

Offenlegungsbericht 2012 nach § 7 InstitutsVergV



Inhalt

1. Größe und Geschäftsstruktur	1
2. Komplexität der betriebenen Geschäfte.....	2
3. Risikogehalt der betriebenen Geschäfte.....	2
4. Internationalität der betriebenen Geschäfte	2
5. Vergütungsstruktur	3
6. Anhang (Auszüge aus den Grundsätzen zum Vergütungssystem der WGZ BANK für 2012)	4
6.1 Grundsätze	4
6.2 Vergütungssystem der WGZ BANK.....	4
6.2.1 Festgehalt	4
6.2.2 Ergebnisabhängige Sonderzahlung	5
6.2.3 Freiwillige Sonderzahlung nach Ermessen.....	5
6.2.4 Betriebliche Altersversorgung	5
6.3 Vergütungsgrundsätze	5
6.3.1 Gestaltung des Gehaltsgefüges.....	5
6.3.2 Relation Fest- und Gesamtgehalt	5
6.3.3 Überprüfung des Vergütungssystems und der Gehälter.....	5
6.3.4 Zielvereinbarungen	6
6.3.5 Wegfall der variablen Vergütung bei negativer Entwicklung	6

§ 7 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) 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.

In Erfüllung dieser Verpflichtung wurde dieser Offenlegungsbericht erstellt und im Internet veröffentlicht. Der Darstellung unseres Vergütungssystems haben wir eine Beschreibung der WGZ BANK vorangestellt, die die in § 7 InstitutsVergV genannten, maßgebenden Kriterien abdeckt. Sie gibt zugleich den Kern unserer Risikoanalyse i.S.d. § 1 der InstitutsVergV wieder.

Im Anschluss ist die Zusammensetzung der Vergütung in einer tabellarischen Übersicht dargestellt. Aufgrund der Größe der WGZ BANK sowie der Zahl der Bereiche und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden die Geschäftsbereiche dabei unter Berücksichtigung des Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes in den Geschäftsfeldern „KMP/Treasury“ und „Sonstige“ zusammengefasst. Ergänzt wurde die Darstellung um Angaben zur Barvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Vergütungssysteme innerhalb der zusammengefassten Geschäftsfelder unterscheiden sich nicht wesentlich.

1. Größe und Geschäftsstruktur

Wesentliche Geschäftsfelder der WGZ BANK sind das Geschäft mit den Mitgliedsbanken, das mittelständische Firmenkundengeschäft, das Geschäftsfeld Kapitalmarktpartner & Handel sowie das Treasury-Geschäft. 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 Seite. 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 wird deshalb konsequent fortgeführt. Sie wurde mit Schreiben des Vorstands vom 10.09.2009 wie folgt fokussiert: „Wir wollen mit dem Regionalen FinanzVerbund bis 2014 die Nummer 1 im Rheinland und in Westfalen werden in Bezug auf Kundenzufriedenheit, Marktanteilsgewinne und den wirtschaftlichen Erfolg. Alle Maßnahmen und Entscheidungen werden auf dieses Ziel hin ausgerichtet.“

Mit ihrer Bilanzsumme von über € 40 Mrd. wäre die WGZ BANK vom Grundsatz her als bedeutendes Institut i.S.d. § 1 Abs. 2 der InstitutsVergV einzustufen. Die Regelung lässt es aber zu, dass ein Institut als nicht bedeutend i.S.d. Vorschrift gilt, auch wenn es diese Grenze überschreitet. Die WGZ BANK hat sich aufgrund ihrer Risikoanalyse i.S.d. § 1 Abs. 2 InstitutsVergV auch für 2012 nicht als bedeutendes Institut im Sinne der Verordnung gesehen. Diese Einschätzung wurde Ende 2012 überprüft. Für das Geschäftsjahr 2013 wird die WGZ BANK aufgrund fortentwickelter Rahmenbedingungen die für bedeutende Institute geltenden Anforderungen umsetzen.

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.

Im Eigenhandel sind i.d.R. alle abgeschlossenen Geschäfte spätestens nach wenigen Monaten beendet, 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 keine staatlichen 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.

Die vorstehenden Ausführungen decken sich auch mit den Ergebnissen der drei seit dem Sommer 2010 durchgeführten EU-Stresstests. Es hat sich gezeigt, dass die WGZ BANK selbst in kritischen Szenarien eine solide Eigenkapital- und Risikosituation aufweist.

