

Offenlegung



gemäß §§ 7 und 8 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV)

2010

Inhalt

1	Vergütungsgrundsätze der apoBank	3
<hr/>		
2	Die aktuellen Vergütungssysteme der apoBank	4
2.1	Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	4
2.2	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter	5
2.3	Vergütungssystem für leitende Angestellte	6
2.4	Vergütungssystem für Risk Taker	6
2.5	Vergütungssystem der Vorstände	7
<hr/>		
3	Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungsausschusses	8
<hr/>		
4	Quantitative Offenlegung	9

1 Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftsausrichtung eine risikoarme Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeiten und die Vermeidung von hohen Risiken an. Dies sind wesentliche Ziele der Geschäfts- und der Risikostrategie. Sie haben damit auch in der Vergütungsstrategie höchste Priorität. Die Vergütungsstrategie der apoBank verpflichtet sich zur Einhaltung der Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden hierbei in den Vergütungssystemen berücksichtigt. Insbesondere sind jegliche mögliche Maßnahmen zur Absicherung von variablen Vergütungsbestandteilen untersagt.

Die Vergütungsstruktur der apoBank ist daher so konzipiert, dass die folgenden für die apoBank wesentlichen Ziele erreicht werden:

- Die aus der Unternehmens- und Risikostrategie abgeleiteten Ziele setzen die richtigen Anreize zur Erreichung der Gesamtbankziele.
- Die aus der Vergütungsstruktur abgeleitete Gesamtvergütung steht im Einklang mit der Ertragskraft sowie den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der apoBank.
- Die Gesamtvergütung unterstützt die Gewinnung talentierter Mitarbeiter und trägt zur Motivation und Bindung der Mitarbeiter bei.
- Die Vergütungsstruktur stellt sicher, dass Leistung belohnt wird, ohne dabei Interessenskonflikte zu erwirken und Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu setzen.

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Ergebnissituation der apoBank. Dadurch wird erreicht, dass sich die Mitarbeiter in erster Linie am Festgehalt orientieren und das Eingehen hoher Risiken aufgrund der variablen Vergütung vermieden wird.

Die Vergütungssysteme der apoBank werden jährlich vom Vergütungsausschuss (siehe Kapitel 3) hinsichtlich der Ausgestaltung und Angemessenheit überprüft. Zudem werden Veränderungen der Vergütungssystematik unter Mitwirkung des Vergütungsausschusses und von externen Vergütungsberatern durchgeführt.

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist der Vorstand. Das Vergütungssystem der Vorstände verantwortet der Aufsichtsrat.

2 Die aktuellen Vergütungssysteme der apoBank

2.1 Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken erfassten Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr und wird ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt. Diesen Betrag erhalten die Tarifmitarbeiter jeweils am 14. des Monats und dies zwölfmal im Jahr. Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli des Jahres ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer kollektiven Gesamtzusage zur Auszahlung gebracht. Mit der Gehaltszahlung im November wird die tariflich vorgesehene Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt.

Tarifmitarbeiter, die in den Marktgebieten des Vorstandsressorts Privatkunden tätig sind, erhalten darüber hinaus eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungsorientierten Vergütung im Vertrieb (siehe Kapitel 2.2, Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter).

Tarifmitarbeiter, die als Sachbearbeiter in der Kreditsteuerung tätig sind, erhalten in Abhängigkeit von der Zielerreichung der jeweiligen Gruppe der Regionalen Kreditsteuerung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungsorientierten Vergütung in den Regionalen Kreditsteuerungen eine Sonderzahlung in Höhe von max. 1.000 € (siehe Kapitel 2.2, Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter).

Neben den beschriebenen variablen Vergütungsbestandteilen sind Tarifmitarbeiter auch bis zu einer funktionsbezogenen Obergrenze provisionsberechtigt. Die korrespondierenden Regelungen sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Provisionsregelung niedergelegt.

Die beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile umfassen in Summe, bei einer Zielerreichung von 100% bezogen auf das Gesamtgehalt, einen prozentualen Anteil von maximal 20% für Marktfunktionen und 10% für Marktfolgefunktionen. Bei maximaler Zielerreichung von 150% betragen die prozentualen Anteile maximal 30% für Marktfunktionen und 20% für Marktfolgefunktionen.

2.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken nicht erfasst sind, erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte Festvergütung, die in zwölf Monatsgehältern jeweils am 14. des Monats ausgezahlt wird. Mit der Gehaltszahlung im November wird analog zu den tariflichen Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

Neben der Festvergütung können Mitarbeiter in Abhängigkeit von ihrer organisatorischen Zuordnung variable Vergütungsbestandteile erhalten:

