuhalten, dass die Auszahlung der gesamten zurückbehaltenen variablen Vergütung aller Risk Taker unter anderem von der weiteren, nachhaltigen Wertentwicklung i.S.d. § 5 Abs. 2 Nr. 5 InstitutsVergV (a.F.) der WGZ BANK abhängt. Diese wird anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen gemessen. Negative Erfolgsbeiträge oder Fehlverhalten können ebenfalls zur Verringerung oder zum vollständigen Verlust der ausstehenden variablen Vergütung führen.

Tabelle (1) zu § 8 Abs. 3 Nr. 3 InstitutsVergV (a.F.) für Zusagen im Jahr 2013 für 2012

Geschäftsfeld	Anzahl	Im Jahr 2013 zugesagte variable Vergütung	davon ausgezahlt	davon zurückbehalten	Reduzierung gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 6 InstitutsVergV
Vorstand	6	1.642.499	1.094.999	547.500	0
Risk Taker	8	996.580	691.480	305.100	0

Tabelle (2) zu § 8 Abs. 3 Nr. 3 InstitutsVergV (a.F.) für Zusagen im Jahr 2014 für 2013

Geschäftsfeld	Anzahl	Im Jahr 2014 zugesagte variable Vergütung	davon aus-gezahlt	davon zu-rück-behalten	Reduzierung gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 6 InstitutsVergV
Vorstand	6	1.525.522	305.104	1.220.418	0
Risk Taker	8	899.080	179.816	719.264	0

Die Zusammensetzung der variablen Vergütung der Risk Taker einschließlich der des Vorstands ist unter dem nachfolgenden Punkt 9 beschrieben.

9. Anhang (Auszüge aus den Grundsätzen zum Vergütungssystem der WGZ BANK)

1 Grundsätze

§ 3 Abs. 9 und 11 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) verlangen von Kreditinstituten, die Grundsätze für Vergütungssysteme hausintern zu veröffentlichen. Dieser Anforderung kommt die WGZ BANK hiermit nach. Diese Grundsätze erfüllen die in der Verordnung genannten Anforderungen an ein Vergütungssystem.

Seit dem 01.01.2013 betrachtet sich die WGZ BANK als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 2 InstitutsVergV. Aus diesem Grunde wurden mit Wirkung ab diesem Zeitpunkt besondere Vergütungsregelungen für Risk Taker eingeführt, die unter Nr. 4 beschrieben sind.

2 Vergütungssystem der WGZ BANK

Das Vergütungssystem der WGZ BANK besteht im Kern aus vier additiven Komponenten:

2.1 Festgehalt

Bei den Tarifangestellten besteht das Festgehalt aus 12 Monatsgehältern zzgl. der Sonderzahlungen i.H.v. insgesamt einem Monatsgehalt nach Maßgabe des Tarifvertrages und des Arbeitsvertrages; die tariflichen Möglichkeiten zur Variabilisierung der Sonderzahlungen werden derzeit nicht genutzt.

Bei den AT-Angestellten setzt sich das Festgehalt aus 12 Monatsgehältern und der Sonderzahlungen i.H.v. insgesamt mindestens einem Monatsgehalt zusammen.

2.2 Ergebnisabhängige Sonderzahlung

Alle Tarifangestellten sowie die AT-Angestellten außerhalb der Bereiche KMP & Handel und Treasury erhalten zusätzlich eine ergebnisabhängige Sonderzahlung nach Maßgabe der dazu abgeschlossenen, im Intranet veröffentlichten Betriebsvereinbarung.

Die Höhe variierte bisher von 0,75 bis 1,2 Monatsgehältern in Abhängigkeit vom Soll-/Ist-Abgleich des Betriebsergebnisses nach Risikovorsorge der WGZ BANK. Die Zahlung kann aber auch vollständig entfallen.

