


Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016



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)

2016

Inhalt

Inhalt

1.	Regulatorischer Rahmen	3
2.	Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank	4
3.	Vergütungssysteme der apoBank	5
3.1	Fixe Vergütung	5
3.2	Variable Vergütung	6
3.3	Vergütungssystem für Vorstände	10
4.	Vergütungs-Governance	11
4.1	Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	11
4.2	Vorstand	11
4.3	Vergütungsbeauftragter	12
4.4	Vergütungs-Arbeitskreis	12
4.5	Externe Beratung	12
5.	Quantitative Offenlegung	13

1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung¹ (IVV) die Offenlegungspflichten nach Art. 450 der Capital Requirements Regulation² (CRR). Die Offenlegung der entsprechenden Informationen über die Vergütungspolitik und -praxis in der apoBank erfolgt im Rahmen dieses Vergütungsberichts. Dazu werden die für das Geschäftsjahr 2016 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance beschrieben. Die quantitative Offenlegung der Vergütungshöhen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. g bis i CRR ist ebenfalls Teil des Berichts.

Die Angaben nach Art. 435 Abs. 2 Buchst. a) bis c) CRR finden sich im Lagebericht des Jahresfinanzberichts 2016. Die Angaben zu den Bezügen der Organe nach § 285 S. 1 Nr. 9a HGB erfolgen in Ziffer 58 im Anhang des Jahresfinanzberichts 2016.

1) Institutsvergütungsverordnung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist

2) 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. 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
- 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. 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 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.

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 Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit der apoBank. Die Dividendenfähigkeit und die Institutslage wurden Anfang 2017 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 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 (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 verknüpft mit der Erreichung der geschäftsstrategischen Ziele auf Basis eines Balanced Scorecard (BSC) Ansatzes.

Über alle Funktionen hinweg sind einheitliche Steuerungsparameter definiert, welche zur Ermittlung des ZEG Bank herangezogen werden. Diese Kriterien leiten sich aus den Gesamtbankzielen ab. Im Rahmen des bankweit einheitlich definierten ZEG Bank sind die Wirtschaftlichkeit, die externe Kundenzufriedenheit, die Prozesseffizienz und Prozessqualität sowie die Mitarbeiteridentifikation 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 Mitarbeiter im Vertrieb 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.

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.

Für das Geschäftsjahr 2016 wurden die Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der regionalen Kreditmanagement-Einheiten, die Mitarbeiter der zweiten Führungsebene im Vertrieb Privatkunden, die Filialleiter sowie weitere Führungskräfte in wesentlichen Geschäftsbereichen und 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 nach der Feststellung des Gesamtkonzerntergebnisses 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. Nur ein Teil des erreichten Bonus 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.¹

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

- 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 drei Jahren ausgezahlt und ist mit der Wertentwicklung 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 ist in dieser Zeit mit der Wertentwicklung der Nachhaltigkeitskomponente verknüpft.

Die Wertentwicklung der für die Bonusberechtigung 2016 ermittelten Komponenten „Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“ wird über die Entwicklung des Unternehmenswerts nachgezeichnet (prozentuale Veränderung vom Beginn bis zum Ablauf der Haltefrist). Der Unternehmenswert wird auf Basis einer Unternehmensbewertung in Anlehnung an die „Grundsätze zur Durchführung von Unternehmensbewertungen“ des IDW S1 ermittelt.

1) D. h. für das Geschäftsjahr 2016 kam der Barbetrag mit dem Gehaltslauf nach der Vertreterversammlung in 2017 zur Auszahlung. Die letzte Auszahlung der verbleibenden Bonusberechtigung erfolgt im Jahr 2022.

Das Auftreten bzw. Bekanntwerden von Malus-Tatbeständen während des Aufschiebungszeitraums 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.

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

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

3.3 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 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.

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 hat dazu im Berichtsjahr mit dem Prüfungs-, Kredit- und Risikoausschuss zusammengearbeitet.

Per 31.12.2016 setzte sich der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- Vorsitzender (Vertreter der Apothekerschaft)
- Vertreter der Ärzteschaft
- Vertreter der Zahnärzteschaft
- unabhängiges Aufsichtsratsmitglied
- Vertreterin der Leitenden Angestellten
- Vertreter der Arbeitnehmerschaft

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 ein Arbeitskreis zu vergütungsrelevanten Themen eingerichtet.

Der Vergütungs-Arbeitskreis bestand im Berichtsjahr 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 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.¹ 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.

