


Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015



Offenlegung 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) sowie Offenlegung gemäß Artikel 435 Abs. 2 lit. a) – c) CRR

2015

Inhalt

I. Offenlegung gemäß Artikel 450 CRR	3
1. Regulatorischer Rahmen	3
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank	4
3. Vergütungssysteme der apoBank	6
3.1 Übergreifende Regelungen	6
3.2 Vergütungssystem für Non Risk Taker	8
3.3 Vergütungssystem für Risk Taker	11
3.4 Vergütungssystem für Vorstände	13
4. Vergütungs-Governance	14
4.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	14
4.2 Vorstand	14
4.3 Vergütungsbeauftragter	14
4.4 Vergütungs-Arbeitskreis	15
4.5 Externe Beratung	15
5. Quantitative Offenlegung	16

II. Offenlegung gemäß Artikel 435 Abs. 2 lit. a) – c) CRR	18
1. Anzahl der von Mitgliedern des Leitungsorgans bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen	18
2. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Mitglieder des Leitungsorgans	18
3. (Diversitäts-)Strategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, Ziele und einschlägige Zielvorgaben der Strategie, Zielerreichungsgrad	19

I. Offenlegung gemäß Artikel 450 CRR

1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (IVV) die Offenlegungspflichten nach Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR).¹ Die Offenlegung der entsprechenden Informationen über die Vergütungspolitik und -praxis in der apoBank erfolgt im Rahmen dieses Vergütungsberichts. Dazu werden die für das Geschäftsjahr 2015 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance beschrieben. Die quantitative Offenlegung der Vergütungshöhen ist ebenfalls Teil des Berichts.

1) Durch die EU-Richtlinie Capital Requirements Directive IV (CRD IV - Richtlinie 2013/36/EU) und die EU-Verordnung Capital Requirements Regulation (CRR - Verordnung (EU) Nr. 575/2013) wurden auch nationale Gesetze und Regelungen zu der Vergütung in Kredit- und Finanzinstituten wie das Kreditwesengesetz (KWG) und die Institutsvergütungsverordnung (IVV) weiter geschärft.

2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank hat ihrer strategischen Ausrichtung durch ihre Vision von der Vertrauensbank der Heilberufe mit gesundem Wachstum und klaren Prinzipien einen langfristigen Orientierungspunkt gegeben. Die Vision bildet den Rahmen für die Geschäfts- und Risikostrategie.

Die apoBank fokussiert ihr Geschäft auf die akademischen Heilberufe und ihre Organisationen sowie auf Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Kunden der Bank sind die Angehörigen der akademischen Heilberufe 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 ausgewählte sonstige Kunden.

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftstätigkeit die Aufrechterhaltung eines nachhaltigen Geschäftsmodells als Vertrauensbank der Heilberufe und die Vermeidung hoher Risiken an. Dies sind wesentliche Ziele der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie. Sie haben damit auch in der Vergütungsstrategie höchste Priorität.

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch auf der Ebene der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Im Falle 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 risikostrategischen 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
- Komplexitätsreduktion der Vergütungssysteme und hoher Grad an Durchgängigkeit 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. 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.

3. Vergütungssysteme der apoBank

3.1 Übergreifende Regelungen

Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung variabler Vergütung sind sowohl eine positive Institutslage unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit der apoBank. Die Dividendenfähigkeit und die Institutslage wurden Anfang 2016 unter Berücksichtigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen gemäß § 45 Abs. 2 S. 1 Nr. 5a KWG durch die Bank als positiv bewertet.

Durch ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird sichergestellt, dass kein Mitarbeiter von variabler Vergütung signifikant abhängig ist. Zusätzlich zu systembedingten Begrenzungen des Auszahlungsbetrags der variablen Vergütung gilt ausnahmslos für alle 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 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.

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

Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt anteilig zur Auszahlung.

Die Vergütungssysteme der apoBank sind mitarbeitergruppenspezifisch ausgestaltet. Nachfolgend wird zunächst die Vergütungssystematik je Mitarbeitergruppe beschrieben.