Darüber hinaus ist § 4 InstitutsVergV i.V.m. § 45 KWG zu beachten, der folgenden Wortlaut hat: Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von GeschäftsleiterInnen und MitarbeiterInnen darf nicht die Fähigkeit des Instituts einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

2.3 Freiwillige Sonderzahlung nach Ermessen

Neben den Vergütungen nach Nr. 2.1 und 2.2 kann eine zusätzliche freiwillige Sonderzahlung vergütet werden, über deren Ob und Höhe der Vorstand nach Ablauf des Geschäftsjahres im freien Ermessen

entscheidet. Die Zahlung erfolgt freiwillig. Auch wenn sie längere Zeit gewährt wird, entsteht daraus kein Rechtsanspruch für die Zukunft.

2.4 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist in Betriebsvereinbarungen geregelt. Für die MitarbeiterInnen wird im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung im Grundsatz jährlich barwertig ein halbes Monatsgehalt zugeführt. Bei AT-Angestellten mit einem Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ist die Zuführung höher. Sonderzahlungen werden nicht berücksichtigt.

3 Vergütungsgrundsätze

3.1 Gestaltung des Gehaltsgefüges

Die Höhe der Gehälter richtet sich nach dem einschlägigen Tarifvertrag und den Betriebsvereinbarungen. Im Übrigen orientiert sich das Gehaltsgefüge an den Aufgaben, der Verantwortung, individuellen Kompetenzen und Erfahrungen der MitarbeiterInnen sowie den Marktgegebenheiten.

3.2 Relation Fest- und Gesamtgehalt

Das Festgehalt aller MitarbeiterInnen ist in aller Regel deutlich höher als die variable Vergütung (inkl. ergebnisabhängige Sonderzahlung). Der Prozentanteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung bei den MitarbeiterInnen der WGZ BANK ist in der Regel höher als bei MitarbeiterInnen in vergleichbaren Positionen bei Wettbewerbern.

Die variable Vergütung einschließlich der ergebnisabhängigen Sonderzahlung darf pro MitarbeiterIn in keinem Fall 50% des Gesamtjahresgehalts übersteigen.

Zudem gibt es einen absoluten Grenzwert. Überschreitet die variable Vergütung diesen vom Vorstand festgelegten Grenzwert, erfolgt die Auszahlung des diesen Grenzwert übersteigenden Teils, maximal aber 40% des Gesamtbetrages der variablen Vergütung, erst im folgenden Jahr. Der Vorstand muss der Auszahlung dann im Rahmen einer erneuten Ermessensentscheidung zustimmen. Die Auszahlung des Restbetrages entfällt bei etwaigen in der Zusage näher definierten negativen Entwicklungen der WGZ BANK. Für Risk Taker gelten davon abweichend die in Nr. 4 beschriebenen Regelungen.

3.3 Überprüfung des Vergütungssystems und der Gehälter

Das Vergütungssystem wird einmal jährlich vom Vergütungsausschuss der WGZ BANK überprüft, der gemäß § 6 InstitutsVergV eingerichtet wurde. Die Angemessenheit der Vergütung unterliegt ebenfalls einer jährlichen Prüfung: Im Februar eines jeden Jahres werden die Gehälter der MitarbeiterInnen auf Vorschlag der jeweiligen Bereichsleitung zusammen mit dem Bereichsleiter Personal überprüft. Wird Einvernehmen über die Vorschläge erzielt, werden diese dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt und ggf. im April angepasst.

3.4 Zielvereinbarungen

Die Strategie der WGZ BANK sowie die damit verbundenen Ziele werden mit dem Instrument der Balanced Score Card (BSC) im Rahmen eines jährlich stattfindenden Planungsprozesses an die einzelnen Bereiche und damit im Regelfall an die MitarbeiterInnen weitergegeben. Der Strategieprozess ist in einer hausinternen Richtlinie dokumentiert.

Die relative und absolute Höhe der variablen Vergütung in der WGZ BANK stellen für sich betrachtet nach heutiger Erkenntnis keine Anreize zum Eingehen von überhöhten Risikopositionen dar, weil allein aufgrund der Höhe keine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters von der Vergütung besteht.

