

# Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2014



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

# 2014

# Inhalt

---

<b>1.</b>	<b>Regulatorischer Rahmen</b>	<b>3</b>
-----------	-------------------------------	----------

---

<b>2.</b>	<b>Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank</b>	<b>4</b>
-----------	---	----------

---

<b>3.</b>	<b>Vergütungssysteme der apoBank</b>	<b>6</b>
3.1	Übergreifende Regelungen	6
3.2	Vergütungssystem für Non Risk Taker	8
3.2.1	Vergütungssystem für die Tarifmitarbeiter	8
3.2.2	Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter und für leitende Angestellte	9
3.2.3	Multiplikatormodell im Vertrieb Privatkunden und für Abteilungsleiter RKM	10
3.3	Vergütungssystem für Risk Taker	11
3.4	Vergütungssystem für Vorstände	12

---

<b>4.</b>	<b>Vergütungs-Governance</b>	<b>13</b>
4.1	Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	13
4.2	Vorstand	13
4.3	Vergütungsbeauftragter	13
4.4	Vergütungskomitee	14
4.5	Externe Beratung	14

---

<b>5.</b>	<b>Quantitative Offenlegung</b>	<b>15</b>
-----------	---------------------------------	-----------

# 1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) gemäß § 16 Abs. 1 der Institutsvergütungsverordnung (IVV) die Offenlegungspflichten nach Artikel 450 der Capital Requirements Regulation (CRR).<sup>1</sup> Die Offenlegung der entsprechenden Informationen über die Vergütungspolitik und -praxis in der apoBank erfolgt im Rahmen dieses Vergütungsberichts. Dazu werden die für das Geschäftsjahr 2014 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance beschrieben. Die quantitative Offenlegung der Vergütungshöhen ist ebenfalls Teil des Berichts.

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

## 2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank hat ihrer strategischen Ausrichtung durch die Ausgestaltung und Formulierung ihrer Vision von der Vertrauensbank der Heilberufe mit gesundem Wachstum und klaren Prinzipien 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 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. Als übergeordnete strategische Zielsetzung auf der Ebene der Gesamtbank wird die dauerhafte Sicherung der Unternehmensexistenz durch Aufrechterhaltung eines nachhaltigen Geschäftsmodells als Vertrauensbank der Heilberufe angestrebt.

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftstätigkeit eine risikoarme Ausrichtung ihrer Geschäftsaktivitäten und die Vermeidung hoher Risiken an. Die Ziele der Geschäfts- und Risikostrategie der apoBank definieren auch den Rahmen für die Vergütungsstrategie.

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch auf der Ebene der einzelnen Geschäftsfelder und werden 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.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank berücksichtigt daher insbesondere folgende Aspekte:

- Gewährleistung der Konformität der Vergütungssysteme mit den regulatorischen Anforderungen
- Verknüpfung der Vergütungssysteme mit den geschäfts- und risikostrategischen Zielen und Maßnahmen
- Einklang von Gesamtvergütung und Ertragskraft sowie den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der apoBank
- Leistungsorientierung, ohne mögliche Interessenkonflikte zu erwirken oder mögliche Fehlanreize zu setzen
- Komplexitätsreduktion der Vergütungssysteme und hoher Grad an Durchgängigkeit bei sachgerechter und angemessener Differenzierung zwischen einzelnen Mitarbeitergruppen
- Gewährleistung markt- und anforderungsgerechter Gesamtvergütungen sowie systematisierter und angemessener Gehaltsstrukturen zur Unterstützung der Arbeitgeberattraktivität und damit der Mitarbeiterbindung und -gewinnung von Potenzialträgern

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung. Die variable Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Festgehalt und berücksichtigt die Ergebnissituation der apoBank. Dadurch werden Fehlanreize einer unangemessen hohen variablen Vergütung vermieden. Vielmehr orientieren sich die Mitarbeiter am Festgehalt und gehen keine hohen Risiken aufgrund variabler Vergütungskomponenten ein.

