


Offenlegung

A horizontal bar composed of 11 rectangular segments of varying shades of gray, ranging from light to dark.

gemäß Artikel 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)

2013

Inhalt

1.	Regulatorischer Rahmen	3
-----------	-------------------------------	----------

2.	Vergütungsgrundsätze der apoBank	4
-----------	---	----------

3.	Vergütungssysteme der apoBank	5
3.1	Übergreifende Regelungen	5
3.2	Vergütungssystem für Non Risk Taker	6
3.2.1	Vergütungssystem für die Tarifmitarbeiter	6
3.2.2	Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter und für leitende Angestellte	7
3.2.3	Multiplikatormodell	8
3.3	Vergütungssystem für Risk Taker	9
3.4	Vergütungssystem für Vorstände	10

4.	Vergütungs-Governance	11
4.1	Aufsichtsrat	11
4.2	Vorstand	11
4.3	Vergütungskomitee	11
4.4	Vergütungs-Governance ab 2014	11

5.	Quantitative Offenlegung	12
-----------	---------------------------------	-----------

1. Regulatorischer Rahmen

In Folge der in 2013 beschlossenen EU-Richtlinie und EU-Verordnung Capital Requirements Directive IV (CRD IV) und Capital Requirements Regulation (CRR) wurden auch nationale Gesetze und Regelungen zu der Vergütung in Kredit- und Finanzinstituten wie das Kreditwesengesetz (KWG) und die Institutsvergütungsverordnung (IVV) weiter geschärft.

Da die apoBank ein bedeutendes Institut im Sinne der IVV ist, sind neben den allgemeinen auch die besonderen Anforderungen der IVV zu erfüllen.

Dieser Offenlegungsbericht wurde für die Vergütungs-Governance und die Vergütungssysteme für das Geschäftsjahr 2013 erstellt. Sofern möglich und inhaltlich sinnvoll wurden dabei im Rahmen dieses Offenlegungsberichts bereits die regulatorischen Anforderungen an die Offenlegung aus den neuen bzw. novellierten Regelungen auf nationaler und europäischer Ebene (CRR und IVV) berücksichtigt.

2. Vergütungsgrundsätze der apoBank

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

Die Vergütungsstruktur der apoBank ist daher auf das Erreichen der folgenden für die apoBank wesentlichen Ziele ausgerichtet:

- Die aus der Geschäfts- 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 von Potenzialträgern 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 werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

Die Vergütungssysteme der apoBank werden regelmäßig hinsichtlich der Ausgestaltung und Angemessenheit überprüft. Dies erfolgte durch das Vergütungskomitee bzw. ab dem Jahr 2014 durch den Vergütungsbeauftragten und den Aufsichtsrat.

Zudem werden bei Bedarf bei Veränderungen der Vergütungssystematik externe Vergütungsberater eingebunden.

3. Vergütungssysteme der apoBank

3.1 Übergreifende Regelungen

Im Falle von Änderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen sowie Änderungen der Geschäfts- oder der Risikostrategie werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Grundvoraussetzung für die Bemessung und Auszahlung variabler Vergütungen in der apoBank ist eine positive Beurteilung der Institutslage gemäß § 7 IVV.

Durch ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird sichergestellt, dass kein Mitarbeiter von variabler Vergütung signifikant abhängig ist. Die Anforderung des § 6 IVV wird erfüllt: Die individuelle variable Vergütung übersteigt nicht die individuelle Jahres-Fixvergütung.

Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütungssysteme in der apoBank gilt, dass die Auszahlung variabler Vergütung nur in Ausnahmefällen und dann ausschließlich bei Aufnahme eines Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses bei der apoBank für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten garantiert wird. Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt anteilig zur Auszahlung.

Die Vergütungssysteme der apoBank sind mitarbeitergruppenspezifisch ausgestaltet. Nachfolgend wird zunächst die Vergütungssystematik je Mitarbeitergruppe beschrieben. Das ab dem Geschäftsjahr 2013 eingeführte Multiplikatormodell gilt sowohl für definierte tariflich als auch außertariflich vergütete Mitarbeiterfunktionen.