Das Eingehen von unverhältnismäßigen Risikopositionen ist durch schriftlich dokumentierte Limit- und Kompetenzvorgaben untersagt. Deren Einhaltung wird laufend durch eine unabhängige Organisationseinheit überwacht. Bei nicht genehmigten Verstößen gegen Limitvorgaben oder Kompetenzen ist eine variable Vergütung im Grundsatz ausgeschlossen. Weitere arbeitsrechtliche Schritte sind im Einzelfall zu prüfen.

Im Falle eines Ausscheidens besteht kein Anspruch auf Abfindungszahlungen.

Alle MitarbeiterInnen sind nach § 3 Abs. 8 InstitutsVergV verpflichtet, keine persönlichen Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben.

3.5 Wegfall der variablen Vergütung bei negativer Entwicklung

Die MitarbeiterInnen haben keinen Anspruch auf eine ergebnisabhängige Sonderzahlung, wenn das Betriebsergebnis nach Risikovorsorge einen festgelegten Mindestwert unterschreitet und/oder keine Dividendenzahlung an die Anteilseigner erfolgt.

Durch die Ausgestaltung der Regelungen zur freiwilligen Sonderzahlung kann diese auf Null reduziert werden, insbesondere dann, wenn dies die Entwicklung der Bank gebietet.

Da die Entscheidung des Vorstands über die freiwillige Sonderzahlung im März und die Auszahlung im April des Folgejahres erfolgen, müssen Erkenntnisse über Risiken und negative Entwicklungen aus der Aufhellungsperiode bei der Ermessensausübung berücksichtigt werden.

Darüber hinaus gilt § 4 InstitutsVergV i.V.m. § 45 KWG (s.o. Nr. 2.2. Abs. 3 und 2.3 Abs. 4).

4 Besondere Vergütungsregelungen für Risk Taker

4.3 Grundsätze zur freiwilligen Sonderzahlung bei Risk Takern

Die wesentlichen Rahmenbedingungen für die freiwillige Sonderzahlung bei Risk Takern sind durch § 5 InstitutsVergV vorgegeben. Diese Vorgaben sind durch die Vergütungsregelung der WGZ BANK für Risk Taker eingehalten. Die Entscheidung über das Ob und die Höhe der freiwilligen Sonderzahlung steht im freien Ermessen des Vorstands. Der Vorstand legt Kriterien und Parameter für die Bemessung und die Auszahlung der freiwilligen Sonderzahlung fest. Diese Kriterien und Parameter kommen erst dann zur Anwendung, wenn der Vorstand eine Entscheidung über das Ob und das Budget der freiwilligen Sonderzahlung getroffen hat. Die Kriterien und Parameter können von Jahr zu Jahr wiederum nach freiem Ermessen geändert werden. Bei der Ermessensausübung über das Ob und das Budget der freiwilligen Sonderzahlung sind die Ertragslage der Gesamtbank, jene des Konzerns und die gesetzlichen und/oder bankaufsichtsrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen. Die insoweit erforderlichen Entscheidungen werden jeweils im ersten Quartal für das vergangene Geschäftsjahr getroffen. Die freiwillige Sonderzahlung ist zahlbar nach Maßgabe des Vorstandsbeschlusses. Sie erfolgt freiwillig ohne Rechtsanspruch für die Zukunft.

Es besteht kein Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung oder eine Mindestzahlung. Die freiwillige Sonderzahlung, die vom Vorstand für ein Geschäftsjahr beschlossen wird, ist pro MitarbeiterIn begrenzt auf 50% des Jahresgesamtgehalts.

4.4 Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung

Für die Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung gelten die vom Vorstand im Voraus festgelegten Kriterien und Parameter, die einen mehrjährigen Bemessungszeitraum umfassen können. Für das jeweilige relevante Jahr können sie nicht nachträglich geändert werden. Die künftige Festlegung der Kriterien und Parameter sowie des Bemessungszeitraums stehen wiederum im freien Ermessen des Vorstands, soweit dieses nicht durch gesetzliche und/oder bankaufsichtsrechtliche Vorgaben begrenzt ist. Durch einmalige oder mehrmalige ausdrückliche oder stillschweigende Verlängerung entsteht kein Anspruch auf eine künftige Verlängerung. Die Kriterien enthalten gemäß § 5 InstitutsVergV eine Gesamtbankkomponente, eine Bereichskomponente und eine individuelle Komponente.