## 3. Vergütungssysteme der apoBank

### 3.1 Übergreifende Regelungen

Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung variabler Vergütung sind sowohl eine positive Institutslage unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit der apoBank. Die Dividendenfähigkeit und die Institutslage wurden Anfang 2015 unter Berücksichtigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen gemäß § 45 Abs.2 S.1 Nr.5a KWG durch die Bank als positiv bewertet.

Durch ein angemessenes Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wird sichergestellt, dass kein Mitarbeiter von variabler Vergütung signifikant abhängig ist. Zusätzlich zu systembedingten Begrenzungen des Auszahlungsbetrags der variablen Vergütung gilt ausnahmslos für alle Mitarbeiter der apoBank, dass die Höhe der individuellen variablen Vergütung das individuelle Jahresfixum nicht übersteigen darf (1:1-Obergrenze).

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

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

Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt anteilig zur Auszahlung.

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

## Vergütungssysteme für die Mitarbeiter

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

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

## 3.2 Vergütungssystem für Non Risk Taker

### 3.2.1 Vergütungssystem für die Tarifmitarbeiter

Die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken erfassten Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt in Anwendung des Vergütungstarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken.

Die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge richtet sich nach der entsprechenden Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr und kann ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt werden. Die monatliche Gehaltszahlung erfolgt jeweils am 14. des Monats. Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli des Jahres ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer kollektiven Gesamtzusage zur Auszahlung gebracht. Mit der Gehaltszahlung im November wird die tariflich vorgesehene Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt. In Summe kommen damit 13,5 Monatsgehälter p.a. zur Auszahlung.

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

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

### 3.2.2 Vergütungssystem für außertariflich vergütete Mitarbeiter und für leitende Angestellte

Außertariflich vergütete Mitarbeiter und leitende Angestellte erhalten ein einzelvertraglich vereinbartes Festgehalt, das in zwölf Monatsgehältern jeweils am 14. des Monats ausgezahlt wird. Mit der Gehaltszahlung im November wird wie bei den tariflichen Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

Neben dem Festgehalt können diese Mitarbeiter variable Vergütungsbestandteile erhalten. Mit Blick auf das Berichtsjahr gilt:

- Vertrieb Privatkunden  
Mitarbeiter, die im Berichtsjahr im Vertrieb Privatkunden in den berechtigten Funktionen tätig waren, erhielten für das Berichtsjahr eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell (siehe Abschnitt 3.2.3).
- RKM  
Abteilungsleiter im RKM erhielten für das Berichtsjahr eine variable Vergütung nach dem Multiplikatormodell (siehe Abschnitt 3.2.3). Weitere außertariflich vergütete Mitarbeiter, die im Berichtsjahr als Sachbearbeiter im regionalen Kreditmanagement tätig waren, erhielten für das Berichtsjahr eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und der individuellen Leistung.
- Zentrale
  - Mitarbeiter, die im Berichtsjahr in der Zentrale tätig waren, erhielten als variablen Vergütungsbestandteil eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und der individuellen Leistung.
  - Mitarbeiter, die im Berichtsjahr der Tantiemeordnung unterlagen, erhielten eine variable Vergütung für das Berichtsjahr. Die variable Vergütung berücksichtigt sowohl die Unternehmensziele als auch die individuelle Leistung und Bereichsziele. Die Tantiemeordnung gilt nicht für Risk Taker. Der am Gesamtbankerfolg ausgerichtete Unternehmensbonus berücksichtigt die Zielkriterien Cost-Income-Ratio und Teilbetriebsergebnis nach Risikovorsorge aus operativem Geschäft. Die ebenfalls am Unternehmenserfolg orientierte betragsmäßig vordefinierte Tantieme kommt zur Auszahlung, wenn das Teilbetriebsergebnis einen bestimmten jährlich festzulegenden Schwellenwert überschreitet.  
Die variable Tantieme kommt zur Auszahlung, wenn die entsprechenden Zielvorgaben erreicht wurden. Die Zielvorgabe erfolgt bereichsspezifisch und wird aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung sowie den Unternehmenszielen bzw. quantitativen Zielvorgaben für die Zentrale abgeleitet. Die Höhe der variablen Tantieme richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad.