Vergütungssysteme für die Mitarbeiter

		Non Risk Taker	Risk Taker
	Tariflich vergütete Mitarbeiter	Außertariflich vergütete Mitarbeiter, Leitende Angestellte	Außertariflich vergütete Mitarbeiter, Leitende Angestellte
Festgehalt	13 Monatsgehälter gemäß Tarifvertrag 0,5 Monatsgehälter gemäß Betriebsvereinbarung	13 Monatsgehälter	13 Monatsgehälter
Variable Vergütung	Multiplikatormodell (definierte Funktionen des Vertriebs Privatkunden) Sonderzahlung (Sachbearbeiter RKM ²)	Multiplikatormodell (definierte Funktionen des Vertriebs Privatkunden und Abteilungsleiter RKM) Tantieme/Sonderzahlung Tantiemeordnung	Risk Taker Vergütung

Mit dem Multiplikatormodell, der Tantieme/Sonderzahlung, der Tantiemeordnung sowie der Risk Taker Vergütung galten für das Berichtsjahr vier Systeme zur Bemessung und Auszahlung variabler Vergütungen für die Mitarbeiter in der apoBank. Das Multiplikatormodell gilt für definierte tariflich und definierte außertariflich vergütete Funktionen.

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 kann ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt werden. Die monatliche Gehaltszahlung erfolgt 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 Berichtsjahr gilt:

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

3.2.2 Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter und für leitende Angestellte

Außertariflich vergütete Mitarbeiter 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 variable Vergütungsbestandteile erhalten. Mit Blick auf das Berichtsjahr gilt:

- Vertrieb Privatkunden
Mitarbeiter, die im Berichtsjahr im Vertrieb Privatkunden in den berechtigten Funktionen tätig waren, erhielten für das Berichtsjahr eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell (siehe Abschnitt 3.2.3).
- RKM
Abteilungsleiter im RKM erhielten für das Berichtsjahr eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell (siehe Abschnitt 3.2.3). Weitere außertariflich vergütete Mitarbeiter, die im Berichtsjahr als Sachbearbeiter im regionalen Kreditmanagement tätig waren, erhielten für das Berichtsjahr eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und der individuellen Leistung.
- Zentrale
 - Mitarbeiter, die im Berichtsjahr 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.
 - Mitarbeiter, die im Berichtsjahr der Tantiemeordnung unterlagen, erhielten eine variable Vergütung für das Berichtsjahr. 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 im Vertrieb Privatkunden und für Abteilungsleiter RKM

Eine Auszahlung aus dem Multiplikatormodell setzt eine positive Institutslage und 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 p. a. begrenzt.

Über alle Funktionen hinweg sind einheitliche Steuerungsparameter definiert, welche zur Ermittlung der Zielerreichung der Bank herangezogen werden. Diese Kriterien leiten sich aus den Gesamtbankzielen ab. 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 zur Ermittlung des bonusrelevanten ZEG des Mitarbeiters. 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. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionspezifisch definiert, so dass die variable Vergütung für die Abteilungsleiter RKM nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie für die Mitarbeiter im Vertrieb Privatkunden bemessen wird und Interessenkonflikte im Rahmen der Kontrolltätigkeit vermieden werden.

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.

Für das Berichtsjahr galt das Risk Taker-Vergütungsmodell durchgehend für die Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. für die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der regionalen Kreditmanagement-Einheiten. Das Risk Taker-Vergütungsmodell galt zudem für die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene im Vertrieb Privatkunden und für Filialleiter sowie für weitere Führungskräfte in wesentlichen Geschäftsbereichen und Kontrollfunktionen.

