

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr

---

# 2020

Offenlegung gemäß Art. 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR)  
in Verbindung mit § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme  
von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – IVV)

# Inhalt

---

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Regulatorischer Rahmen</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Vergütungssysteme der apoBank</b>	<b>6</b>
3.1	Fixe Vergütung	6
3.2	Variable Vergütung	7
3.3	Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands	12
3.4	Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	12
<b>4.</b>	<b>Vergütungs-Governance</b>	<b>13</b>
4.1	Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	13
4.2	Vorstand	13
4.3	Vergütungsbeauftragter	14
4.4	Vergütungs-Arbeitskreis	14
4.5	Malus-Arbeitskreis	14
4.6	Externe Beratung	15
<b>5.</b>	<b>Quantitative Offenlegung</b>	<b>16</b>

# 1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) die Offenlegungspflichten nach Art. 450 der Capital Requirements Regulation<sup>1</sup> (CRR) in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung<sup>2</sup> (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance qualitativ beschrieben sowie die Vergütungshöhen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. g bis i CRR im quantitativen Abschnitt offengelegt.

Die Angaben zu den Bezügen der Organe nach § 285 S. 1 Nr. 9a HGB erfolgen im Anhang des Jahresfinanzberichts 2020. Angaben zur Nachhaltigkeit der Anreizsysteme erfolgen in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-Bericht 2020). Die Angaben gemäß Artikel 5 Offenlegungs-VO<sup>3</sup> sind auf der Homepage der apoBank dargestellt.

1) Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 646/2012.

2) Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. April 2019 (BGBl. I S. 468) geändert worden ist.

3) Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

---

## 2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Das Geschäftsmodell der apoBank ist darauf ausgerichtet, die Chancen des prosperierenden Gesundheitsmarkts nachhaltig zu nutzen. Als Bank der Gesundheit ist die apoBank für ihre Kunden ein kompetenter Partner für alle ihre privaten und beruflichen Finanzfragen. Darüber hinaus unterstützt die Bank ihre Kunden durch komplementäre Lösungen, die es ihnen leichter machen, ihrer Berufung zu folgen.

Die apoBank fokussiert ihr Geschäft auf die akademischen Heilberufe und ihre Organisationen sowie auf Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Kunden der Bank sind die akademischen Heilberufler in Ausbildung, Beruf und Ruhestand, die berufsständischen Organisationen, Kooperationsformen und Unternehmen, die im Gesundheitsmarkt tätig sind, sowie Träger pharmazeutischer, (zahn-)medizinischer, stationärer und pflegerischer Versorgungsstrukturen und Angehörige sonstiger Heilberufsgruppen.

Die Strategie der apoBank ist auf die speziellen Erfordernisse ihrer Kunden im Gesundheitsmarkt ausgerichtet. Die Bank berät und betreut ihre Kunden umfassend und bietet ihnen in jeder Lebens- und Unternehmensphase einzigartige kundenorientierte Lösungen. Durch eine ausgewogene Steuerung von Rentabilität und Risiko strebt die Bank eine nachhaltige Wertsteigerung an.

Die Geschäfts- und Risikostrategie der apoBank legt den Rahmen für die Vergütungsstrategie fest. Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch aus Sicht der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Im Fall von Änderungen der Geschäfts- bzw. der Risikostrategie werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzuhalten.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank werden daher insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt:

- Gewährleistung der Konformität der Vergütungssysteme mit den regulatorischen Anforderungen
- Verknüpfung der Vergütungssysteme mit den geschäfts- und risikostategischen Zielen und Maßnahmen
- Einklang von Gesamtvergütung und Ertragskraft sowie den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der apoBank
- Leistungsorientierung, ohne mögliche Interessenkonflikte zu erwirken oder mögliche Fehlanreize zu setzen
- Einfachheit und Einheitlichkeit der Vergütungssysteme bei sachgerechter und angemessener Differenzierung zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen
- Gewährleistung markt- und anforderungsgerechter Gesamtvergütungen sowie systematisierter und angemessener Gehaltsstrukturen zur Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität und damit der Mitarbeiterbindung und Gewinnung von Potenzialträgern

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung und Nebenleistungen. Ebenso bietet die apoBank ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung, die für Neueintritte beitragsorientiert ausgestaltet ist (apoVia). Der jährliche Beitrag beträgt für Neueintritte 2 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) zzgl. 6 % bzw. 9 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge, der die maßgebliche BBG übersteigt. Der jährliche Beitrag erhöht sich um einen Matchingbeitrag, wenn durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Eigenbeitrag geleistet wird. Der Matchingbeitrag ist auf höchstens 2 % der beitragsfähigen Bezüge bis zur BBG begrenzt.

Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Ergebnissituation der apoBank. Dadurch werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

## 3. Vergütungssysteme der apoBank

### 3.1 Fixe Vergütung

#### 3.1.1 Tarif

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags bzw. der Tariflichen Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019 für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank.

Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr bzw. Tätigkeitsjahr und kann ggf. um eine tarifliche Zulage und/oder eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt werden. Die monatliche Gehaltszahlung erfolgt jeweils am 14. des Monats. Mit der Gehaltszahlung im November wird die tariflich vorgesehene Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt. In Summe kommen damit 13 Monatsgehälter p. a. zur Auszahlung.

#### 3.1.2 Außertarifliche Vergütung (inkl. leitende Angestellte)

Außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie leitende Angestellte erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte Festvergütung, die in zwölf Monatsgehältern jeweils am 14. des Monats ausgezahlt wird. Das Festgehalt wird auf Basis der Funktion und der für die Funktion kollektivrechtlich vereinbarten Vergütungsbandbreiten festgelegt. Mit der Gehaltszahlung im November wird wie bei den tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

## 3.2 Variable Vergütung

### 3.2.1 Übergreifende Regelungen

Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung von variabler Vergütung sind sowohl eine positive Institutslage i. S. d. § 7 IVV unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage sowie der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit der apoBank.

Durch ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird sichergestellt, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Zusätzlich zu systembedingten Begrenzungen des Zahlungsbetrags der variablen Vergütung gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der apoBank, dass die Höhe der individuellen variablen Vergütung das individuelle Jahresfixum nicht übersteigen darf (1:1-Obergrenze).

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der apoBank gilt, dass die Auszahlung der variablen Vergütung nur in Ausnahmefällen und dann ausschließlich bei Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei der apoBank für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten garantiert wird. Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt grundsätzlich anteilig zur Auszahlung.

Es ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, die Risikoneigung ihrer variablen Vergütung durch jegliche Form von Absicherungsmaßnahmen einzuschränken.

### 3.2.2 Non Risk Taker

Der Gesamtvorstand legt die Höhe des Gesamtbonuspools insbesondere unter Berücksichtigung folgender Punkte fest:

- Prüfung der Institutslage gemäß § 7 IVV<sup>1</sup>
- Entwicklung des bankweiten Zielerreichungsgrads (ZEG Bank)<sup>2</sup>
- Planbonussumme für die Gesamtbank
- Entwicklung des Bankergebnisses und des Bonusvolumens im Zeitverlauf

Der überwiegende Teil des Gesamtbonuspools (80%) wird rein rechnerisch auf die einzelnen Einheiten der Zentrale, die regionalen Kreditmanagementeinheiten und die Marktgebiete im Vertrieb Privatkunden verteilt. Neben den Verhältnissen der Planbonussummen je Einheit werden für die rechnerische Verteilung auf die Regionen und Standorte im Vertrieb zusätzlich die Zielerreichungsgrade und die Ergebnisse aus der Kundenzufriedenheitsbefragung berücksichtigt. Den verbleibenden Anteil des festgelegten Gesamtbonuspools (20%) kann der Gesamtvorstand nach Ermessen auf die nachgelagerten Bonuspools verteilen, um auch qualitative Aspekte im Verteilungsprozess berücksichtigen zu können. Gleiches gilt für die Verteilung durch die Vertriebsleiter auf die Bonuspools der einzelnen Regionen und Standorte im Vertrieb.

Die so ermittelten Bonuspools je Einheit werden rechnerisch anhand der Planboni und individuellen Zielerreichungsgrade (ZEG Indiv.) auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Einheit verteilt. Die für den ZEG Indiv. relevanten Ziele auf Mitarbeitererebene werden aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet. Die individuellen Ziele sind dabei funktionsspezifisch vorgegeben bzw. vereinbart, sodass die variable Vergütung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kontrolleinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie für die von ihnen kontrollierten Organisationseinheiten bemessen wird und Interessenkonflikte im Rahmen der Kontrolltätigkeit vermieden werden. Neben der Erreichung von Zielen hat auch die allgemeine Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gleichen Teilen Einfluss auf den ZEG Indiv. Im Rahmen der allgemeinen Leistungsbeurteilung werden die folgenden Kriterien berücksichtigt: Kundenorientierung, Fach- und Methodenkompetenz, Arbeitsqualität und Arbeitsquantität sowie Kooperation und Teamorientierung bzw. für Führungskräfte das Führungsverhalten.