### 3.2.3 Multiplikatormodell im Vertrieb Privatkunden und für Abteilungsleiter RKM

Eine Auszahlung aus dem Multiplikatormodell setzt eine positive Institutslage und Dividendenfähigkeit der apoBank voraus.

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

Über alle Funktionen hinweg sind einheitliche Steuerungsparameter definiert, welche zur Ermittlung der Zielerreichung der Bank herangezogen werden. Diese Kriterien leiten sich aus den Gesamtbankzielen ab. Die für die Ermittlung des ZEG Bank maßgeblichen Steuerungsparameter und deren Gewichtung sind transparent kommuniziert. Das gleiche gilt für die Definition der funktionsabhängigen Zielkriterien inkl. deren Gewichtung zur Ermittlung des bonusrelevanten Zielerreichungsgrads des Mitarbeiters. Die Ziele sind aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung abgeleitet.

Die Abteilungsleiter RKM erhalten die variable Vergütung nach demselben Prinzip wie die Mitarbeiter im Vertrieb Privatkunden. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionspezifisch definiert, so dass die variable Vergütung für die Abteilungsleiter RKM nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie für die Mitarbeiter im Vertrieb Privatkunden bemessen wird und Interessenkonflikte im Rahmen der Kontrolltätigkeit vermieden werden.

### 3.3 Vergütungssystem für Risk Taker

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

Für das Berichtsjahr galt das Risk Taker-Vergütungsmodell durchgehend für die Mitarbeiter der ersten Führungsebene, d. h. für die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter, Marktgebietsleiter und Leiter der regionalen Kreditmanagement-Einheiten sowie unterhalb der ersten Führungsebene für weitere Funktionen in den Bereichen Treasury und Zentrales Kreditmanagement.

Im Berichtsjahr hat die apoBank die Risk Taker-Analyse gemäß der qualitativen und quantitativen Kriterien der delegierten Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Europäischen Kommission vom 4. März 2014 durchgeführt. Zusätzlich zu den oben genannten Funktionen wurden dadurch weitere Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert.<sup>2</sup>

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

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

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

Die Auszahlung erfolgt auf Basis des Gesamtzielerreichungsgrads nach Feststellung des Gesamtbankergebnisses durch die Vertreterversammlung und zwar gestaffelt gemäß den Vorgaben der IVV.<sup>3</sup>

2) Diese Mitarbeiter werden im Rahmen der quantitativen Offenlegung von Vergütungsinformationen für Risk Taker erstmals für das nächste Berichtsjahr berücksichtigt.

3) Falls die gesamte variable Vergütung eines Risk Takers die aktuelle Freigrenze gemäß IVV (derzeit 50.000 EUR) unterschreitet, wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr in einem Betrag unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem für die Bonusbemessung relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausbezahlt.

20% des erreichten Bonus werden unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem für die Bonusbemessung relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt (Barbetrag). Die Auszahlung der verbleibenden 80% des Bonus erfolgt zeitlich verzögert über einen Zeitraum von insgesamt bis zu fünf Jahren unter Berücksichtigung von Haltefristen und den entsprechenden Vorgaben der Anspruchsentstehung.<sup>4</sup> Teile des zurückbehaltenen Bonus sind an die nachhaltige Wertentwicklung der apoBank gebunden. Die nachhaltige Wertentwicklung ermittelt sich für 2014 aus den drei Komponenten Unternehmenswert, Kapital und Liquidität.

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

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

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

### 3.4 Vergütungssystem für Vorstände

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

Das System für die variable Vergütung der Vorstände wurde zeitgleich mit dem System für die Risk Taker entwickelt. So wurde sichergestellt, dass die gleichen Grundsätze sowie die gleichen variablen Vergütungsbestandteile für beide Systeme Anwendung finden.