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

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 für die Risk Taker der ersten Führungsebene beträgt im Berichtsjahr

- für Funktionen in Profit Centern in der Regel 30% des Gesamtgehalts und
- für Funktionen in 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 Höhe der variablen Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Planbonus des Risk Takers mit dem bonusrelevanten ZEG der Bank und dem bonusrelevanten ZEG des Risk Takers unter Berücksichtigung des Erfolgsbeitrags der Organisationseinheit als auch des individuellen Leistungsbeitrags. Die Höhe der variablen Vergütung für Risk Taker ist grundsätzlich auf das 1,5-Fache des Planbonus p. a. begrenzt. Lediglich für Risk Taker unterhalb der ersten Führungsebene im Vertrieb Privatkunden ist die Höhe der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr auf das 2,25-Fache des Planbonus p. a. begrenzt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt auf Basis des Gesamtzielerreichungsgrads nach Feststellung des Gesamtbankergebnisses durch die Vertreterversammlung und zwar gestaffelt gemäß den Vorgaben der IVV. Für variable Vergütungen, welche die Freigrenze (derzeit 50.000 Euro) überschreiten, gilt eine aufgeschobene Auszahlungssystematik. Das heißt nur ein Teil der Bonusberechtigung wird unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt (Barbetrag). Die Auszahlung des verbleibenden Bonus erfolgt zeitlich verzögert über einen Zeitraum von insgesamt bis zu fünf Jahren unter Berücksichtigung von Haltefristen und den entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung.³

Die Auszahlung der variablen Vergütung für Risk Taker (oberhalb der Freigrenze) setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen:

- Barbetrag: Der Barbetrag kommt umgehend nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Vertreterversammlung zur Auszahlung.
- Barbetrag mit Wertentwicklung: Der Barbetrag mit Wertentwicklung wird mit einer Verzögerung von drei Jahren ausgezahlt und ist mit der Nachhaltigkeitskomponente verknüpft.
- Risikobetrag: Der Risikobetrag wird bis zu drei Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Drittel ausgezahlt.
- Risikobetrag mit Wertentwicklung: 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) D. h. für das Geschäftsjahr 2015 kam der Barbetrag nach der Vertreterversammlung in 2016 zur Auszahlung; die letzte Auszahlung der verbleibenden Bonusberechtigung erfolgt im Jahr 2021.

Die o.g. Komponenten sind nach hierarchischer Zuordnung wie folgt differenziert:

Vergütungskomponenten für Risk Taker

	Risk Taker der 1. Führungsebene %	Risk Taker unterhalb der 1. Führungsebene %
Barbetrag	20	30
Barbetrag mit Wertentwicklung	20	30
Risikobetrag	30	20
Risikobetrag mit Wertentwicklung	30	20

Das Auftreten bzw. Bekanntwerden von Malus-Tatbeständen während des Zurückbehaltungszeitraums kann zu einer Verringerung bis zur Streichung derjenigen Vergütungskomponenten führen, für die der Risk Taker noch keinen Anspruch erworben hat. Ein Malus-Tatbestand kann auf den Ebenen der Gesamtbank, der Organisationseinheit und/oder auf individueller Ebene vorliegen.

3.4 Vergütungssystem für Vorstände

Das Vergütungssystem für die Vorstände berücksichtigt ebenfalls die 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

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 Aufsichtsratssitzungen verschafft. Unter anderem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25 d KWG und § 15 IVV die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die 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 überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiter (insb. der Risk Taker). Der Vergütungskontrollausschuss arbeitet dazu mit dem Prüfungs-, Kredit- und Risikoausschuss zusammen.

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 einbezogen. Der Vorstand bestellt nach Anhörung des Aufsichtsrats sowie gemäß den Anforderungen des § 23 IVV einen Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter.

4.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und dessen Stellvertreter unterstützen den Vergütungskontrollausschuss bzw. den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der 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 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 ihnen direkt unterstellten Mitarbeitern können der Vergütungsbeauftragte bzw. dessen Stellvertreter auch durch Experten aus weiteren Bereichen wie z. B. Risikocontrolling in der Wahrnehmung ihrer 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 im Berichtsjahr ein Arbeitskreis zu vergütungsrelevanten Themen eingerichtet.

Der Vergütungs-Arbeitskreis besteht aus dem Vergütungsbeauftragten, den Bereichsleitungen der Bereiche Compliance, Gesamtbanksteuerung, Recht, Risikocontrolling, Treasury, Vertriebssteuerung und Produktmanagement, Vorstandsstab und Zentrales Kreditmanagement 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 Externe Beratung

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

5. Quantitative Offenlegung

Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Satz g und h CRR enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der apoBank aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen.⁴ Dabei wurden einzelne Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiter auszuschließen.