Die individuelle Auszahlung ist grundsätzlich auf das 2-Fache des Planbonus gedeckelt. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 erfolgte für Non Risk Taker im Mai 2021.

Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer Kollektivvereinbarung an die tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Auszahlung gebracht. Gemäß den Begriffsbestimmungen der IVV wird dieses halbe Monatsgehalt im Rahmen der quantitativen Offenlegung der variablen Vergütung im Sinne der IVV zugeordnet.

1) Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie auch der Dividendenfähigkeit der apoBank.

2) Für die Ermittlung des bankweiten Zielerreichungsgrads (ZEG Bank) werden die risikoadjustierte Wirtschaftlichkeit, die externe Kundenzufriedenheit, die Kosteneffizienz sowie die Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt.

### 3.2.3 Risk Taker

Die apoBank ist ein bedeutendes Institut gemäß § 25n KWG. Somit sind diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu identifizieren, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sogenannte Risk Taker).

Die Analyse zur Identifizierung von Risk Takern in der apoBank wird gemäß den qualitativen und quantitativen Kriterien der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Europäischen Kommission vom 4. März 2014 durchgeführt und mindestens jährlich aktualisiert.

Neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2020 137 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (7 davon nicht mehr im Personalbestand zum 31. Dezember 2020) als Risk Taker identifiziert, insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. die seinerzeit direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Vertriebsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der Regionalen Kreditmanagementeinheiten. Zudem wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene im Vertrieb Privatkunden, die Filialleiter sowie weitere Führungskräfte in wesentlichen Geschäftsbereichen oder Kontrollfunktionen als Risk Taker identifiziert.

Die variable Vergütung der Risk Taker der apoBank unterliegt neben den allgemeinen auch den besonderen Vorschriften der IVV.

Der Planbonus der variablen Vergütung für die Risk Taker der ersten Führungsebene beträgt

- in Profit-Centern in der Regel 30 % des Gesamtgehalts und
- in den übrigen Einheiten in der Regel 20 % des Gesamtgehalts.

Für Risk Taker unterhalb der ersten Führungsebene gelten funktionsabhängige Planboni oder individuelle Planboni unter Berücksichtigung einer angemessenen Vergütungsstruktur.

Die Bemessung der Bonusberechtigung für Risk Taker erfolgt analog zu der variablen Vergütung für Non Risk Taker (vgl. Ziffer 3.2.2). Die individuelle Auszahlung für Risk Taker ist grundsätzlich auf das 2-Fache des Planbonus gedeckelt. Lediglich für Risk Taker der ersten Führungsebene ist die Auszahlung auf das 1,5-Fache des Planbonus begrenzt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt mit dem Gehaltslauf nach der Feststellung des Gesamtbankergebnisses durch die Vertreterversammlung, und zwar gestaffelt gemäß den Vorgaben der IVV, im Jahr 2021 im Mai. Für variable Vergütungen, die die Freigrenze (derzeit 50.000 Euro) überschreiten, gilt eine aufgeschobene Auszahlungssystematik. Die aufgeschobene Auszahlungssystematik sieht vor, dass nur ein Teil des erreichten Bonus unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt wird (Barbetrag). Die Auszahlung des verbleibenden Bonus erfolgt zeitlich verzögert über einen Zeitraum von insgesamt bis zu sechs Jahren unter Berücksichtigung von Sperrfristen und den entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Risk Taker (oberhalb der Freigrenze) setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen, wobei folgende Gruppen der Risk Taker gemäß den Vorgaben der IVV unterschieden werden:

- Gruppe 1: Risk Taker der ersten Führungsebene
- Gruppe 2: Risk Taker mit außerordentlich hoher variabler Vergütung<sup>1</sup>
- Gruppe 3: sonstige Risk Taker

#### Vergütungskomponenten für Risk Taker

	Risk Taker der Gruppen 1 und 2 %	Gruppe 3 (sonstige Risk Taker) %
Barbetrag	20	30
Barbetrag mit Wertentwicklung	20	30
Risikobetrag	30	20
Risikobetrag mit Wertentwicklung	30	20

