Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr

2024

apoBank

Bank der Gesundheit

Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024

Offenlegung gemäß Artikel 450 der EU-Verordnung Nr. 575/2013/22 (Capital Requirements Regulation – CRR) in Verbindung mit § 16 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – IVV).

Inhalt

1. Regulatorischer Rahmen 4
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank 5
3. Vergütungssysteme der apoBank 7
    3.1 Fixe Vergütung 7
    3.2 Variable Vergütung 8
    3.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands 13
    3.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats 13
4. Vergütungs-Governance 14
    4.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss 14
    4.2 Vorstand 15
    4.3 Vergütungsbeauftragter 15
    4.4 Vergütungsarbeitskreis 16
    4.5 Malus-Arbeitskreis 16
    4.6 Externe Beratung 16
5. Quantitative Offenlegung 17

1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) die Offenlegungspflichten nach Artikel 450 der Capital Requirements Regulation[1] (CRR) in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung[2] (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2024 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance qualitativ beschrieben sowie die Vergütungshöhen nach Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben g) bis i) CRR im quantitativen Abschnitt offengelegt.

Die Angaben zu den Bezügen der Organe nach § 285 Satz 1 Nr. 9a HGB erfolgen im Anhang des Jahresfinanzberichts 2024. Angaben zur Nachhaltigkeit der Anreizsysteme erfolgen in dem gesonderten nicht finanziellen Bericht in Übereinstimmung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (nicht finanzieller Bericht 2024). Die Angaben gemäß Artikel 5 Offenlegungs-VO[3] sind auf der Homepage der apoBank dargestellt.

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. 486) geändert worden ist.
3) Verordnung (EU) 2019/2088 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor.

2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Das Geschäftsmodell der apoBank ist darauf ausgerichtet, die Chancen des prosperierenden Gesundheitsmarkts nachhaltig zu nutzen. Als Bank der Gesundheit ist die apoBank für ihre Kunden ein kompetenter Partner für ihre privaten und beruflichen Finanzfragen. Darüber hinaus bietet die Bank selektiv Dienstleistungen an, die Heilberufler in ihrer Unternehmerfunktion unterstützen.

Die apoBank fokussiert ihr Geschäft auf die akademischen Heilberufe und ihre Organisationen sowie auf Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Kunden der Bank sind akademische Heilberufler in Ausbildung, Beruf und Ruhestand, berufsständische Organisationen, Kooperationsformen und Unternehmen, die im Gesundheitsmarkt tätig sind, sowie Träger pharmazeutischer, (zahn-)medizinischer, stationärer und pflegerischer Versorgungsstrukturen und ausgewählte sonstige Kunden, zu denen auch institutionelle Kapitalanleger gehören.

Die Strategie der apoBank ist auf die speziellen Erfordernisse ihrer Kunden im Gesundheitsmarkt ausgerichtet. Die Bank berät und betreut ihre Kunden umfassend und bietet ihnen in jeder Lebens- und Unternehmensphase kundenorientierte Lösungen. Durch eine ausgewogene Steuerung von Rentabilität und Risiko strebt die Bank eine nachhaltige Wertsteigerung an.

Die Geschäfts- und Risikostrategie der apoBank legt den Rahmen für die Vergütungsstrategie fest. Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch aus Sicht der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Im Fall 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 Mitarbeiterinnen und 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) zuzüglich 6 % bzw. 9 % des Teils der beitragsfähigen Bezüge, der die maßgebliche BBG übersteigt. Der jährliche Beitrag erhöht sich um einen Matchingbeitrag, wenn durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Eigenbeitrag geleistet wird. Der Matchingbeitrag ist auf höchstens 2 % 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

3. Vergütungssysteme der apoBank

3.1 Fixe Vergütung

3.1.1 Tarif

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags bzw. der tariflichen Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019 für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftliche Zentralbank.

Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr bzw. Tätigkeitsjahr und kann gegebenenfalls um eine tarifliche Zulage und/oder 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 Außertarifliche Vergütung (inkl. leitende Angestellte)

Außertariflich vergütete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie leitende Angestellte erhalten eine einzelvertraglich vereinbarte Festvergütung, die in zwölf Monatsgehältern jeweils am 14. des Monats ausgezahlt wird. Das Festgehalt wird auf Basis der Funktion und der für die Funktion kollektivrechtlich vereinbarten Vergütungsbandbreiten festgelegt. Mit der Gehaltszahlung im November wird wie bei den tariflichen Mitarbeiterinnen und 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 im Sinne des § 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 keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Zusätzlich zu systembedingten Begrenzungen des Auszahlungsbetrags der variablen Vergütung gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiterinnen und 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. Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt grundsätzlich anteilig zur Auszahlung.

Abfindungen werden im Rahmen der internen Regelungen und materiellen Grundsätze zugesagt und gelten gemäß InstitutsVergV als variable Vergütung.

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

3.2.2 Non Risk Taker

Der Gesamtvorstand legt die Höhe des Gesamtbonuspools insbesondere unter Berücksichtigung folgender Punkte fest:

- Prüfung der Institutslage gemäß § 7 IVV[1]
- Entwicklung des bankweiten Zielerreichungsgrads (ZEG Bank)[2]
- relevante Nachhaltigkeitsaspekte der Ziel- und Steuerungssysteme
- Planbonussumme für die Gesamtbank
- Entwicklung des Bankergebnisses und des Bonusvolumens im Zeitverlauf

Der überwiegende Teil des Gesamtbonuspools (80 %) wird rein rechnerisch auf die einzelnen Einheiten der Zentrale und der Vertriebsregionen verteilt. Neben den Verhältnissen der Planbonussummen je Einheit werden für die rechnerische Verteilung auf die Regionen und Standorte im Vertrieb zusätzlich die Zielerreichungsgrade und die Ergebnisse aus der Kundenzufriedenheitsbefragung berücksichtigt. Den verbleibenden Anteil des festgelegten Gesamtbonuspools (20 %) kann der Gesamtvorstand nach Ermessen auf die nachgelagerten Bonuspools verteilen, um auch qualitative Aspekte im Verteilungsprozess berücksichtigen zu können. Gleiches gilt für die Verteilung durch die Leitungen im Kreditmanagement, im Vertrieb Firmenkunden und im Vertrieb Privatkunden auf die Bonuspools der einzelnen Regionen und/oder Standorte.

Die so ermittelten Bonuspools je Einheit werden rechnerisch anhand der Planboni und individuellen Zielerreichungsgrade (ZEG Indiv.) auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Einheit verteilt. Die für den ZEG Indiv. relevanten Ziele auf Mitarbeiterebene werden aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleitet. Die individuellen Ziele sind dabei funktionsspezifisch vorgegeben bzw. vereinbart, sodass die variable Vergütung für Mitarbeiterinnen und 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. Neben der Erreichung von Zielen hat auch die allgemeine Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gleichen Teilen Einfluss auf den ZEG Indiv. Im Rahmen der allgemeinen Leistungsbeurteilung werden die folgenden Kriterien berücksichtigt: Kundenorientierung, Fach- und Methodenkompetenz, Arbeitsqualität und Arbeitsquantität sowie Kooperation und Teamorientierung bzw. für Führungskräfte das Führungsverhalten.

Die individuelle Auszahlung ist grundsätzlich auf das 2-Fache des Planbonus gedeckelt. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte für Non Risk Taker im Mai 2024.

Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer Kollektivvereinbarung an die tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Auszahlung gebracht. Gemäß den Begriffsbestimmungen der IVV wird dieses halbe Monatsgehalt im Rahmen der quantitativen Offenlegung der variablen Vergütung im Sinne der IVV zugeordnet.

1) Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie der Dividendenfähigkeit der apoBank.
2) Für die Ermittlung des bankweiten Zielerreichungsgrads (ZEG Bank) werden die risikoadjustierte Wirtschaftlichkeit, die externe Kundenzufriedenheit, die Kosteneffizienz sowie die Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt.

