


Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018



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)

2018

Inhalt

Inhalt

1.	Regulatorischer Rahmen	3
2.	Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank	4
3.	Vergütungssysteme der apoBank	6
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
4.	Vergütungs-Governance	13
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
5.	Quantitative Offenlegung	16

1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) die Offenlegungspflichten nach Art. 450 der Capital Requirements Regulation¹ (CRR) in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung² (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2018 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 2018. Angaben zur Nachhaltigkeit der Anreizsysteme erfolgen in dem gesonderten nicht-finanziellen Bericht in Übereinstimmung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-Bericht 2018).

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.

2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank hat ihrer strategischen Ausrichtung durch ihre Vision von der Vertrauensbank der Heilberufe mit klaren Prinzipien und nachhaltigem Wachstum im Gesundheitsmarkt einen langfristig gültigen 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 akademischen Heilberufler in Ausbildung, Beruf und Ruhestand, die berufsständischen Organisationen, Kooperationsformen und Unternehmen, die im Gesundheitsmarkt tätig sind, sowie Träger pharmazeutischer, (tier-)medizinischer, zahnmedizinischer, stationärer und pflegerischer Versorgungsstrukturen und Angehörige sonstiger Heilberufsgruppen.

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftstätigkeit die Aufrechterhaltung eines nachhaltigen Geschäftsmodells als Vertrauensbank der Heilberufe an. Die strategischen Ziele der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie haben 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
- 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 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 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge, der die maßgebliche BBG übersteigt. Der jährliche Beitrag erhöht sich um einen Matchingbeitrag, wenn durch den Mitarbeiter ein Eigenbeitrag geleistet wird. Der Matchingbeitrag ist auf höchstens 1 % 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 Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

3. Vergütungssysteme der apoBank

3.1 Fixe Vergütung

3.1.1 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 genossenschaftliche Zentralbank.

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. 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 Außertariflich vergütete Mitarbeiter (inkl. Leitende Angestellte)

Außertariflich vergütete Mitarbeiter und Leitende Angestellte erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte Festvergütung, die 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.

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 kein Mitarbeiter von der variablen 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 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.

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

Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt grundsätzlich anteilig zur Auszahlung.

3.2.2 Non Risk Taker

Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt grundsätzlich nach einer einheitlichen Systematik.

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Planbonus des Mitarbeiters mit dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad der Bank (bonusrelevanter ZEG Bank) und dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad des Mitarbeiters (bonusrelevanter ZEG Indiv.).

Variable Vergütung = Planbonus x bonusrelevanter ZEG Bank x bonusrelevanter ZEG Indiv.

Die Auszahlung ist grundsätzlich auf das 1,5-fache des Planbonus p. a. gedeckelt. Für definierte Funktionen im Vertrieb Privatkunden gilt abweichend eine Deckelung des Auszahlungsbetrags auf das 2,25-fache des Planbonus p. a. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt für Non Risk Taker grundsätzlich im April des Folgejahres.

Die Bemessung der variablen Vergütung ist auf Basis eines Balanced Scorecard (BSC)-Ansatzes mit der Erreichung der geschäftsstrategischen Ziele verknüpft. Über alle Funktionen hinweg sind einheitliche Steuerungsparameter definiert, welche zur Ermittlung des ZEG Bank herangezogen werden. Diese Kriterien leiten sich aus den strategischen Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Im Rahmen des bankweit einheitlich definierten ZEG Bank sind die risikoadjustierte Wirtschaftlichkeit, die externe Kundenzufriedenheit, die Prozesseffizienz und Prozessqualität sowie die Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt. Die für die Ermittlung des ZEG Indiv. relevanten Größen ergeben sich aus einem mit dem BSC-Ansatz verknüpften Ziel- und Beurteilungssystem. Die Ziele werden aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung abgeleitet. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionspezifisch vorgegeben bzw. vereinbart, so dass die variable Vergütung für 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. Die für die Ermittlung des ZEG Bank und des ZEG Indiv. maßgeblichen Steuerungsparameter und deren Gewichtung sind bankweit transparent kommuniziert.

Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung in dem auf die Vertreterversammlung folgenden Monat ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer Kollektivvereinbarung an die tariflichen Mitarbeiter zur Auszahlung gebracht. Gemäß der Begriffsbestimmungen der IVV wird dieses halbe Monatsgehalt im Rahmen der quantitativen Offenlegung der variablen Vergütung im Sinne der IVV zugeordnet.

