

Offenlegungsbericht 2015 nach § 16 InstitutsVergV



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Angemessenheit des Vergütungssystems für Risk Taker	3
1.2 Angemessenheit des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder	3
1.3 Anpassung der Vergütungssysteme im Jahr 2015	3
2. Das Vergütungssystem für Risk Taker.....	4
2.1 Gehaltskomponenten bei Risk Takern	4
2.2 Verknüpfung von Vergütung und Erfolg bei der variablen Vergütung.....	4
2.3 Ergebnisabhängige Sonderzahlung	4
2.4 Grundsätze zur freiwilligen Sonderzahlung.....	4
2.5 Malusregelungen.....	5
3. Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder.....	5
3.1 Gehaltskomponenten.....	5
3.2 Grundsätze zur freiwilligen Sonderzahlung.....	5
3.3 Malusregelungen.....	5
3.4 Betriebliche Altersversorgung.....	5
4. Quantitative Angaben (Artikel 450 lit. g) bis i))	6
4.1 Gesamtvergütung in Mio. €	7
4.2 Variable Vergütung	7
4.3 Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren (Deferral).....	7
4.4 Neueinstellungsprämien/Abfindungen.....	7
4.5 Anzahl der Personen mit einer Gesamtvergütung > 1 Mio. €.....	7

1. Einleitung

Die WGZ BANK AG ist aufgrund des § 16 Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) i.V.m. Artikel 450 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) verpflichtet, ihre Vergütungspolitik und -praxis für die Mitarbeiter offenzulegen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (Risk Taker). Für das Jahr 2014 hatte die WGZ BANK neben den Vorstandsmitgliedern 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Risk Taker im Sinne der InstitutsVergV identifiziert. Diese Zahl ist 2015 konstant geblieben, gleichwohl gab es durch Neubesetzungen aber geringfügige Änderungen.

1.1 Angemessenheit des Vergütungssystems für Risk Taker

Für die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter einschließlich der Risk Taker ist der Vorstand verantwortlich. Die Vergütungssysteme der WGZ BANK sind gemäß § 4 InstitutsVergV und entsprechend der Vergütungsstrategie der WGZ BANK-Gruppe auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien niedergelegt sind.

Die Angemessenheit der Vergütung unterliegt einer jährlichen Prüfung. Im Februar eines jeden Jahres werden die Gehälter der Mitarbeiter 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 die Vergütung ggf. angepasst. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme wird jährlich vom Vergütungsbeauftragten geprüft. Änderungen werden dem Vorstand vorgeschlagen und von diesem entschieden. Entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV informiert der Vergütungsbeauftragte den Aufsichtsrat, insbesondere den Vergütungskontrollausschuss.

Bei seinen Aufgaben wird der Vergütungsbeauftragte durch den freiwillig eingerichteten Vergütungsausschuss begleitet. Dieser besteht neben dem Vergütungsbeauftragten und seinem Stellvertreter aus dem Leiter Controlling und Planung, dem Leiter Vorstandsstab, dem Leiter Revision (ohne Stimmrecht) sowie dem Leiter Compliance (ohne Stimmrecht). Auf diese Weise wird zugleich der Anforderung aus § 3 Abs. 3 InstitutsVergV Rechnung getragen, der zufolge die Kontrolleinheiten angemessen an der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme zu beteiligen sind.

Der Vergütungsausschuss ist in 2015 zu fünf Sitzungen zusammengekommen. Gegenstände der Beratungen und Beschlüsse waren insbesondere die Neujustierung der Bemessungsgrößen für die variable Vergütung (IFRS-Ergebnis WGZ-Gruppe oder WGZ BANK AG), Kontroll- und Überwachungshandlungen (z.B. stichprobenhafte Prüfung der Risk-Taker-Zielvereinbarungen) und verschiedene Berichterstattungen (Offenlegungsbericht, Vergütungskontrollbericht, Vergütungsbericht) sowie die Umsetzung neuer aufsichtsrechtlicher Anforderungen.

1.2 Angemessenheit des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats. Entsprechend den Vorgaben aus § 25 d KWG sowie der InstitutsVergV wird die Angemessenheit des Vergütungssystems für den Vorstand vom Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats (VKA) sowie vom Aufsichtsrat geprüft und ggf. angepasst. Der VKA hat in 2015 in drei Sitzungen über die Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand beraten und seine Vorschläge dem Plenum des Aufsichtsrats zur Entscheidung vorgelegt. Der Aufsichtsrat hat stets vorlagegemäß entschieden.