4) D. h. für das Geschäftsjahr 2014 kamen 20% des erreichten Bonus nach der Vertreterversammlung in 2015 zur Auszahlung; die letzte Auszahlung der verbleibenden 80% erfolgt im Jahr 2020.

## 4. Vergütungs-Governance

Im Berichtsjahr wurde ein Vergütungskontrollausschuss aus der Mitte der Aufsichtsratsmitglieder der apoBank eingerichtet sowie ein Vergütungsbeauftragter und dessen Stellvertreter nach Anhörung des Aufsichtsrats durch den Vorstand bestellt.

Im Hinblick auf die Vergütungs-Governance ergeben sich die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten des Aufsichtsrats, des Vergütungskontrollausschusses, des Vorstands und des Vergütungsbeauftragten aus den regulatorischen Vorgaben des KWG und der IVV.

### 4.1 Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder verantwortlich und überprüft regelmäßig dessen Angemessenheit. Dabei kann der Aufsichtsrat Experten aus unabhängigen externen Beratungen mandatieren.

Ein Bild von der aktuellen Lage der Bank hat sich der Aufsichtsrat in seinen vier turnusmäßigen Aufsichtsratssitzungen verschafft. Unter anderem überwacht der Aufsichtsrat gemäß § 25 d KWG und § 15 IVV die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter und die Übereinstimmung der Vergütungssysteme mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Der Aufsichtsrat wird diesbezüglich durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Der Vergütungskontrollausschuss bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme der apoBank auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation und überwacht die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiter (insb. der Risk Taker). Der Vergütungskontrollausschuss arbeitet dazu mit dem Prüfungs-, Kredit- und Risikoausschuss zusammen.

### 4.2 Vorstand

Der Vorstand der apoBank ist für die angemessene Ausgestaltung und Umsetzung der Vergütungsstrategie und der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in der apoBank verantwortlich. Bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme werden die Kontrolleinheiten einbezogen. Der Vorstand bestellt nach Anhörung des Aufsichtsrats sowie gemäß den Anforderungen des § 23 IVV einen Vergütungsbeauftragten sowie dessen Stellvertreter.

### 4.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und dessen Stellvertreter unterstützen den Vergütungskontrollausschuss bzw. den Aufsichtsrat bei seiner Kontrollfunktion und haben die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in der apoBank ständig zu überwachen. Dazu wird der Vergütungsbeauftragte (bzw. sein Stellvertreter) in alle laufenden Prozesse der Vergütungssysteme wie deren Neu- und Weiterentwicklung sowie deren Anwendung eingebunden und er stimmt sich mit dem Vorsitzenden des Vergütungskontrollausschusses eng ab.

Der Vergütungsbeauftragte hat im Berichtsjahr unter anderem einen Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter in der apoBank (Vergütungskontrollbericht) erstellt und diesen dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Vergütungskontrollausschuss vorgelegt. Der Vergütungskontrollbericht wird jährlich durch den Vergütungsbeauftragten erstellt.

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

#### 4.4 Vergütungskomitee

Aufgrund der neuen vergütungsregulatorischen Vorgaben aus dem novellierten KWG und der IVV wurde das Vergütungskomitee Anfang 2014 aufgelöst. Bis zu diesem Zeitpunkt oblag dem Vergütungskomitee insbesondere die Überwachung der Angemessenheit und Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank. Die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme wurde dem Vergütungskomitee zur Diskussion und Beratung vorgelegt.

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

Um weiterhin systematisch zu gewährleisten, dass die Leiter der o. g. Bereiche inkl. der Kontroll-einheiten bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt werden, wurde im Berichtsjahr durch den Vorstand beschlossen, einen entsprechenden Arbeitskreis zu vergütungsregulatorischen und -strategischen Themen einzurichten.

#### 4.5 Externe Beratung

Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Vergütungssysteme für Vorstand und Mitarbeiter sowie im Rahmen der Risk Taker Analyse wurden externe unabhängige Berater mandatiert.