3.2.3 Risk Taker

Die apoBank ist ein bedeutendes Institut im Sinne der IVV. Somit sind diejenigen 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 der 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 2018 die Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der regionalen Kreditmanagement-Einheiten als Risk Taker identifiziert. Zudem wurden die 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:

Bonusberechtigung = Planbonus x bonusrelevanter ZEG Bank x bonusrelevanter ZEG Indiv.

Der ZEG Bank und dessen Bonusrelevanz sind für Risk Taker und Non Risk Taker bankweit einheitlich definiert (vgl. Ziffer 3.2.2). Der ZEG Indiv. berücksichtigt sowohl den Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit als auch den individuellen Leistungsbeitrag.

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 auf das 2,25-fache des Planbonus p. a. 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. Für variable Vergütungen, welche 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 von Risk Takern gemäß der Vorgaben der IVV unterschieden werden:

- Gruppe 1: Risk Taker der 1. Führungsebene
- Gruppe 2: Risk Taker mit außerordentlich hoher variabler Vergütung¹
- 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 Barbetrag kommt umgehend nach der Feststellung des Jahresabschlusses durch die Vertreterversammlung zur Auszahlung.
- **Barbetrag mit Wertentwicklung:** Der Barbetrag 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 2018 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.

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 bzw. 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, dass 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 schwerwiegen dem Maß verletzt hat.

In diesen beiden Fällen ist die Bank auch 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

Das Vergütungssystem für die Vorstände berücksichtigt ebenfalls die rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – insbesondere die der IVV.

Das System für die variable Vergütung der Vorstände berücksichtigt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und wurde zeitgleich mit dem System für die Risk Taker entwickelt. So wurde sichergestellt, dass die gleichen Grundsätze sowie die gleichen Komponenten der zeitlich verzögerten Auszahlungssystematik für beide Systeme Anwendung finden.

3.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats dürfen gemäß Satzung sowie gemäß § 25d Abs. 5 KWG keine nach dem Geschäftsergebnis bemessene, d. h. keine variable Vergütung, beziehen.

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 sowie in zwei zusätzlichen außerordentlichen Sitzungen verschafft. Unter anderem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25d 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 unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiter (insb. der Risk Taker). Der Vergütungskontrollausschuss hat dazu im Berichtsjahr mit dem Kredit- und Risikoausschuss zusammengearbeitet.

Per 31.12.2018 setzte sich der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- Prof. Dr. med. Frank Ulrich Montgomery, Vorsitzender, Arzt
- Ralf Baumann, Bankangestellter¹
- Fritz Becker, Apotheker
- Steffen Kalkbrenner, Bankangestellter²
- Walter Kollbach, Steuerberater/Wirtschaftsprüfer
- Dr. med. dent. Helmut Pfeffer, Zahnarzt

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.

1) Arbeitnehmervertreter

2) Vertreter der Leitenden Angestellten

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 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, Unternehmensorganisation, Vertriebssteuerung und Produktmanagement 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 Mitarbeiter sowie im Rahmen weiterer vergütungsrelevanter Themen können bedarfsgerecht externe unabhängige Berater mandatiert werden.

Im Berichtsjahr hat die apoBank Dienstleitungen durch Beratungsgesellschaften in Anspruch genommen, um an Marktvergleichen bzgl. Vergütungshöhen teilzunehmen. Außerdem wurden anlassbezogen bei Fragestellungen zur Vergütungssystematik externe Berater einbezogen. Durch die apoBank wurden die Beratungsgesellschaften hkp, Kienbaum 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 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)¹

	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Personen, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2018 enthalten waren ⁴
Mitglieder (nach Köpfen) zum 31.12.2018	20	5	-	-	-
Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2018	-	-	1.325	1.053	-
Gesamte Vergütung⁵	1,2	8,7	108,4	94,8	18,1
davon fixe Vergütung in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen ⁵	1,2	6,6	91,9	84,1	10,3
davon variable Vergütung für 2018 inkl. in 2018 gezahlter Abfindungen	-	2,0	16,5	10,7	7,8

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

2) Zum Stand 31.12.2018 aktive Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG.

3) Zum Stand 31.12.2018 aktive Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG. Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 3,0 Mio. Euro.

4) Austritte, Mitarbeiter im Vorruhestand, Auszubildende, Praktikanten etc. (die Angaben umfassen Vergütungen für insgesamt 518 Personen).