1.3 Anpassung der Vergütungssysteme im Jahr 2015

Das bankeigene Vergütungssystem wurde im Berichtszeitraum um Regelungen zur Regulierung der Vergütung in Wertpapierdienstleistungsunternehmen (BT8 MaComp) und bei der Vergabe/Vermittlung von Wohnimmobilienkrediten an Verbraucher (Wohnimmobilienkreditrichtlinie) ergänzt. Im Zuge der Änderungen mussten auch mehrere hausinterne kollektivrechtliche Vereinbarungen angepasst werden.

2. Das Vergütungssystem für Risk Taker

2.1 Gehaltskomponenten bei Risk Takern

Das Gehalt der Risk Taker besteht im Kern aus vier additiven Komponenten: Dem Festgehalt, einer ergebnisabhängigen Sonderzahlung auf Basis einer Gesamtbetriebsvereinbarung, ggf. einer freiwilligen Sonderzahlung sowie einer betrieblichen Altersversorgung, deren Höhe an das Festgehalt gekoppelt ist. Bei einzelnen Risk Takern wird dem Festgehalt gemäß § 2 Abs. 1 InstitutsVergV eine Dienstwagengestellung auf Basis des geldwerten Vorteils hinzuge-rechnet.

2.2 Verknüpfung von Vergütung und Erfolg bei der variablen Vergütung

Die variable Vergütung der Risk Taker knüpft sowohl bei der ergebnisabhängigen als auch bei der freiwilligen Sonderzahlung an dem in Zahlen messbaren Erfolg der WGZ BANK an. Eine variable Vergütung ist nur dann vorgesehen, wenn die Ertragslage und die aufsichtsrechtlichen Anforderungen dies auch unter Berücksichtigung der Interessen der Anteilseigner gestatten. Diese Grundsätze entsprechen sowohl der langjährigen Tradition in der WGZ BANK als auch den Anforderungen des § 7 InstitutsVergV und des § 25d KWG. Als maßgebliches Kriterium für die variable Vergütung wurde das operative IFRS-Ergebnis festgelegt, weil dieses die wesentliche Größe zur Steuerung des Instituts und der Gruppe ist. Damit ist gemäß § 4 InstitutsVergV gewährleistet, dass die Vergütungsparameter an den Geschäfts- und Risikostrategien ausgerichtet sind und das Erreichen der strategischen Ziele unterstützen.

2.3 Ergebnisabhängige Sonderzahlung

Die ergebnisabhängige Sonderzahlung stellt die nach § 19 InstitutsVergV erforderliche Gesamtbankkomponente bei der variablen Vergütung der Risk Taker dar. Sie ist in einer für die Mitarbeiter der WGZ BANK AG geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt, die auch für alle Risk Taker gilt.

Maßgebliches Kriterium für die Bemessung der ergebnisabhängigen Sonderzahlung ist das operative IFRS-Ergebnis der WGZ BANK AG vor Steuern (operatives IFRS-Ergebnis). Um die hohe Volatilität dieser Kennzahl zu nivellieren und weil die Institutsvergütungsverordnung eine mehrjährige Bemessung der variablen Vergütung vorsieht (§ 10 Abs. 2 InstitutsVergV), richtet sich die Höhe der Zahlung nach einem Mehrjahresdurchschnitt.

2.4 Grundsätze zur freiwilligen Sonderzahlung

Risk Taker können eine freiwillige Sonderzahlung erhalten. Die wesentlichen Rahmenbedingungen für die freiwillige Sonderzahlung bei Risk Takern sind durch die §§ 19f 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 billigen Ermessen des Vorstands.

Es besteht kein Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung oder eine Mindestzahlung. Die freiwillige Sonderzahlung, die vom Vorstand für ein Geschäftsjahr beschlossen wird, ist pro Mitarbeiter zusammen mit der ergebnisabhängigen Sonderzahlung begrenzt auf 50 % des Jahresgesamtgehalts, bei Risk Takern aus Kontrolleinheiten liegt die Grenze bei 30 %.

Für die Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung gelten die im Rahmen des Bonuspoolprozesses vom Vorstand festgelegten Kriterien, die einen mehrjährigen Bemessungszeitraum umfassen können. Zwischen dem Risk Taker und seiner Führungskraft werden quantitative und/oder qualitative Ziele vereinbart, die neben anderen Faktoren für die Bemessung und Auszahlung der freiwilligen Sonderzahlung berücksichtigt werden. Diese Ziele sind an den WGZ BANK-Strategien ausgerichtet. Sie werden im Rahmen des jährlich stattfindenden Planungsprozesses an die einzelnen Bereiche weitergegeben. Eine unmittelbare Verknüpfung der Zielerreichung mit Geldprämien besteht für die Risk Taker nicht. Die Rahmenbedingungen dieses Zielvereinbarungsprozesses werden in einer im Jahr 2015 abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung konkretisiert.