- Mitarbeiter, die in den Marktgebieten des Vorstandsressorts Privatkunden tätig sind, erhalten eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Leistungsorientierten Vergütung im Vertrieb. Für die verschiedenen Funktionen in den Marktgebieten werden dabei jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres Ziele, abgeleitet aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung, definiert und an die Mitarbeiter kommuniziert. Am Ende des Geschäftsjahres wird die jeweilige Zielerreichung ermittelt. Abgeleitet aus der Zielerreichung und dem Gesamtbankergebnis wird der entsprechende Bonus ermittelt und mit der Gehaltszahlung im März des Folgejahres zur Auszahlung gebracht. Diese Regelungen gelten auch für die Tarifmitarbeiter dieses Ressorts.
- Mitarbeiter, die in der Regionalen Kreditsteuerung tätig sind, erhalten die variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Leistungsorientierten Vergütung in den Regionalen Kreditsteuerungen nach demselben Prinzip wie die Mitarbeiter in den Marktgebieten. Durch die strikte organisatorische Trennung der Marktbereiche und der Marktfolge sowie den engmaschig kontrollierten und von den Bereichen Compliance und Revision begleiteten Abstimmungsprozess zur Ableitung der Zielkriterien ist sichergestellt, dass keine gleichlaufenden Zielparameter zur Anwendung kommen.
- Mitarbeiter, die in der Zentrale tätig sind, erhalten als variablen Vergütungsbestandteil in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und der individuellen Leistung eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme. Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltszahlung im Februar des auf das tantiemerelevante Geschäftsjahr folgenden Jahres.

Neben den beschriebenen variablen Vergütungsbestandteilen sind außertarifliche Mitarbeiter auch bis zu einer funktionsbezogenen Obergrenze provisionsberechtigt. Die korrespondierenden Regelungen sind in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Provisionsregelung niedergelegt.

Die beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile umfassen in Summe, bei einer Zielerreichung von 100% bezogen auf das Gesamtgehalt, einen prozentualen Anteil von maximal 20% für Marktfunktionen und 10% für Marktfolgefunktionen. Bei maximaler Zielerreichung von 150% betragen die prozentualen Anteile maximal 30% für Marktfunktionen und 20% für Marktfolgefunktionen.

2.3 Vergütungssystem für leitende Angestellte

Für die leitenden Angestellten gelten für die variablen Vergütungsbestandteile die Regelungen der Tantiemeordnung. Diese unterscheidet die folgenden Komponenten, die zum einen auf die Unternehmensziele und zum anderen auf individuelle und Bereichsziele abstellen:

- Der am Gesamtbankerfolg ausgerichtete Unternehmensbonus berücksichtigt die Zielkriterien Cost-Income-Ratio und Teilbetriebsergebnis nach Risikovorsorge aus operativem Geschäft. Die ebenfalls am Unternehmenserfolg orientierte betragsmäßig vordefinierte Tantieme kommt zur Auszahlung, wenn das Teilbetriebsergebnis vor Risikovorsorge einen bestimmten jährlich festzulegenden Schwellenwert überschreitet.
- Die variable Tantieme kommt zur Auszahlung, wenn die entsprechenden Zielvorgaben erreicht wurden. Dabei richtet sich die Höhe der Auszahlung nach dem Zielerreichungsgrad. Die Zielvorgaben werden aus der Vertriebsplanung, aus den Planungen der Regionalen Kreditsteuerung sowie aus Vorgaben für die Zentrale abgeleitet.

2.4 Vergütungssystem für Risk Taker

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurde die Identifizierung der Risk Taker gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 InstitutsVergV durchgeführt. Es wurden unterhalb des Vorstands 40 Risk Taker anhand eines Kriterienkatalogs identifiziert. Im Kriterienkatalog wurden die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und die Erträge des Geschäftsbereichs berücksichtigt. Unterhalb des Vorstands wurden durchgehend die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter als Risk Taker definiert. Unterhalb der Bereichsleiterenebene wurden drei weitere Funktionen im Bereich Treasury und zwei weitere Funktionen im Bereich Zentrale Kreditsteuerung identifiziert, die aufgrund der Tätigkeit, der Entscheidungskompetenz oder der Höhe und Struktur der Vergütung als Risk Taker zu definieren sind.

Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung („Bonus“) in Höhe von maximal 20% des Gesamtgehalts für Funktionen in der Marktfolge und in der Zentrale gewährt. Für Funktionen im Vertrieb ist der variable Bestandteil bei maximal 30% des Gesamtgehalts festgelegt.

Für jeden Risk Taker werden zu Beginn eines Geschäftsjahres Gesamtbank-, Bereichs- und individuelle Ziele festgelegt. Die Gewichtung der Ziele ist nach der Zugehörigkeit zu dem jeweiligen Gehaltsband gestaffelt. Die Gehaltsbänder werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Ermittlung des Bonus erfolgt gemäß den am Ende des Geschäftsjahres ermittelten Zielerreichungsgraden. Diese werden entsprechend der Gewichtung ermittelt und kommen – gestaffelt nach den Vorgaben der InstitutsVergV – zur Auszahlung, d. h. nach der Feststellung des Gesamtbankergebnisses im Rahmen der Vertreterversammlung.