Vergütungssysteme für die Mitarbeiter

		Non Risk Taker	Risk Taker
	Tariflich vergütete Mitarbeiter	Außertariflich vergütete Mitarbeiter, Leitende Angestellte	
Festgehalt	13,5 Monatsgehälter	13 Monatsgehälter	13 Monatsgehälter
Variable Vergütung	Multiplikatormodell (definierte Funktionen des Vertriebs Privatkunden)	Multiplikatormodell (definierte Funktionen des Vertriebs Privatkunden und Abteilungsleiter RKM) Tantieme / Sonderzahlung Tantiemeordnung	Risk Taker Vergütung

3.2 Vergütungssystem für Non Risk Taker

3.2.1 Vergütungssystem für die 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. 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. In Summe kommen damit 13,5 Monatsgehälter p. a. zur Auszahlung.

Neben dem Festgehalt können Tarifmitarbeiter in Abhängigkeit von ihrer organisatorischen Zuordnung eine variable Vergütung erhalten. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2013 gilt:

- Vertrieb Privatkunden
Tarifmitarbeiter, die im Vertrieb Privatkunden in 2013 in den berechtigten Funktionen tätig waren, erhielten im April 2014 für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur variablen Vergütung (Multiplikatormodell, siehe Abschnitt „3.2.3 Multiplikatormodell“).
- Regionales Kreditmanagement (RKM)
Tarifmitarbeiter, die im Geschäftsjahr 2013 als Sachbearbeiter im regionalen Kreditmanagement tätig waren, erhielten für 2013 eine leistungsabhängige Sonderzahlung in Höhe von maximal 1.000 EUR.

3.2.2 Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter und für leitende Angestellte

Nicht leitende Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken nicht erfasst sind, und leitende Angestellte erhalten ein einzelvertraglich vereinbartes Festgehalt, das in zwölf Monatsgehältern jeweils am 14. des Monats ausgezahlt wird. Mit der Gehaltszahlung im November wird wie bei den tariflichen Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

Neben dem Festgehalt können diese Mitarbeiter in Abhängigkeit von ihrer organisatorischen Zuordnung variable Vergütungsbestandteile erhalten. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2013 gilt:

- Vertrieb Privatkunden
Mitarbeiter, die in 2013 im Vertrieb Privatkunden in den berechtigten Funktionen tätig waren, erhielten im April 2014 für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell.
- RKM
Abteilungsleiter im RKM erhielten im April 2014 für das Geschäftsjahr 2013 eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell.
- Zentrale
 - Mitarbeiter, die in 2013 in der Zentrale tätig waren, erhielten als variablen Vergütungsbestandteil eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und der individuellen Leistung. Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltszahlung im Februar 2014.
 - Mitarbeiter, die in 2013 in der Zentrale tätig waren und der Tantiemeordnung unterlagen, erhielten im April 2014 eine variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2013. Die variable Vergütung berücksichtigt sowohl die Unternehmensziele als auch die individuelle Leistung und Bereichsziele. Die Tantiemeordnung gilt nicht für Risk Taker.
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 einen bestimmten jährlich festzulegenden Schwellenwert überschreitet.
Die variable Tantieme kommt zur Auszahlung, wenn die entsprechenden Zielvorgaben erreicht wurden. Die Zielvorgabe erfolgt bereichsspezifisch und wird aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung sowie den Unternehmenszielen bzw. quantitativen Zielvorgaben für die Zentrale abgeleitet. Die Höhe der variablen Tantieme richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad.

3.2.3 Multiplikatormodell

Das Multiplikatormodell findet seit dem Geschäftsjahr 2013 Anwendung. Eine Auszahlung aus dem Multiplikatormodell setzt eine positive Institutslage im Sinne der Dividendenfähigkeit der apoBank voraus.

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des funktionsabhängigen Planbonus des Mitarbeiters mit dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad (ZEG) der Bank und dem bonusrelevanten ZEG des Mitarbeiters. Die Auszahlung ist auf das 2,25-Fache des Planbonus gedeckelt.

Die für die Ermittlung des ZEG Bank maßgeblichen Steuerungsparameter und deren Gewichtung sind transparent kommuniziert. Das gleiche gilt für die Definition der funktionsabhängigen Zielkriterien inkl. deren Gewichtung. Die Ziele sind aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung abgeleitet.