- **Barbetrag:** Der Barbetttrag kommt umgehend nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch die Vertreterversammlung zur Auszahlung.
- **Barbetrag mit Wertentwicklung:** Der Barbetttrag mit Wertentwicklung wird mit einer Verzögerung von einem Jahr ausgezahlt und ist mit der Wertentwicklung der Nachhaltigkeitskomponente verknüpft.
- **Risikobetrag:** Der Risikobetrag wird für Risk Taker der Gruppen 1 und 2 fünf Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Fünftel ausgezahlt. Für Risk Taker der Gruppe 3 wird der Risikobetrag drei Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Drittel ausgezahlt.
- **Risikobetrag mit Wertentwicklung:** Der Risikobetrag mit Wertentwicklung wird für Risk Taker der Gruppen 1 und 2 fünf Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Fünftel fällig. Für Risk Taker der Gruppe 3 wird der Risikobetrag mit Wertentwicklung drei Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Drittel fällig. Die Auszahlung der Tranche wird wiederum für ein Jahr zurückgestellt und ist in dieser Zeit mit der Wertentwicklung der Nachhaltigkeitskomponente verknüpft.

1) Als Risk Taker mit außerordentlich hoher variabler Vergütung im Sinne von § 20 Abs. 3 IVV gelten – unabhängig von der hierarchischen Einordnung – alle Risk Taker mit einer rechnerischen Bonusberechtigung ab 100.000 Euro brutto für ein Geschäftsjahr.

Die Wertentwicklung der für die Bonusberechtigung 2020 ermittelten Komponenten „Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“ wird über die Entwicklung des Unternehmenswerts nachgezeichnet (prozentuale Veränderung vom Beginn bis zum Ablauf der Sperrfrist). Der Unternehmenswert wird auf Basis einer Unternehmensbewertung in Anlehnung an die „Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen“ des IDW S1 ermittelt.

Die Auszahlung zurückbehaltener Bonuskomponenten erfolgt im Jahr 2021 im Juli.

Jeweils vor Auszahlung bzw. Zuteilung der zurückbehaltenen Bonuskomponenten erfolgt eine nachträgliche Überprüfung, ob die ursprüngliche Ermittlung der Bonusberechtigung auch rückblickend noch zutreffend ist. Dabei wird geprüft, ob sich während des Zurückbehaltungszeitraums ein Malus-Tatbestand ereignet hat, ein zuvor nicht bekannter Malus-Tatbestand bekannt geworden ist oder ein bereits bekannter Malus-Tatbestand auch im weiteren Zurückbehaltungszeitraum noch (erhebliche) Auswirkungen hat.

Das Auftreten bzw. Bekanntwerden von Malus-Tatbeständen während des Zurückbehaltungszeitraums kann zu einer Verringerung bis zur Streichung der zurückbehaltenen Vergütungskomponenten (Risikobetrag und Risikobetrag mit Wertentwicklung) führen, für die der Risk Taker noch keinen Anspruch erworben hat. Ein Malus-Tatbestand kann auf den Ebenen der Gesamtbank, des Bereichs oder auf individueller Ebene (z. B. durch sittenwidriges Verhalten) vorliegen.

Der vollständige Verlust der Bonusberechtigung tritt dann ein, wenn der Risk Taker

- 1) an einem Verhalten, das für die Bank zu erheblichen Verlusten oder zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder
- 2) relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat.

In diesen beiden Fällen ist die Bank ebenfalls berechtigt, bereits ausgezahlte Bonuskomponenten vom Risk Taker zurückzufordern („Clawback“). Der Clawback gilt auch für bereits zugeteilte Bonuskomponenten, die sich in der Sperrfrist befinden. Der Clawback ist bis zu zwei Jahre, nachdem die letzte sich in der Sperrfrist befindliche Tranche verdient worden ist, zulässig.

### 3.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Nach der zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vereinbarten Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder wird zusätzlich zum Grundgehalt eine an der Erreichung vereinbarter Ziele orientierte variable Vergütung gewährt. Diese beträgt bei einer 100%igen Zielerreichung 35% des Gesamtgehalts. Die variable Vergütung für das Jahr erhöht bzw. verringert sich bei Über- bzw. Unterschreitung der festgelegten Ziele proportional mit der Maßgabe, dass sie bei einer Zielunterschreitung von insgesamt mehr als 50% gänzlich entfällt und sich ab einer Zielüberschreitung von insgesamt 50% nicht weiter erhöht.