Die Bonusauszahlung wurde entsprechend den Vorgaben der InstitutsVergV angepasst. Nur 20% des erreichten Bonus werden unmittelbar im Folgejahr ausgezahlt. Die Auszahlungen der weiteren 80% des Bonus erfolgen gestreckt über einen Zeitraum von insgesamt bis zu sechs Jahren unter Berücksichtigung von Haltefristen und der entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung. Dabei sind die mit einer Haltefrist versehenen verzögerten Bestandteile an die nachhaltige Wertentwicklung, ermittelt aus den drei Komponenten Unternehmenswert, Kapital und Liquidität, der apoBank gebunden. Die verschiedenen variablen Vergütungskomponenten sind wie folgt definiert:

- Barbetrag (20%): Der Barbetrag kommt umgehend nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Vertreterversammlung zur Auszahlung.
- Barbetrag mit Wertentwicklung (20%): Wird mit einer Verzögerung von drei Jahren ausgezahlt und ist mit der Nachhaltigkeitskomponente (Unternehmenswertentwicklung) verknüpft.
- Risikobetrag (30%): Der Risikobetrag wird bis zu drei Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Drittel ausgezahlt.
- Risikobetrag mit Wertentwicklung (30%): Diese Komponente wird für drei Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Drittel fällig. Die Auszahlung der Tranche wird dann wiederum für zwei Jahre zurückgestellt und in dieser Zeit der Nachhaltigkeitskomponente (Unternehmenswertentwicklung) unterstellt.

Negative Erfolgsbeiträge werden über so genannte Malusregelungen bei der Bonusfestsetzung sowie bei der späteren Ermittlung der zurückgestellten Bestandteile berücksichtigt. Dies kann zu einer Verringerung bzw. zu einem Ausfall der variablen Vergütung bzw. von Teilen davon führen.

Die Umstellung auf die beschriebene Systematik ist rückwirkend zum 1. Januar 2011 erfolgt. Bis zum Jahr 2010 galten die Regelungen für leitende Angestellte.

2.5 Vergütungssystem für Vorstände

Das Vorstandsvergütungssystem wurde hinsichtlich der variablen Vergütung ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar 2011 angepasst. Die geänderten rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – insbesondere im Rahmen der InstitutsVergV und des VorstAG – wurden vollumfänglich umgesetzt.

Das System für die variable Vergütung der Vorstände wurde zeitgleich mit dem System für die Risk Taker entwickelt. So wurde sichergestellt, dass die gleichen Grundsätze sowie die gleichen variablen Vergütungsbestandteile für beide Systeme Anwendung finden. Im Bereich des Malus sind abweichende Regelungen vereinbart worden, um der höheren Risikoverantwortung der Mitglieder des Vorstands Rechnung zu tragen.

3 Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Dem Vergütungsausschuss obliegt insbesondere die Überwachung der Angemessenheit und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank. Zu diesem Zweck erstellt der Vergütungsausschuss einmal jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und legt diesen dem Vorstand und dem Personalausschuss des Aufsichtsrats vor. Die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sowie etwaige neu entwickelte Vergütungskomponenten werden dem Gremium zur Diskussion und Beratung vorgelegt.

Der Vergütungsausschuss besteht aus den Bereichsleitern der Bereiche Compliance, Vertriebssteuerung und Produktmanagement, Treasury, Risikocontrolling, Gesamtbanksteuerung und Zentrale Kreditsteuerung unter Koordination des Bereichsleiters Personal. Der Bereichsleiter der Internen Revision ist ebenfalls ständiges Mitglied des Vergütungsausschusses. Die Einbindung erfolgt jedoch nur dergestalt, dass die unabhängige Prüfung der Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems auch mit Blick auf den Vergütungsausschuss erfolgen kann. Ein weiteres Mitglied ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten.

4 Quantitative Offenlegung

Gemäß §§ 7 und 8 InstitutsVergV enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der apoBank. Stichtag ist der 1. April 2011.

Alle Mitarbeiter (ohne Vorstand)

	Betrag Mio. Euro	Prozent %	Anzahl Mitarbeiter
Festgehalt	141,2	89,88	2.603
Variable Vergütung	15,9	10,12	1.386
Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0	0	0
Gesamtvergütung	157,1	100,00	2.603

Auf der Ebene der Mitarbeiter gibt es keine variablen Vergütungsbestandteile, die zurückbehalten werden, sowie keine garantierten Vergütungsbestandteile. Die Vergütungsordnung für Risk Taker trat zum 1. Januar 2011 in Kraft; für das Geschäftsjahr 2010 können daher keine separaten Werte ausgewiesen werden.

Vorstand

	Betrag Mio. Euro	Prozent %	Anzahl Mitarbeiter
Festgehalt	1,84	61,62	6
Variable Vergütung	1,15	38,38	6
Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0	0	0
Gesamtvergütung	2,99	100,00	6

Die Umstellung der Vorstandsverträge gemäß Abschnitt 2.5 erfolgte rückwirkend zum 1. April 2011, weshalb für das Jahr 2010 keine langfristigen Vergütungsbestandteile ausgewiesen werden. Die Angaben beziehen sich auf aktive Vorstände im Jahr 2010. Garantierte Vergütungsbestandteile waren nicht gegeben.