Die Abteilungsleiter RKM erhalten die variable Vergütung nach demselben Prinzip wie die Mitarbeiter im Vertrieb Privatkunden. Durch die strikte organisatorische Trennung von Markt und Marktfolge sowie den engmaschig kontrollierten und von den Bereichen Compliance und Revision begleiteten Abstimmungsprozess zur Ableitung der Zielkriterien werden Fehlsteuerungen ausgeschlossen.

3.3 Vergütungssystem für Risk Taker

Da die apoBank ein bedeutendes Institut im Sinne der IVV ist, hat sie diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (sogenannte Risk Taker). Die Vergütung der Risk Taker unterliegt neben den allgemeinen auch den besonderen Vorschriften der IVV.

Unterhalb des Vorstands wurden durchgehend die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter als Risk Taker definiert. Unterhalb der Bereichsleiterenebene wurden weitere Funktionen in den Bereichen Treasury und Kreditmanagement als Risk Taker identifiziert.

Risk Taker erhalten die fixe Vergütung analog zu den o. g. Gruppen. Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung (Bonus) gewährt. Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt

- für Funktionen in der Marktfolge und in der Zentrale in der Regel 20% des Gesamtgehalts und
- für Funktionen im Vertrieb in der Regel 30% des Gesamtgehalts.

Für jeden Risk Taker werden zu Beginn eines Geschäftsjahres Gesamtbank-, Bereichs- und individuelle Ziele festgelegt. Die Gewichtung der Ziele ist nach der Zugehörigkeit zum jeweiligen Gehaltsband gestaffelt.

Die Auszahlung erfolgt auf Basis des Zielerreichungsgrads nach Feststellung des Gesamtbankergebnisses durch die Vertreterversammlung und zwar gestaffelt gemäß den Vorgaben der IVV:

- 20% des erreichten Bonus werden unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt.
- Die Auszahlung der verbleibenden 80% des Bonus erfolgt zeitlich verzögert über einen Zeitraum von insgesamt bis zu fünf Jahren unter Berücksichtigung von Haltefristen und den entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung.¹ Teile des zurückbehaltenen Bonus sind an die nachhaltige Wertentwicklung der apoBank gebunden. Die Wertentwicklung ermittelt sich für 2013 aus den drei Komponenten Unternehmenswert, Kapital und Liquidität. Teile des zurückbehaltenen Bonus unterliegen einer Malusregelung. Die Malusregelung kann zu einer Verringerung bis zur Streichung der betroffenen Vergütungskomponenten führen.

1) D. h. für das Geschäftsjahr 2013 kamen 20% des erreichten Bonus nach der Vertreterversammlung in 2014 zur Auszahlung; die letzte Auszahlung der verbleibenden 80% erfolgt im Jahr 2019.

Die variable Vergütung für Risk Taker setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen:

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

3.4 Vergütungssystem für Vorstände

Das Vorstandsvergütungssystem berücksichtigt ebenfalls die geänderten rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – insbesondere die der IVV.

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.

4. Vergütungs-Governance

4.1 Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder verantwortlich. Er überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütungshöhen sowohl im horizontalen (ggü. dem Markt) als auch im vertikalen (ggü. den Führungskräften und Mitarbeitern der apoBank) Vergleich. Dabei kann der Aufsichtsrat Experten aus unabhängigen externen Beratungen mandatieren.

Zudem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25 d KWG und § 15 IVV die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter.

4.2 Vorstand

Der Vorstand der apoBank ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in der apoBank verantwortlich. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten angemessen einbezogen.

4.3 Vergütungskomitee

Das Vergütungskomitee wurde Anfang 2014 aufgelöst. Bis zu diesem Zeitpunkt oblag dem Vergütungskomitee insbesondere die Überwachung der Angemessenheit und Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank. Die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme wurden dem Vergütungskomitee zur Diskussion und Beratung vorgelegt.