Das System für die variable Vergütung der Vorstände berücksichtigt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, und es finden die gleichen Komponenten der zeitlich verzögerten Auszahlungssystematik wie für die Risk Taker Anwendung (vgl. Ziffer 3.2.3).

Die Altersversorgung der Vorstände der apoBank wird vertraglich individuell vereinbart. Ein Teil wird unmittelbar über eine Direktzusage und ein anderer Teil mittelbar über Zuwendungen an eine rückgedeckte Unterstützungskasse finanziert.

### 3.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine feste Jahresvergütung sowie Sitzungsgelder. Es werden gemäß Satzung sowie gemäß § 25d Abs. 5 KWG keine nach dem Geschäftsergebnis bemessene, d. h. keine variablen Vergütungsbestandteile für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlt.

## 4. Vergütungs-Governance

Im Hinblick auf die Vergütungs-Governance ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten des Aufsichtsrats, des Vergütungskontrollausschusses, des Vorstands und des Vergütungsbeauftragten aus den regulatorischen Vorgaben des KWG und der IVV.

### 4.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder verantwortlich und überprüft regelmäßig dessen Angemessenheit. Dabei kann der Aufsichtsrat Experten aus unabhängigen externen Beratungen mandatieren.

Ein Bild von der aktuellen Lage der Bank hat sich der Aufsichtsrat in seinen vier turnusmäßigen Sitzungen verschafft. Unter anderem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25d KWG und § 15 IVV die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Der Aufsichtsrat wird diesbezüglich durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme der apoBank auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstand sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere der Risk Taker). Der Vergütungskontrollausschuss hat dazu im Berichtsjahr mit dem Kredit- und Risikoausschuss zusammengearbeitet.

Per 31. Dezember 2020 setzte sich der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- Prof. Dr. med. Frank Ulrich Montgomery, Vorsitzender, Arzt
- Fritz Becker, Apotheker
- Steffen Kalkbrenner, Bankangestellter<sup>1</sup>
- Walter Kollbach, Steuerberater/Wirtschaftsprüfer
- Dr. med. dent. Helmut Pfeffer, Zahnarzt
- Robert Piasta, Bankangestellter<sup>2</sup>

### 4.2 Vorstand

Der Vorstand der apoBank ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der apoBank verantwortlich. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrollen einbezogen. Der Vorstand bestellt nach Anhörung des Aufsichtsrats sowie gemäß den Anforderungen des § 23 IVV einen Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter.

1) Vertreter der leitenden Angestellten

2) Arbeitnehmervertreter

### 4.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte (bzw. sein Stellvertreter) unterstützt den Vergütungskontrollausschuss bzw. den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der apoBank ständig zu überwachen. Dazu wird der Vergütungsbeauftragte (bzw. sein Stellvertreter) in alle laufenden Prozesse der Vergütungssysteme wie deren Neu- und Weiterentwicklung sowie deren Anwendung eingebunden, und er stimmt sich mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab.

Der Vergütungsbeauftragte hat im Berichtsjahr unter anderem einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der apoBank (Vergütungskontrollbericht) erstellt und diesen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vorgelegt. Der Vergütungskontrollbericht wird jährlich durch den Vergütungsbeauftragten erstellt.

Dem Vergütungsbeauftragten (bzw. dessen Stellvertreter) wird eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung gestellt. Neben den ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann der Vergütungsbeauftragte bzw. dessen Stellvertreter auch durch Experten aus weiteren Bereichen, wie z. B. dem Risikocontrolling, in der Wahrnehmung seiner Aufgaben unterstützt werden.

### 4.4 Vergütungs-Arbeitskreis

Um zu gewährleisten, dass die Kontrolleinheiten und weitere wesentliche Bereiche bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden, wurde ein Arbeitskreis zu vergütungsrelevanten Themen eingerichtet.

Der Vergütungs-Arbeitskreis bestand im Berichtsjahr aus dem Vergütungsbeauftragten, den Bereichsleitungen der Bereiche Compliance, Gesamtbanksteuerung, Konzernentwicklung, Kreditmanagement Firmenkunden, Recht, Risikocontrolling, Treasury, Vertriebsmanagement Privatkunden sowie dem Vorsitzenden des Sprecherausschusses der Leitenden unter Koordination der Bereichsleitung Personal. Die Bereichsleitung der Internen Revision ist ebenfalls ständiges Mitglied des Vergütungs-Arbeitskreises. Ihre Einbindung erfolgt dergestalt, dass die unabhängige Prüfung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme auch mit Blick auf den Vergütungs-Arbeitskreis erfolgen kann.