Soweit der Vorstand eine freiwillige Sonderzahlung beschließt, wird diese nach den jeweils geltenden Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung zusammen mit der ergebnisabhängigen Sonderzahlung fällig und ausgezahlt. Derzeit erfolgt dies bei Beträgen ab 50.000 € gestreckt über drei Jahre und vier Monate (Deferral). 20 % des zu erwartenden Betrags werden am 15.04. des Jahres vergütet, das dem Bemessungszeitraum folgt (n). 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, gemessen an den Malusregelungen, nicht zu einer Reduzierung führt, die im Extremfall 100 % betragen kann.

2.5 Malusregelungen

Der Zahlungsanspruch für die variablen Sonderzahlungen entsteht gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV zeitanteilig zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nur in dem Umfang, in dem der Betrag nicht durch eine oder mehrere Malusregelungen zu reduzieren ist. Malusregelungen greifen z.B. bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen, bei schwerwiegendem Verstoß gegen kundenschützende Regelungen, bei Nichterfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen zum Kernkapital, zur Liquiditätsausstattung und zur Risikotragfähigkeit, bei Unterschreiten eines bestimmten Unternehmenswertes, bei Dividendenausfall, Auflösung gesetzlicher Rücklagen zur Verlustabdeckung oder bei deutlicher Verschlechterung des operativen IFRS-Ergebnisses. Malusregelungen wirken, sofern mehrere zugleich eingreifen, additiv. Sie gelten auch für die für das abgelaufene Jahr neu anstehende erste Rate der variablen Sonderzahlung.

3. Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder

3.1 Gehaltskomponenten

Für Vorstandsmitglieder gelten im Grundsatz dieselben Regelungen wie für Risk Taker und andere Mitarbeiter der WGZ BANK, soweit sie nicht nachfolgend abweichend dargestellt sind. Das Gehalt der Vorstandsmitglieder besteht im Kern aus drei additiven Komponenten: Dem Festgehalt (einschließlich Dienstwagen), einer freiwilligen Sonderzahlung, die nachfolgend näher beschrieben wird, sowie einer betrieblichen Altersversorgung, die sich ausschließlich am Festgehalt orientiert. Die Vorstandsmitglieder erhalten keine ergebnisabhängige Sonderzahlung wie unter Nr. 2.3 beschrieben. Allerdings ist das dort verankerte Bemessungskriterium für die Höhe der Sonderzahlung auch eines der Kriterien zur Bemessung der freiwilligen Sonderzahlung für Vorstandsmitglieder.

3.2 Grundsätze zur freiwilligen Sonderzahlung

Der Vorstand kann eine freiwillige Sonderzahlung erhalten. Die wesentlichen Rahmenbedingungen für die freiwillige Sonderzahlung bei Vorstandsmitgliedern sind durch die §§ 10, 18ff InstitutsVergV vorgegeben. Diese Vorgaben sind durch die Vergütungsregelung der WGZ BANK für Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Entscheidung über das Ob und die Höhe der freiwilligen Sonderzahlung steht im billigen Ermessen des Aufsichtsrats. 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 aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen. Es besteht kein Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung oder eine Mindestzahlung. Die freiwillige Sonderzahlung, die vom Aufsichtsrat für ein Geschäftsjahr beschlossen wird, ist pro Vorstandsmitglied begrenzt auf 50 % des Jahresgesamtgehalts bzw. 100 % des Jahresfestgehalts.

Der Aufsichtsrat legt Ziele für die Bemessung und die Auszahlung der freiwilligen Sonderzahlung fest. Als Kriterien dienen die Kernkapitalquote, die Rücklagendotierung, die Dividende, das operative IFRS-Ergebnis, die Cost Income Ratio sowie qualitative Ziele. Die Ziele haben überwiegend einen mehrjährigen Bemessungszeitraum. Der individuelle Erfolgsbeitrag wird durch einen individuellen Faktor und zusätzlich durch eine individuelle Malusbewertung berücksichtigt.