4.5 Auszahlung der freiwilligen Sonderzahlung

Soweit der Vorstand eine freiwillige Sonderzahlung beschließt, wird diese nach den jeweils geltenden Vorgaben der InstitutsVergV fällig und ausgezahlt. Dies erfolgt über drei Jahre und vier Monate gestreckt (Deferral). 20% des zu erwartenden Betrags werden am 15.04. des Jahres vergütet, das dem Bemessungszeitraum folgt. Weitere 40% werden am 15.04. des nachfolgenden Jahres (n+1) und je 20% am 15.04. der beiden darauffolgenden Jahre (n+2, n+3) ausgezahlt. Dies gilt indes nur dann, wenn die zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt bestehende aktuelle wirtschaftliche Situation der WGZ BANK und/oder die Malusregelungen nicht zu einer Reduzierung führen, die im Extremfall 100% des ausstehenden Betrages ausmachen kann. Der Zahlungsanspruch entsteht erst zum festgelegten Zahlungszeitpunkt. Ände-

rungen der Malusregelungen sowie des Bemessungszeitraums für noch nicht zugesagte freiwillige Sonderzahlungen stehen im freien Ermessen des Aufsichtsrats, soweit dieses nicht durch gesetzliche und/oder bankaufsichtsrechtliche Vorgaben begrenzt ist.

4.6 Malusregelungen

Der Zahlungsanspruch entsteht gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 InstitutsVergV erst zeitanteilig zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nur in dem Umfang, in dem der Betrag nicht durch eine oder mehrere Malusregelungen zu reduzieren ist. Malusregelungen wirken, sofern mehrere zugleich eingreifen, additiv. Sie gelten auch für die für das abgelaufene Jahr neu anstehende erste Rate der Sonderzahlung.

5 Besondere Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder

5.5 Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung

Für die Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung gelten die vom Aufsichtsrat im Voraus festgelegten Kriterien und Parameter (derzeit Cost income ratio, Dividende, Betriebsergebnis nach Risiko im Soll-/Istabgleich, Risikoergebnis), die einen mehrjährigen Bemessungszeitraum umfassen können (derzeit drei Jahre). Für das jeweilige relevante Jahr können sie nicht nachträglich geändert werden. Die künftige Festlegung der Kriterien und Parameter sowie des Bemessungszeitraums stehen wiederum im freien Ermessen des Aufsichtsrats, soweit dieses nicht durch gesetzliche und/oder bankaufsichtsrechtliche Vorgaben begrenzt ist. Durch einmalige oder mehrmalige ausdrückliche oder stillschweigende Verlängerung entsteht kein Anspruch auf eine künftige Verlängerung.

WGZ BANK
info@wgzbank.de
www.wgzbank.de
Fax: 0211/778-1277
S.W.I.F.T. GENO DE DD
Reuters Dealing: WGZD

Niederlassungen

40227 Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 20
Tel. 0211/778-00

48151 Münster
Sentmaringer Weg 1
Tel. 0251/706-00

56068 Koblenz
Roonstraße 7
Tel. 0261/3903-5

WL BANK
48151 Münster
Sentmaringer Weg 1
Tel. 0251/4905-0
info@wlbank.de

WGZ Immobilien +
Treuhand-Gruppe
48151 Münster
Sentmaringer Weg 1
Tel. 0251/706-4741
info@wgz-it.de

WGZ BANK Ireland plc
International House
3 Harbourmaster Place
IFSC, Dublin 1
Tel. 00353/1-6738-100
info@wgzbank.ie

VR Corporate Finance GmbH
40211 Düsseldorf
Bleichstraße 14
Tel. 0211/9598-7050
info@vr-cf.de

VR Equitypartner GmbH
48151 Münster
Sentmaringer Weg 1
Tel. 0251/706-4723
mail@vrep.de