Das Vergütungskomitee bestand aus der Bereichsleitung der Bereiche Compliance, Vertriebssteuerung und Produktmanagement, Treasury, Risikocontrolling, Gesamtbanksteuerung, Kreditmanagement, Vorstandsstab und Recht unter Koordination der Bereichsleitung Personal. Die Bereichsleitung der Internen Revision war ebenfalls ständiges Mitglied des Vergütungskomitees. Ihre Einbindung erfolgte dergestalt, dass die unabhängige Prüfung der Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems auch mit Blick auf das Vergütungskomitee erfolgen konnte. Ein weiteres Mitglied war der Vorsitzende des Sprecherausschusses der leitenden Angestellten.

4.4 Vergütungs-Governance ab 2014

Aufgrund der Vorgaben aus dem novellierten KWG und der IVV wurde in 2014 ein Vergütungskontrollausschuss aus der Mitte der Aufsichtsratsmitglieder der apoBank eingerichtet sowie ein Vergütungsbeauftragter und dessen Stellvertreter nach Anhörung des Aufsichtsrats durch den Vorstand bestellt.

5. Quantitative Offenlegung

Gemäß Artikel 450 CRR in Verbindung mit § 16 IVV enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der apoBank aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen.² Dabei wurden einzelne Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiter auszuschließen.

Vergütungsinformationen zum Vorstand und den Mitarbeitern nach Geschäftsbereichen

	Vorstand	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen	Summe
Mitarbeiter zum 31.12.2013 (MAK) inkl. Vorstand	5	1.316	961	2.282
Gesamtvergütung (in Mio. Euro)	5,1	106,1	77,2	188,4
davon variable Vergütung (in Mio. Euro)	2,3	22,9	9,2	34,3

2) Es wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2013 angezeigt, auch wenn der Zahlungsfluss nicht in 2013 erfolgte, was Abweichungen zum Vergütungsausweis gem. Jahresfinanzbericht erklärt.

In der apoBank finden keine ermessensabhängige Altersversorgungsregelungen Anwendung. Ebenso werden keine Bonusprogramme mit mehrjähriger Laufzeit eingesetzt.

Summenanzeige: Abweichungen sind aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

 Vergütungsinformationen im Detail zum Vorstand und den Risk Takern nach Geschäftsbereichen

	Vorstand	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen	Summe
Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2013 inkl. Vorstand	5	7	37	49
Fixvergütung gesamt (in Mio. Euro)	2,8	1,3	6,3	10,4
davon in bar (in Mio. Euro)	2,8	1,3	6,3	10,4
Variable Vergütung gesamt exkl. Abfindungszahlungen inkl. Garantien (in Mio. Euro)	2,3	0,7	2,2	5,2
davon in bar ³ exkl. Abfindungszahlungen inkl. Garantien (in Mio. Euro)	1,1	0,3	1,3	2,8
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	1,1	0,3	0,8	2,3
Gesamtbetrag der für 2013 zurückbehaltenen variablen Vergütung (in Mio. Euro)	1,4	0,4	1,0	2,8
davon in bar (in Mio. Euro)	0,7	0,2	0,5	1,4
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	0,7	0,2	0,5	1,4
Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung aus den dem Jahr 2013 vorangegangenen Geschäftsjahren	2,6	0,8	2,2	5,5
Gesamtbetrag der aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung aus den dem Jahr 2013 vorangegangenen Geschäftsjahren (in Mio. Euro)	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten von garantierter variabler Vergütung für 2013	-	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamtbetrag der für 2013 ausbezahlten garantierten variablen Vergütung	-	k. A.	k. A.	k. A.
Anzahl der Begünstigten von Abfindungszahlungen für 2013	-	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamtbetrag der ausbezahlten Abfindungszahlungen (in Mio. Euro)	-	k. A.	k. A.	k. A.
Höchste Abfindungszahlung für einen einzelnen Mitarbeiter (in Mio. Euro)	-	k. A.	k. A.	k. A.

k. A. = keine Angabe unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes

3) Falls die variable Vergütung eines Risk Takers für das Geschäftsjahr 2013 unterhalb der Freigrenze gemäß Auslegungshilfe zur IVV lag (derzeit jährlicher Betrag von 50.000 EUR), unterlag diese nicht der Auszahlungssystematik für Risk Taker und konnte als ein Betrag in bar ausbezahlt werden.