## 5. Quantitative Offenlegung

Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Satz g und h CRR enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung in der apoBank aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen.<sup>5</sup> Dabei wurden einzelne Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiter auszuschließen.

### Vergütungsinformationen zum Vorstand, Aufsichtsrat und den Mitarbeitern nach Geschäftsbereichen

	Vorstand	Aufsichtsrat	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen
<b>Mitglieder des Vorstands, Aufsichtsrats und Mitarbeiter zum 31.12.2014 (MAK)</b>	5	20	1.354	1.014
<b>Gesamtvergütung (in Mio. Euro)</b>	4,9	0,9	105,4	83,0
davon variable Vergütung inkl. möglicher Abfindungszahlungen (in Mio. Euro)	2,1	-	18,7	9,9

5) Variable Vergütungen wurden im Jahresfinanzbericht 2014 mittels Rückstellungen berücksichtigt, in dem hier aufgezeigten Zahlenwerk erfolgt die exakte Darstellung der Beträge – Abweichungen sind daher möglich.  
In der apoBank finden keine ermessensabhängige Altersversorgungsregelungen Anwendung. Ebenso werden keine Bonusprogramme mit mehrjähriger Laufzeit eingesetzt.

---

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

	Vorstand	Aufsichtsrat	Vertrieb und Asset Management	Zentral- und Kontroll- funktionen
<b>Mitglieder des Vorstands, Aufsichtsrats und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2014</b>	5	20	7	35
<b>Fixvergütung gesamt (in Mio. Euro)</b>	2,8	0,9	1,4	5,9
davon in bar (in Mio. Euro)	2,8	0,9	1,4	5,9
<b>Variable Vergütung gesamt exkl. möglicher Abfindungszahlungen inkl. Garantien (in Mio. Euro)</b>	2,1	-	0,7	2,1
davon in bar <sup>6</sup> exkl. möglicher Abfindungszahlungen, inkl. Garantien (in Mio. Euro)	1,0	-	0,3	1,3
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	1,0	-	0,3	0,9
<b>Gesamtbetrag der für 2014 zurückbehaltenen variablen Vergütung (in Mio. Euro)</b>	1,2	-	0,4	1,0
davon in bar (in Mio. Euro)	0,6	-	0,2	0,5
davon in Abhängigkeit der nachhaltigen Wertentwicklung (in Mio. Euro)	0,6	-	0,2	0,5
<b>Gesamtbetrag zurückbehaltener variabler Vergütung (auf die noch kein Anspruch entstanden ist) aus den dem Jahr 2014 vorangegangenen Geschäftsjahren</b>	2,4	-	0,8	1,7
<b>Gesamtbetrag der aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung aus den dem Jahr 2014 vorangegangenen Geschäftsjahren (in Mio. Euro)</b>	-	-	-	-
<b>Anzahl der Begünstigten von garantierter variabler Vergütung für 2014</b>	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag der für 2014 ausbezahlten garantierten variablen Vergütung (in Mio. Euro)</b>	-	-	-	-
<b>Anzahl der Begünstigten von Abfindungszahlungen für 2014</b>	-	-	k. A.	k. A.
<b>Gesamtbetrag der ausbezahlten Abfindungszahlungen (in Mio. Euro)</b>	-	-	k. A.	k. A.
<b>Höchste Abfindungszahlung für einen einzelnen Mitarbeiter (in Mio. Euro)</b>	-	-	k. A.	k. A.

k.A. = keine Angabe unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes sofern weniger als 4 Personen eine entsprechende Vergütung erhalten haben. Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Auf eine Angabe gemäß Artikel 450 (EU) 575/2013 Absatz 1 Satz i wird zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes verzichtet.

6) Falls die variable Vergütung eines Risk Takers für das Geschäftsjahr 2014 unterhalb der Freigrenze gemäß Auslegungshilfe zur IVV lag (derzeit jährlicher Betrag von 50.000 EUR), unterlag diese nicht der Auszahlungssystematik für Risk Taker und konnte als ein Betrag in bar ausbezahlt werden.