### 4.5 Malus-Arbeitskreis

Der Malus-Arbeitskreis unterstützt den Vorstand bei der Entscheidungsfindung zu etwaigen individuellen Malus-Sachverhalten von Risk Takern. Mitglieder des Malus-Arbeitskreises sind die Leiter der Bereiche Compliance, Personal, Risikocontrolling und Revision sowie der Vergütungsbeauftragte (bzw. dessen Stellvertreter). Der Malus-Arbeitskreis wird anlassbezogen durch den Bereich Personal einberufen, koordiniert und geleitet.

#### 4.6 Externe Beratung

Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Rahmen weiterer vergütungsrelevanter Themen können bedarfsgerecht externe unabhängige Berater mandatiert werden.

Im Berichtsjahr hat die apoBank Dienstleistungen durch Beratungsgesellschaften in Anspruch genommen, um an Marktvergleichen bezüglich Vergütungshöhen teilzunehmen. Außerdem wurden anlassbezogen bei Fragestellungen zur Vergütungssystematik externe Berater einbezogen. Durch die apoBank wurden die Beratungsgesellschaften hkp, PWC und Willis Towers Watson mandatiert.

## 5. Quantitative Offenlegung

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Buchst. g und h CRR enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der apoBank, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen. Dabei wurden einzelne Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschließen. Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Bei der Zusammenfassung der Vergütungsdaten wurden die Vergütungsdefinitionen gemäß IVV berücksichtigt. Daher werden im Rahmen dieser Offenlegung u. a. auch Zuführungen zur Altersversorgung, Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. aus Dienstwagenbereitstellung) berücksichtigt.

Offenlegung nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. g CRR (Vergütungsangaben in Mio. Euro)<sup>1</sup>

	Aufsichtsrat <sup>2</sup>	Vorstand <sup>3</sup>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen		Personen, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2020 enthalten waren <sup>4</sup>
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	
<b>Mitglieder (nach Köpfen) zum 31.12.2020</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	-	-	-
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2020</b>	-	-	<b>1.217</b>	<b>999</b>	-
<b>Gesamte Vergütung</b>	<b>1,2</b>	<b>6,1</b>	<b>100,9</b>	<b>90,3</b>	<b>16,3</b>
davon fixe Vergütung in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen	1,2	6,1	87,2	82,0	12,7
davon variable Vergütung für 2020 inkl. in 2020 gezahlter Abfindungen	-	-	13,7	8,4	3,6

1) In der apoBank finden keine ermessensabhängigen Altersversorgungsregelungen Anwendung. Ebenso werden keine Bonusprogramme mit mehrjähriger Laufzeit eingesetzt.

2) Zum Stand 31.12.2020 aktive Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG.

3) Zum Stand 31.12.2020 aktive Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG.

4) Austritte, Personen im Vorruhestand, Auszubildende, Praktikanten etc. (die Angaben umfassen Vergütungen für insgesamt 530 Personen).

Offenlegung nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (i) bis (vi) CRR (Vergütungsangaben in Mio. Euro)

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		Ehemalige Risk Taker <sup>1</sup>
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	
<b>Mitglieder des Aufsichtsrats, Vorstands und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2020 nach Köpfen</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	-
<b>Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2020 in FTE</b>	-	-	<b>76</b>	<b>53</b>	-
<b>Anzahl identifizierter Risk Taker der 1. Führungsebene</b>	-	-	<b>7</b>	<b>28</b>	-
<b>Fixe Vergütung für das Jahr 2020</b>	<b>1,2</b>	<b>6,1</b>	<b>10,6</b>	<b>9,2</b>	<b>2,4</b>
davon in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen	1,2	6,1	10,6	9,2	2,4
<b>Variable Vergütung für das Jahr 2020 exkl. in 2020 gezahlter Abfindungen</b>	-	-	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>
davon als Komponente „Barbetrag“	-	-	1,8	1,3	0,2
davon als Komponente „Barbetrag mit Wertentwicklung“	-	-	0,1	0,1	0,1
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag“	-	-	0,1	0,1	0,1
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag mit Wertentwicklung“	-	-	0,1	0,1	0,1
davon Summe der Komponenten in Barmitteln i. S. d. IVV („Barbetrag“ und „Risikobetrag“)	-	-	1,9	1,4	0,3
davon Summe der Komponenten mit Wertentwicklung („Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	-	0,2	0,1	0,2
davon Summe der zurückbehaltenen Komponenten („Risikobetrag“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	-	0,2	0,2	0,2

1) Ehemalige Risk Taker, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2020 enthalten waren, wie z.B. Austritte, Personen im Vorruhestand etc. (die Angaben in dieser Spalte umfassen Vergütungskomponenten für insgesamt 18 Personen).