5) Zuführungen zur Altersversorgung sind in der fixen Vergütung ausgewiesen: Inklusive der Zuführungen zur Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands i. H. v. insgesamt 3,3 Mio. Euro und für die Mitarbeiter i. H. v. insgesamt 12,0 Mio. Euro.

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Ehemalige Risk Taker ¹
Mitglieder des Aufsichtsrats, Vorstands und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2018 nach Köpfen	20	5	81	56	-
Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2018 in FTE	20	5	81	56	-
Anzahl identifizierter Risk Taker der 1. Führungsebene	-	-	7	29	-
Fixe Vergütung für das Jahr 2018²	1,2	6,6	11,3	9,7	0,9
davon in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen ²	1,2	6,6	11,3	9,7	0,9
Variable Vergütung für das Jahr 2018 exkl. in 2018 gezahlter Abfindungen	-	2,0	3,2	2,8	0,1
davon als Komponente „Barbetrag“	-	0,4	2,5	1,3	0,1
davon als Komponente „Barbetrag mit Wertentwicklung“	-	0,4	0,2	0,4	-
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag“	-	0,6	0,2	0,6	-
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag mit Wertentwicklung“	-	0,6	0,2	0,6	-
davon Summe der Komponenten in Barmitteln i. S. d. IVV („Barbetrag“ und „Risikobetrag“)	-	1,0	2,7	1,8	0,1
davon Summe der Komponenten mit Wertentwicklung („Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	1,0	0,4	0,9	-
davon Summe der zurückbehaltenen Komponenten („Risikobetrag“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	1,2	0,5	1,1	-

1) Ehemalige Risk Taker, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2018 enthalten waren wie z. B. Austritte, Mitarbeiter im Vorruhestand etc. (die Angaben in dieser Spalte umfassen Vergütungskomponenten für insgesamt 25 Personen)

2) Inklusive der Zuführungen zur Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands i. H. v. insgesamt 3,3 Mio. Euro und für die Risk Taker i. H. v. insgesamt 1,4 Mio. Euro.

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Ehemalige Risk Taker
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	2,5	1,5	2,9	1,0
davon bereits vor dem Jahr 2018 erdient	-	0,9	0,6	0,9	0,6
wiederum davon im Jahr 2018 zur Auszahlung gekommen	-	0,5	0,3	0,5	0,4
davon im Jahr 2018 erdient	-	0,8	0,5	0,9	0,3
wiederum davon im Jahr 2018 zur Auszahlung gekommen	-	0,4	0,2	0,5	0,1
davon im Jahr 2018 noch nicht erdient	-	0,9	0,5	1,1	0,2
Betrag, der in 2018 (für die Bonusberechtigung aus dem GJ 2017) neu zurückbehalten wurde	-	0,8	0,5	1,1	0,2
Gesamtbetrag der zum 31.12.2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die aus den Geschäftsjahren vor 2018 zurückbehalten wurde	-	2,9	1,7	3,3	0,7
Gesamtbetrag der aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung, die im Jahr 2018 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie) für 2018	-	-	1,0	1,0	-
Gesamtbetrag der für 2018 garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie)	-	-	k. A.	k. A.	-

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Ehemalige Risk Taker
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	4
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	0,8
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung	-	-	-	-	0,7
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	-	-	1,0	-	1,0
Gesamtbetrag der im Jahr 2018 gewährten Abfindungen	-	-	k. A.	-	k. A.
Höchste im Jahr 2018 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	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 auch eine auf Gesamtbankenbene aggregierte Angabe die Vergütungsangaben von zwei Personen nicht übersteigt, erfolgt keine Angabe.

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

in Mio. Euro	Gesamtvergütung in 2018 (Summe aus fixer Vergütung inklusive Barmitteln, Sachleistungen, geldwerten Vorteilen und <u>inklusive</u> Zuführungen zur Altersversorgung sowie variabler Vergütung für 2018 und etwaiger Abfindungszahlungen)	Anzahl der Personen bei einer Gesamtvergütung <u>exklusive</u> Zuführungen zur Altersversorgung ¹
	Anzahl der Personen ¹	
1,0 bis 1,5	4	3
1,5 bis 2,0	0	0
2,0 bis 2,5	2	0
2,5 bis 3,0	0	0
> 3,0	0	0

1) Inklusive Personen, die nicht mehr im Personalstand zum 31.12.2018 enthalten waren