3.2.3 Risk Taker

Die apoBank ist ein bedeutendes Institut gemäß § 1 Absatz 3c KWG. Somit sind diejenigen Mitarbeiterinnen und 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 Artikel 92 Absatz 3 Buchstaben a), b) und c) der Richtlinie 2013/36/EU, §§ 1 (21) und 25a KWG und DelVO 2021/923 durchgeführt und mindestens jährlich aktualisiert.

Neben den Mitgliedern des Vorstands wurden im Rahmen der jährlichen Analyse für das Geschäftsjahr 2024 105 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Risk Taker (Funktionsinhaber zum Stichtag 1. Dezember 2023) identifiziert. Durch unterjährige Eintritte und Funktionswechsel finden sich in den quantitativen Angaben Daten zu insgesamt 123 Risk Takern für das Geschäftsjahr 2024. Dies betrifft insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ersten Führungsebene sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene im Vertrieb, die Abteilungsleitungen mit Risikoverantwortung oder Kontrollfunktion sowie Beauftragte mit Risikoeinfluss.

Die variable Vergütung der Risk Taker der apoBank unterliegt neben den allgemeinen auch den besonderen Vorschriften der IVV. Für das Berichtsjahr finden die nachfolgenden Regelungen Anwendung:

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 (vgl. Abschnitt 3.2.2). Die individuelle Auszahlung für Risk Taker ist grundsätzlich auf das 2-Fache des Planbonus gedeckelt. Lediglich für Risk Taker der ersten Führungsebene ist die Auszahlung auf das 1,5-Fache des Planbonus 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, im Jahr 2024 im Mai. Für variable Vergütungen, die die Freigrenze (für das GJ 2024 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 den Vorgaben der IVV unterschieden werden:

- Gruppe 1: Risk Taker der ersten Führungsebene
- Gruppe 2: Risk Taker mit außerordentlich hoher variabler Vergütung[1]
- 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 vier Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Viertel 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 vier Jahre zurückbehalten und jedes Jahr zu einem Viertel 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 Absatz 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 2024 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.

Die Auszahlung zurückbehaltener Bonuskomponenten erfolgt im Jahr 2025 im Juli.

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 oder 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 schwerwiegendem Maß verletzt hat.

In diesen beiden Fällen ist die Bank auch berechtigt, bereits ausgezahlte Bonuskomponenten vom Risk Taker zurückzufordern („Clawback“). Der Clawback gilt ebenfalls 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 erdient worden ist, zulässig.

3.3 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Nach der zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vereinbarten Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder wird zusätzlich zum Grundgehalt eine an der Erreichung vereinbarter Ziele orientierte variable Vergütung gewährt. Diese beträgt bei einer 100%igen Zielerreichung 53,85% der Festvergütung. Basierend auf dem berechneten Durchschnitt der Zielerreichung erhöht bzw. verringert sich die variable Vergütung für das jeweilige Jahr proportional mit der Maßgabe, dass die variable Vergütung bei einer gewichteten Zielunterschreitung von insgesamt mehr als 50% gänzlich entfällt und sich ab einer gewichteten Zielüberschreitung von insgesamt 50% nicht weiter erhöht.

Das System für die variable Vergütung der Vorstände berücksichtigt eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, und es finden die gleichen Komponenten der zeitlich verzögerten Auszahlungssystematik wie für die Risk Taker der Gruppen 1 und 2 Anwendung (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Die Altersversorgung der Vorstände der apoBank wird vertraglich individuell vereinbart. Ein Teil wird unmittelbar über eine Direktzusage und ein anderer Teil mittelbar über Zuwendungen an eine rückgedeckte Unterstützungskasse finanziert.

3.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ausschließlich eine feste Jahresvergütung sowie Sitzungsgelder. Es werden gemäß Satzung sowie gemäß § 25d Absatz 5 KWG keine nach dem Geschäftsergebnis bemessene, d. h. keine variablen Vergütungsbestandteile für die Tätigkeit im Aufsichtsrat gezahlt.