4. Internationalität der betriebenen Geschäfte

Die Strategie der WGZ BANK ist primär auf den regionalen Finanzverbund 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 mit nur einer Kennzahl auskommt. Diese ist gesamtbankbezogen. 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. Ein aktueller Veränderungsbedarf ist mit Ausnahme der Einführung eines Vergütungssystems für Risk Taker nicht erkennbar. Das Vergütungssystem hat sich auch in den Finanzkrisen 2007-2009 und im kritischen Jahr 2003 bewährt. 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 den vom Vorstand festgelegten Grenzwert, erfolgt die Auszahlung des diesen Grenzwert 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.
 - Schließlich bestehen keinerlei einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, 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 Festgehhaltsanteil ist von jeher relativ hoch. 2012 lag der variable Anteil an der Gesamtvergütung pro Kopf (inkl. Vorstand und Bereichsleitung) bei 13% (2011: 15%); bezogen nur auf die freiwillige Sonderzahlung (Boni) lag er bei ca. 8,3% (2011: 9,9%).

Die Barvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WGZ BANK für das Jahr 2012 ist in der nachfolgenden Übersicht unterteilt in zwei Geschäftsfelder dargestellt. Vorangestellt ist die Darstellung der Vorstands(bar-)vergütung. Die Barvergütung umfasst das Festgehalt (Monatsgehälter, feste Sonderzahlungen) und die variable Vergütung (ergebnisabhängige und freiwillige Sonderzahlung), jeweils brutto. 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 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.

Geschäftsfeld	Gesamte Personenbezüge in €		Anteil Fixvergütung		Anteil variable Vergütung		Zahl aller Begünstigten	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Vorstand	4.253.400,79	4.348.750,54	2.723.400,08	2.872.000,08	1.530.000,71	1.476.750,46	6	6
KMP/Treasury	21.795.555,02	20.952.799,51	17.316.058,78	17.592.995,65	4.479.496,24	3.359.803,86	281	282
Sonstige	59.870.056,79	59.515.420,01	52.842.675,59	53.277.366,47	7.027.381,20	6.238.053,54	959	964
Gesamtbank	85.919.012,60	84.816.970,06	72.882.134,45	73.742.362,20	13.036.878,15	11.074.607,86	1246	1252

Für das Geschäftsjahr 2013 wird das Vergütungssystem geändert bzw. ergänzt, soweit dies notwendig ist, um die Anforderungen zu erfüllen, die für bedeutende Institute gelten. Es ist vorgesehen, die Systematik um eine Komponente für die im Rahmen einer gesonderten Risikoanalyse identifizierten Risk Taker zu erweitern.

Bei der variablen Komponente der Vorstandsvergütung ist zu berücksichtigen, dass ein dreijähriger Bemessungszeitraum zugrunde liegt. Zudem ist die Auszahlung der variablen Vergütung über mehrere Jahre gestreckt und erfolgt nur dann, wenn im Auszahlungsjahr keine negative wirtschaftliche Entwicklung in der WGZ BANK eingetreten ist und der Aufsichtsrat der Auszahlung zuvor zugestimmt hat. Hier sind die tatsächlich ausgezahlten Beträge ausgewiesen.

6. Anhang (Auszüge aus den Grundsätzen zum Vergütungssystem der WGZ BANK für 2012)

6.1 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 für das Jahr 2012 die in der Verordnung genannten Anforderungen an ein Vergütungssystem.

6.2 Vergütungssystem der WGZ BANK

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

6.2.1 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 zwei Sonderzahlungen i.H.v. insgesamt mindestens einem Monatsgehalt zusammen.

6.2.2 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 1,1 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.

6.2.3 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.

6.2.4 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.

6.3 Vergütungsgrundsätze

6.3.1 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.

6.3.2 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.

6.3.3 Überprüfung des Vergütungssystems und der Gehälter

Das Vergütungssystem wird einmal jährlich vom Bereichsleiter Personal überprüft.

6.3.4 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 des/der MitarbeiterIn 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.

6.3.5 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).

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 Unternehmerberatung GmbH
40211 Düsseldorf
Bleichstraße 14
Tel. 0211/9598-7050
info@vr-ub.de

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