Vergütungsinformationen zum Vorstand, Aufsichtsrat und den Mitarbeitern nach Geschäftsbereichen

	Vorstand	Aufsichtsrat	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen
Mitglieder des Vorstands, Aufsichtsrats und Mitarbeiter zum 31.12.2015 (MAK)	4	20	1.389	1.036
Gesamtvergütung (in Mio. Euro)⁵	4,5	0,9	109,6	86,4
davon variable Vergütung inkl. möglicher Abfindungszahlungen (in Mio. Euro)	1,9	-	17,9	9,5

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

5) Exklusive der Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands i. H. v. insgesamt 3,6 Mio. Euro.

Vergütungsinformationen im Detail zum Vorstand, Aufsichtsrat und Risk Takern nach Geschäftsbereichen

	Vorstand	Aufsichtsrat	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen
Mitglieder des Vorstands, Aufsichtsrats und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2015	4	20	78	54
Fixvergütung gesamt (in Mio. Euro)	2,6	0,9	9,5	7,9
davon in bar (in Mio. Euro)	2,6	0,9	9,5	7,9
Variable Vergütung gesamt inkl. möglicher Abfindungszahlungen und Garantien (in Mio. Euro)	1,9	-	3,5	2,4
davon in bar ⁶ inkl. möglicher Abfindungszahlungen, und Garantien (in Mio. Euro)	1,2	-	3,1	1,6
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	0,7	-	0,4	0,8
Gesamtbetrag der für 2015 zurückbehaltenen variablen Vergütung (in Mio. Euro)	0,9	-	0,4	0,9
davon in bar (in Mio. Euro)	0,4	-	0,2	0,5
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	0,4	-	0,2	0,5
Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung (auf die noch kein Anspruch entstanden ist) aus den dem Jahr 2015 vorangegangenen Geschäftsjahren⁷	2,7	-	0,9	1,8
Gesamtbetrag der aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung aus den dem Jahr 2015 vorangegangenen Geschäftsjahren (in Mio. Euro)	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten von garantierter variabler Vergütung für 2015	-	-	1	1
Gesamtbetrag der für 2015 ausbezahlten garantierten variablen Vergütung (in Mio. Euro)	-	-	0,0	0,1
Anzahl der Begünstigten von Abfindungszahlungen für 2015	2	-	1	-
Gesamtbetrag der ausbezahlten Abfindungszahlungen (in Mio. Euro)	0,5	-	0,0	-
Höchste Abfindungszahlung für einen einzelnen Mitarbeiter (in Mio. Euro)	0,4	-	0,0	-

Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Angabe gemäß Artikel 450 Absatz 1 Satz i CRR: Bei der Gesamtvergütung des Vorstands betrug bei einer Person die Vergütung zwischen 1,0 und 1,5 Mio. Euro.

6) Falls die variable Vergütung eines Risk Takers für das Geschäftsjahr 2015 unterhalb der Freigrenze gemäß Auslegungshilfe zur IVV lag (derzeit jährlicher Betrag von 50.000 Euro), unterlag diese nicht der Auszahlungssystematik für Risk Taker und konnte als ein Betrag in bar ausbezahlt werden.

7) Für 13 ehemalige Risk Taker, die vor dem Geschäftsjahr 2015 ausgetreten sind, beträgt der Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung (auf die noch kein Anspruch entstanden ist) 0,6 Mio. Euro.

II. Offenlegung gemäß Artikel 435 Abs. 2 lit. a) – c) CRR

1. Anzahl der von Mitgliedern des Leitungsorgans bekleideten Leitungs- und Aufsichtsfunktionen

Seitens der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder wurden – neben den Funktionen in der apoBank – 2015 insgesamt 19 Leitungsfunktionen sowie 21 Aufsichtsfunktionen ausgeübt.

2. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Mitglieder des Leitungsorgans

Die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bringen ihre vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse aus langjähriger Tätigkeit für die apoBank in verantwortungsvollen Positionen in ihre Aufgaben ein. Die Vertreter der Berufsgruppen haben führende Funktionen in den bedeutenden Organisationen im Gesundheitswesen (Verbände, Kammern und Versorgungswerke) inne. In ihren Leitungsfunktionen verfügen sie neben den o. g. Kompetenzen auch über umfangreiche Kenntnisse in der Führung großer Organisationen sowie in den Bereichen Kapitalmarkt und Risikomanagement. Zusätzlich verfügen sie über langjährige Erfahrung sowohl aus ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat der apoBank als auch bei anderen Unternehmen. Ergänzend werden die Mitglieder des Aufsichtsrats durch externe und interne Referenten in spezifischen bankbetriebswirtschaftlichen und juristischen Fragestellungen regelmäßig und anlassbezogen geschult und gezielt weitergebildet.

Die Mitglieder des Vorstands werden hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs auf der Website der apoBank ausführlich vorgestellt. Gemäß § 25c KWG müssen die Geschäftsleiter eines Instituts für die Leitung eines Instituts fachlich geeignet und zuverlässig sein und der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausreichend Zeit widmen. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die Geschäftsleiter in ausreichendem Maß theoretische und praktische Kenntnisse in den betreffenden Geschäften sowie Leitungserfahrung haben. Mit der Zulassung der Vorstandsmitglieder bestätigte die zuständige Aufsichtsbehörde die fachliche Eignung und Zuverlässigkeit.

3. (Diversitäts-) Strategie für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, Ziele und einschlägige Zielvorgaben der Strategie, Zielerreichungsgrad

Nach den gesetzlichen Vorschriften und dem Corporate Governance Kodex, den die apoBank freiwillig anwendet, ist der Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Der Aufsichtsrat benennt für seine Zusammensetzung Ziele, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte sowie die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder berücksichtigen. Ebenfalls berücksichtigt wird die bisherige Zugehörigkeitsdauer einzelner Mitglieder zum Aufsichtsrat. In seiner Geschäftsordnung hat der Aufsichtsrat festgelegt, bei der Zusammensetzung des Gremiums bzw. der Eignung seiner Mitglieder die gesetzlichen Vorgaben zu beachten. Daher unterstützt der Aufsichtsrat die Vertreterversammlung bei der Auswahl geeigneter Mitglieder und berücksichtigt insbesondere, dass die Kandidaten den entsprechenden Zeitaufwand aufbringen können. Er hat in diesem Zusammenhang das Ziel bzgl. der Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die Anforderungen an die einzelnen Kandidaten auf Anteilseignerseite und an das Gremium insgesamt in einem Leitfaden niedergelegt. Außerdem wurde eine Vorgehensweise zur Erreichung dieses Ziels erarbeitet.

Für die Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat ein Anforderungsprofil erarbeitet, das auf allgemeine Erfahrungen, Kenntnisse, Kompetenzen und auf die Ausbildung Bezug nimmt. Außerdem sind bei der Auswahl persönliche Merkmale und generelle Vorgaben zu beachten.

Auch für die Diversitätsstrategie bilden die gesetzlichen Vorschriften in Verbindung mit dem Corporate Governance Kodex der Bank die Grundlage, wonach der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung Ziele benennt, die die Vielfalt berücksichtigen. Die Beachtung der Vielfalt in der Bank, gerade auch bei der Besetzung des Aufsichtsrats, hat der Aufsichtsrat in seiner Geschäftsordnung manifestiert. Unter der Prämisse, dass die gewünschten Fachkenntnisse im Gremium möglichst breit vertreten sind und die bisherige Zugehörigkeitsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern zum Aufsichtsrat berücksichtigt wird, fördert er die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der für den Anteil von Frauen im Gremium festgelegten Zielgröße. Auch bei der Zusammensetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt. So legt er für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest. Die Zielgrößen und die Zielerreichung des Frauenanteils sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand können dem Lagebericht sowie dem Corporate-Governance-Bericht entnommen werden.

Zu den weiteren Informationen zur Unternehmensführung sowie zu den Risikomanagementzielen und zur Risikopolitik verweisen wir auf die Ausführungen im Risikobericht 2015.