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 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 vier seiner turnusmäßigen Sitzungen verschafft. Unter anderem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25d KWG und § 15 IVV die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütungssysteme anforderungsgemäß an der Strategie der Bank ausgerichtet sind. Der Aufsichtsrat wird diesbezüglich durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss bewertet gemäß KWG die Auswirkungen der Vergütungssysteme der apoBank auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstand sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere der Risk Taker). Der Vergütungskontrollausschuss hat dazu auch im Berichtsjahr mit dem Kredit- und Risikoausschuss zusammengearbeitet.

Per 31. Dezember 2024 setzte sich der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- Dr. med. dent. Karl-Georg Pochhammer, Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender des Vorstands der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung KdöR
- Fritz Becker, stellvertretender Vorsitzender, Apotheker und Inhaber der Nordstadt-Apotheke Pforzheim
- Mechthild Coordt, Bankangestellte[1]
- Stephanie Drachsler, Bankangestellte[2]
- Ulrich Pukropski, Wirtschaftsprüfer
- Gerhard Hofmann, Mitglied des Vorstands des Bundesverbands der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e. V. (BVR) i. R. und Bundesbankdirektor a. D.

1) Vertreterin der leitenden Angestellten.
2) Arbeitnehmervertreterin.

4.2 Vorstand

Der Vorstand der apoBank ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und 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 (bzw. sein Stellvertreter) unterstützt den Vergütungskontrollausschuss bzw. den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und hat die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann der Vergütungsbeauftragte bzw. dessen Stellvertreter auch durch Experten aus weiteren Bereichen, wie z. B. der Risikocontrollingfunktion, in der Wahrnehmung seiner Aufgaben unterstützt werden.

Dem Vergütungsbeauftragten (bzw. dessen Stellvertreter) wird eine angemessene quantitative und qualitative Personal- und Sachausstattung zur Verfügung gestellt. Neben den ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann der Vergütungsbeauftragte bzw. dessen Stellvertreter auch durch Experten aus weiteren Bereichen, wie z. B. der Risikocontrollingfunktion, in der Wahrnehmung seiner Aufgaben unterstützt werden.

4.4 Vergütungsarbeitskreis

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 Vergütungsarbeitskreis bestand im Berichtsjahr aus dem Vergütungsbeauftragten, den Bereichsleitungen der Bereiche Compliance, Gesamtbanksteuerung, Unternehmensentwicklung, Kreditmanagement, Recht, Gremienbetreuung & Datenschutz, Risikocontrolling Financial Risk und Non-Financial Risk, Treasury, Kunden- & Vertriebsmanagement sowie dem Vorsitzenden des Sprecherausschusses der Leitenden unter Koordination der Bereichsleitung Personal. Die Bereichsleitung der internen Revision ist ebenfalls ständiges Mitglied des Arbeitskreises. Ihre Einbindung erfolgt dergestalt, dass die unabhängige Prüfung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme auch mit Blick auf den Vergütungsarbeitskreis 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 Leitungen der Bereiche Compliance; Personal; Recht, Gremienbetreuung & Datenschutz; Risikocontrolling Financial Risk sowie Non-Financial Risk und Revision. Darüber hinaus nimmt der Vergütungsbeauftragte (bzw. dessen Stellvertreter) an den Sitzungen teil. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Rahmen weiterer vergütungsrelevanter Themen können bedarfsgerecht externe unabhängige Berater mandatiert werden.

Im Berichtsjahr hat die apoBank Dienstleistungen durch Beratungsgesellschaften in Anspruch genommen, um an Marktvergleichen bezüglich Vergütungshöhen teilzunehmen. Außerdem wurden anlassbezogen bei Fragestellungen zur Vergütungssystematik externe Berater einbezogen. Durch die apoBank wurden die Beratungsgesellschaften hkp, PwC und Willis Towers Watson mandatiert.