## Offenlegung nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. h Unterabs. (i) bis (vi) CRR (Vergütungsangaben in Mio. Euro)

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		Ehemalige Risk Taker
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	
<b>Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde</b>	-	2,6	2,1	2,5	3,6
davon bereits vor dem Jahr 2020 erdient	-	0,7	1,0	1,1	1,9
wiedermum davon im Jahr 2020 zur Auszahlung gekommen	-	0,3	0,4	0,5	0,9
davon im Jahr 2020 erdient	-	0,8	0,5	0,7	0,9
wiedermum davon im Jahr 2020 zur Auszahlung gekommen	-	0,4	0,3	0,3	0,5
davon im Jahr 2020 noch nicht erdient	-	1,1	0,6	0,8	0,8
<b>Betrag, der in 2020 (für die Bonusberechtigung aus dem GJ 2019) neu zurückbehalten wurde</b>	-	0,9	0,5	0,6	0,6
<b>Gesamtbetrag der zum 31.12.2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die aus den Geschäftsjahren vor 2020 zurückbehalten wurde</b>	-	3,0	2,1	2,5	3,1
<b>Gesamtbetrag der aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung, die im Jahr 2020 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde</b>	-	-	-	-	-
<b>Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie) für 2020</b>	-	-	-	k. A.	-
<b>Gesamtbetrag der für 2020 garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie)</b>	-	-	-	k. A.	-
<b>Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen</b>	-	-	-	-	5,0
<b>Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gezahlten Abfindungen</b>	-	-	-	-	0,8
<b>Höchste im Jahr 2020 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung</b>	-	-	-	-	0,4
<b>Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen</b>	-	-	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Gesamtbetrag der im Jahr 2020 gewährten Abfindungen</b>	-	-	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Höchste im Jahr 2020 an eine Einzelperson gewährte Abfindung</b>	-	-	k. A.	k. A.	k. A.

k. A. = Gemäß Auslegungshilfe zur IVV „erlaubt der Grundsatz der Vertraulichkeit ein Absehen von der Offenlegung, als es ansonsten möglich wäre, bestimmte Informationen einer oder zwei einzelnen Person(en) zuzuordnen, und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.“ In den vorgenannten Ausnahmefällen sind gemäß Auslegungshilfe zur IVV stattdessen allgemeinere Angaben zum Gegenstand der verlangten Offenlegung zu veröffentlichen, sofern diese nicht ihrerseits als vertraulich einzustufen sind. Da hinsichtlich der für 2020 garantierten variablen Vergütung auch eine auf Gesamtbankebene aggregierte Angabe die Vergütungsangaben von zwei Personen nicht übersteigt, erfolgt keine Angabe. Zu den im Jahr 2020 gewährten Abfindungen erfolgt die zusammengefasste Angabe, dass für vier ehemalige Risk Taker, denen im Jahr 2020 Abfindungen gewährt wurden, die Summe der Abfindungen 0,4 Mio. Euro und die höchste Abfindung 0,2 Mio. Euro betrug.

---

 Offenlegung nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. i CRR

in Mio. Euro	Gesamtvergütung in 2020 (Summe aus fixer Vergütung inklusive Barmitteln, Sachleistungen, geldwerten Vorteilen und inklusive Zuführungen zur Altersversorgung sowie variabler Vergütung für 2020 und etwaiger Abfindungszahlungen)	Anzahl der Personen bei einer Gesamtvergütung exklusive Zuführungen zur Altersversorgung <sup>1</sup>
	Anzahl der Personen <sup>1</sup>	
1,0 bis 1,5	3	0
1,5 bis 2,0	1	0
2,0 bis 2,5	1	0
2,5 bis 3,0	0	0
> 3,0	0	0

---

 1) Inklusive Personen, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2020 enthalten waren.