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

	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen	
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder (nach Köpfen) zum 31.12.2016	20	6	-	-
Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2016	-	-	1.420	1.032
Gesamte Vergütung i.S.d. IVV für das Jahr 2016 ⁴	1,1	5,2	110,6	92,0
davon fixe Vergütung	1,1	3,0	93,2	78,1
davon variable Vergütung für 2016 inkl. in 2016 gezahlter Abfindungen	0,0	2,2	17,4	13,8

2) Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG

3) Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG

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

Gemäß Art. 450 Abs. 1 Buchst. i CRR ist für diejenigen Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, die Zahl der Personen offenzulegen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. Euro oder mehr beläuft. Bei der Gesamtvergütung des Vorstands betrug bei einer Person die Vergütung zwischen 1,0 und 1,5 Mio. Euro.

Für einen Mitarbeiter, der im Berichtsjahr nicht zu denjenigen Mitarbeiterkategorien zählte, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt, betrug die Vergütung aufgrund einer in 2016 gezahlten Abfindung zwischen 2,0 und 3,0 Mio. Euro. Diese Angabe erfolgt i.S.d. § 24 Abs. 1a Nr. 8 KWG, wonach der Aufsichtsbehörde und der Deutschen Bundesbank jährlich Informationen über Geschäftsleiter, Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans und Mitarbeiter mit jeweils einer Gesamtvergütung von jährlich mindestens 1 Mio. Euro im Sinne des Art. 75 Abs. 3 der Richtlinie 2013/36/EU anzuzeigen sind.

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

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen	
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmens- funktionen und unabhängige Kontrollfunktionen
Mitglieder des Vorstands, Aufsichtsrats und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2016 nach Köpfen	20	6	76	54
davon Anzahl identifizierter Risk Taker der 1. Führungsebene	-	-	7	31
Fixe Vergütung für das Jahr 2016	1,1	3,0	9,5	8,1
davon in Barmitteln inkl. geldwerter Vorteile i.S.d. IVV	1,1	3,0	9,5	8,1
Variable Vergütung für das Jahr 2016 exkl. in 2016 gezahlter Abfindungen	-	1,8	3,4	2,8
davon als Komponente „Barbetrag“	-	0,4	2,8	1,0
davon als Komponente „Barbetrag mit Wertentwicklung“	-	0,4	0,2	0,5
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag“	-	0,5	0,2	0,7
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag mit Wertentwicklung“	-	0,5	0,2	0,7
davon Summe der Komponenten in Barmitteln i.S.d. IVV („Barbetrag“ und „Risikobetrag“)	-	0,9	3,0	1,7
davon Summe der Komponenten mit Wertent- wicklung („Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	0,9	0,4	1,1
davon Summe der zurückbehaltenen Kompo- nenten („Risikobetrag“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	1,1	0,5	1,4

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen	
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen
Gesamtbetrag der zum 31.12.2016 noch ausstehenden zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den dem Jahr 2016 vorangegangenen Geschäftsjahren¹	-	2,5	1,5	3,1
davon zum 31.12.2016 bereits erdient aber noch in der Haltefrist	-	1,2	0,6	1,1
davon zum 31.12.2016 noch nicht erdient, d. h. noch nicht ausgezahlt bzw. noch nicht in der Haltefrist	-	1,3	1,0	2,0
In 2016 ausgezahlter Gesamtbetrag aus zurückbehaltenen Komponenten aus den dem Jahr 2016 vorangegangenen Geschäftsjahren²	-	1,8	0,4	0,9
Gesamtbetrag der in 2016 aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung aus den dem Jahr 2016 vorangegangenen Geschäftsjahren	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie) für 2016 nach Köpfen	-	-	1	-
Gesamtbetrag der für 2016 garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie)	-	-	0,0	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2016 gezahlten Abfindungen nach Köpfen	-	1	-	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2016 gezahlten Abfindungen	-	0,4	-	-
Höchste im Jahr 2016 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung	-	0,4	-	-
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2016 gewährten Abfindungen nach Köpfen	-	-	-	1
Gesamtbetrag der im Jahr 2016 gewährten Abfindungen	-	-	-	k.A.
Höchste im Jahr 2016 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	k.A.

k.A. = Sofern für die Gruppe der „Risk Taker in den Geschäftsbereichen“ eine Personenbeziehbarkeit möglich wäre (z.B. bei nur einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Risk Takers in den Geschäftsbereichen während des Berichtsjahres), erfolgt keine Vergütungsangabe unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes.

1) Exklusive der Beträge zurückbehaltener Komponenten für die bereits vor dem Geschäftsjahr 2016 ausgetretenen Vorstände i. H. v. 0,5 Mio. Euro sowie für die bereits vor dem Geschäftsjahr 2016 ausgetretenen Risk Taker i. H. v. 0,3 Mio. Euro

2) Exklusive der Beträge ausgezahlter zurückbehaltener Komponenten für die bereits vor dem Geschäftsjahr 2016 ausgetretenen Vorstände i. H. v. 0,4 Mio. Euro sowie für die bereits vor dem Geschäftsjahr 2016 ausgetretenen Risk Taker i. H. v. 0,2 Mio. Euro