5. Quantitative Offenlegung

Gemäß Artikel 450 CRR enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der apoBank aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen. Die Tabellen REM1 bis REM5 betreffen die Vergütungen von Risk Takern.

Bei der Zusammenfassung der Vergütungsdaten wurden die Vergütungsdefinitionen gemäß IVV berücksichtigt. Daher werden im Rahmen dieser Offenlegung unter anderem auch Zuführungen zur Altersversorgung[1], Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. aus Dienstwagenbereitstellung) berücksichtigt.

Gesamtvergütung alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für GJ 2024

in Mio. Euro	**Aufsichtsrat**[1]	**Vorstand**[2]	**Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen**		Vergütungszahlungen an Personen, die nicht im Personalstand zum 31.12.2024 sind (Austritte, Mitarbeiter im Vorruhestand, Auszubildende etc.)[3]
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	
Mitglieder (nach Köpfen) zum 31.12.2024	**20**	**5**			
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent") zum 31.12.2024			**1.143**	**1.055**	
Gesamte Vergütung im im Sinne des IVV für das Jahr 2024	**1,5**	**8,4**	**100**	**105**	**15,9**
Davon: fixe Vergütung	1,5	5,8	84	90	12,5
Davon: variable Vergütung für 2024 inkl. in 2024 gezahlter Abfindungen	0	2,6	14	12	3,1

1) Zum Stand 31. Dezember 2024 aktive Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG.
2) Zum Stand 31. Dezember 2024 aktive Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG.
3) Austritte, Personen im Vorruhestand, Auszubildende, Praktikanten etc. (die Angaben umfassen Vergütungen für insgesamt 555 Personen).

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

REM 1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung[1]

in Mio. Euro		Aufsichtsrat	Vorstand	Sonstige Mitglieder der Geschäfts-leitung[2]	Sonstige Risk Taker
Fixe Vergütung	**Anzahl Risk Taker[3]**	**9,0**	**5,0**	**32,0**	**91,0**
	Fixe Vergütung insgesamt	**0,6**	**5,8**	**8,4**	**13,2**
	Davon: monetäre Vergütung	0,6	4,5	7,8	12,5
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	0	0	0	0
	Davon: sonstige Positionen	0	1,3	0,5	0,6
Variable Vergütung	**Anzahl Risk Taker[3]**	**0**	**5,0**	**32,0**	**91,0**
	Variable Vergütung insgesamt	**0**	**2,6**	**2,9**	**3,2**
	Davon: monetäre Vergütung	0	1,3	1,5	2,8
	Davon: zurückbehalten	0	0,8	0,8	0,1
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditäts-wirksame Instrumente	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	0	1,3	1,4	0,2
	Davon: zurückbehalten	0	0,8	0,8	0,1
	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0
Gesamte Vergütung		**0,6**	**8,4**	**11,3**	**16,3**

1) Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.
2) Hier werden Risk Taker aufgeführt, die in ihrer Funktion direkt an ein (Bereichs-)Vorstandsmitglied berichten.
3) FTE.

REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (Risk Taker)[1]

in Mio. Euro	Aufsichtsrat	Vorstand	Sonstige Mitglieder der Geschäfts-leitung[2]	Sonstige Risk Taker
Garantierte variable Vergütung				
Anzahl Risk Taker[3]	0	0	1,0	0
Gesamtbetrag	0	0	0,1	0
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonus-zahlungen angerechnet wird	0	0	0	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
Anzahl Risk Taker[3]	0	0	0	2,0
Gesamtbetrag	0	0	0	0,4
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
Anzahl Risk Taker[3]	0	0	1,0	2,0
Gesamtbetrag	0	0	0,5	0,3
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	0	0	0	0,1
Davon: zurückbehalten	0	0	0,5	0,2
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	0	0	0	0
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	0	0	0,5	0,2

1) Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.
2) Hier werden Risk Taker aufgeführt, die in ihrer Funktion direkt an ein (Bereichs-)Vorstandsmitglied berichten.
3) FTE.