Soweit der Aufsichtsrat eine freiwillige Sonderzahlung beschließt, wird diese nach den jeweils geltenden Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung fällig und ausgezahlt. Derzeit erfolgt dies über drei Jahre und vier Monate gestreckt (Deferral). 20 % des zu erwartenden Betrags werden am 15.04. des Jahres vergütet, das dem Bemessungszeitraum folgt (n). 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, gemessen an den Malusregelungen, nicht zu einer Reduzierung führt, die im Extremfall 100 % betragen kann.

3.3 Malusregelungen

Der Zahlungsanspruch entsteht gemäß § 20 Abs. 5 InstitutsVergV zeitanteilig zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt nur in dem Umfang, in dem der Betrag nicht durch eine oder mehrere Malusregelungen zu reduzieren ist (siehe Nr. 2.5). Malusregelungen wirken, sofern mehrere zugleich eingreifen, additiv. Sie gelten auch für die für das abgelaufene Jahr neu anstehende erste Rate der variablen Sonderzahlung.

3.4 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist in besonderen Vertragsvereinbarungen geregelt. Maßgeblich für die Zuführung ist ausschließlich das ruhegehaltstfähige feste Monatsgehalt. Bei zwei Vorstandsmitgliedern ist die Altersversorgung auf eine Unterstützungskasse und einen Pensionsfonds ausgelagert. Bei den anderen Vor-

standsmitgliedern beruht die Altersversorgung auf einer Direktzusage (Beitragszusage) auf Basis der auch für die Mitarbeiter geltenden Betriebsvereinbarung von 1993.

4. Quantitative Angaben (Artikel 450 lit. g) bis i))

Nach Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) ist die Höhe der Vergütung für Risk Taker aufgeteilt in Geschäftsbereiche offenzulegen. Aufgrund der geringen Anzahl der Risk Taker in der WGZ BANK wurde zur Wahrung des Vertraulichkeitsgrundsatzes und des Datenschutzes sowie unter Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes auf eine geschäftsbereichsbezogene Aufteilung verzichtet.

Nachfolgend wird die Vergütung der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2015 ausgewiesen. Da im Geschäftsbericht nicht nur die zugesagte, sondern auch die zugeflossene Vergütung sowie andere Vergütungskomponenten zu berücksichtigen sind, kommt es zu Abweichungen in der Darstellung.

Nach § 2 InstitutsVergV gelten finanzielle Leistungen, die aufgrund kollektiver Regelungen erbracht werden, nicht als Vergütung. Die unter Nr. 2.1 genannten Gehaltskomponenten, insbesondere Dienstwagengestellung und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung, wurden bei der festen Vergütung nur berücksichtigt, wenn sie einzelvertraglich zugesagt wurden. Sofern die zugesagte variable Vergütung eines Risk Takers für das Geschäftsjahr 2015 unterhalb von 50.000 € lag, wurde die Zahlung nicht über mehrere Jahre gestreckt.

4.1 Gesamtvergütung in Mio. €

	Vorstand	Risk Taker
Anzahl identifizierter Risk Taker am 31.12.2015	5	42
Feste Vergütung	3,7	6,2
Zuerkannte variable Vergütung	1,5	2,2
Gesamtvergütung	5,2	8,4

4.2 Variable Vergütung

Ausbezahlte Vergütung:		
- in bar	0,3	1,3
- Aktien	0	0
- mit Aktien verknüpfte Instrumente	0	0
- andere Arten	0	0
Zurückbehaltene Vergütung (Deferral; ausschließlich nicht erdient):		
- in bar	1,2	0,8
- Aktien	0	0
- mit Aktien verknüpfte Instrumente	0	0
- andere Arten	0	0

4.3 Zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren (Deferral)

Ausgezahlte Vergütung (2016)	0,8	0,6
Noch ausstehende Vergütung	0,8	0,6
Beträge, die gekürzt wurden	0	0

4.4 Neueinstellungsprämien/Abfindungen

Neueinstellungsprämien	0	0
- Anzahl der Begünstigten	0	0
Abfindungen	0	0
- Anzahl der Begünstigten	0	0

4.5 Anzahl der Personen mit einer Gesamtvergütung > 1 Mio. €

Vergütung > 1,0 – 1,5 Mio. €	4	0
Vergütung > 1,5 – 2,0 Mio. €	0	0
Vergütung > 2,0 Mio. €	0	0

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

Töchter

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

WGZ Immobilien +
Treuhand-Gruppe
48151 Münster
Sentmaringer Weg 1
Tel. 0251 / 706-4830
info@wgz-it.de

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

Strategische Partner

VR Corporate Finance
GmbH
40211 Düsseldorf
Bleichstr. 11
Tel. 0211/9598-7050
info@vr-cf.de

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