REM3 – Zurückbehaltene Vergütung[1]

	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen		
	Mio. Euro	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen Mio. Euro	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen Mio. Euro
Aufsichtsrat	**0**	**0**	**0**
Monetäre Vergütung	0	0	0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
Sonstige Instrumente	0	0	0
Sonstige Formen	0	0	0
Vorstand	**6,4**	**2,0**	**4,5**
Monetäre Vergütung	2,4	0,4	2,0
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
Sonstige Instrumente	4,0	1,5	2,5
Sonstige Formen	0	0	0
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung[2]	**4,0**	**1,0**	**3,0**
Monetäre Vergütung	1,5	0,2	1,3
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
Sonstige Instrumente	2,5	0,8	1,7
Sonstige Formen	0	0	0
Sonstige Risk Taker	**1,0**	**0,4**	**0,6**
Monetäre Vergütung	0,3	0,1	0,2
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0
Sonstige Instrumente	0,7	0,3	0,4
Sonstige Formen	0	0	0
Gesamtbetrag	**11,5**	**3,5**	**8,1**

1) Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.
2) Hier werden Risk Taker aufgeführt, die in ihrer Funktion direkt an ein (Bereichs-)Vorstandsmitglied berichten.

Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wert-änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
Mio. Euro	Mio. Euro	Mio. Euro	Mio. Euro	Mio. Euro
0	**0**	**0**	**0**	**0**
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	**0**	**0,2**	**1,5**	**0,4**
0	0	0	0,4	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0,2	1,1	0,4
0	0	0	0	0
0	**0**	**0,1**	**0,8**	**0,2**
0	0	0	0,2	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0,1	0,6	0,2
0	0	0	0	0
0	**0**	**0**	**0,3**	**0,1**
0	0	0	0,1	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0,2	0,1
0	0	0	0	0
0	**0**	**0,3**	**2,6**	**0,7**

REM4 – Vergütungen von 1 Mio. Euro oder mehr pro Jahr

in Mio. Euro	Risk Taker, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i) CRR beziehen
1,0 bis unter 1,5	2
1,5 bis unter 2,0	2
2,0 bis unter 2,5	1
2,5 bis unter 3,0	0
3,0 bis unter 3,5	0
3,5 bis unter 4,0	0
4,0 bis unter 4,5	0
4,5 bis unter 5,0	0
5,0 bis unter 6,0	0
6,0 bis unter 7,0	0
7,0 bis unter 8,0	0

REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (Risk Taker)[1]

	Vergütung Leitungsorgan		
	Aufsichtsrat Mio. Euro	**Vorstand** Mio. Euro	**Gesamtsumme** Mio. Euro
Gesamtanzahl der Risk Taker[2]			
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9,0	5,0	14,0
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung[3]			
Davon: sonstige Risk Taker			
Gesamtvergütung der Risk Taker[2]	**0,6**	**8,4**	**9**
Davon: variable Vergütung	0	2,6	2,6
Davon: fixe Vergütung	0,6	5,8	6,4

1) Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.
2) FTE.
3) Hier werden Risk Taker aufgeführt, die in ihrer Funktion direkt an ein (Bereichs-)Vorstandsmitglied berichten.

					Geschäftsfelder	
Investment Banking Mio. Euro	**Retail Banking** Mio. Euro	**Vermögens-verwaltung** Mio. Euro	**Unternehmens-funktionen** Mio. Euro	**Unabhängige interne Kontroll-funktionen** Mio. Euro	**Alle Sonstigen** Mio. Euro	**Gesamtsumme** Mio. Euro
						136,6
0	5,0	1,0	21,0	5,0	0	
0	31,0	4,0	40,8	14,8	0	
0	**7,4**	**1,2**	**15,6**	**3,4**	**0**	
0	1,9	0,3	3,3	0,6	0	
0	5,5	0,9	12,3	2,8	0	

Herausgeber:

Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
Richard-Oskar-Mattern-Straße 6 | 40547 Düsseldorf

T 0211 5998 0 | **F** 0211 5938 77
M info@apobank.de | apobank.de