

# Offenlegung



gemäß §§ 7 und 8 der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Instituts-Vergütungsverordnung – InstitutsVergV)

2012

# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Vergütungsgrundsätze der apoBank</b>	<b>3</b>
----------	---	----------

---

<b>2</b>	<b>Vergütungssysteme der apoBank</b>	<b>4</b>
2.1	Vergütungssystem für Tarifmitarbeiter	4
2.2	Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter	5
2.3	Vergütungssystem für leitende Angestellte	6
2.4	Vergütungssystem für Risk Taker	7
2.5	Vergütungssystem für Vorstände	8

---

<b>3</b>	<b>Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungskomitees</b>	<b>9</b>
----------	--	----------

---

<b>4</b>	<b>Quantitative Offenlegung</b>	<b>10</b>
----------	---------------------------------	-----------

---

# 1 Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank strebt mit ihrer auf die Heilberufe fokussierten Geschäftstätigkeit eine risikoarme Ausrichtung ihrer Geschäftsaktivitäten und die Vermeidung hoher Risiken an. Dies sind wesentliche Ziele der Geschäfts- und der Risikostrategie. Sie haben damit auch in der Vergütungsstrategie höchste Priorität. Die Vergütungsstrategie der apoBank verpflichtet sich, die Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzuhalten. Gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben werden in den Vergütungssystemen berücksichtigt. Insbesondere sind jegliche mögliche Maßnahmen zur Absicherung von variablen Vergütungsbestandteilen untersagt.

Die Vergütungsstruktur der apoBank ist daher auf das Erreichen der folgenden für die apoBank wesentlichen Ziele ausgerichtet:

- Die aus der Geschäfts- und der Risikostrategie abgeleiteten Ziele setzen die richtigen Anreize zur Erreichung der Gesamtbankziele.
- Die aus der Vergütungsstruktur abgeleitete Gesamtvergütung steht im Einklang mit der Ertragskraft sowie den GuV-, Risiko- und Kostenzielen der apoBank.
- Die Gesamtvergütung unterstützt die Gewinnung von Potenzialträgern und trägt zur Motivation und Bindung der Mitarbeiter bei.
- Die Vergütungsstruktur stellt sicher, dass Leistung belohnt wird, ohne dabei Interessenskonflikte zu erwirken und Anreize zum Eingehen unerwünschter Risiken zu setzen.

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.

Die Vergütungssysteme der apoBank werden jährlich vom Vergütungskomitee (siehe Kapitel 3) hinsichtlich der Ausgestaltung und Angemessenheit überprüft. Zudem werden Veränderungen der Vergütungssystematik unter Mitwirkung des Vergütungskomitees und bei Bedarf externer Vergütungsberater durchgeführt.

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme ist der Vorstand. Das Vergütungssystem der Vorstände verantwortet der Aufsichtsrat.

## 2 Vergütungssysteme der apoBank

### 2.1 Vergütungssystem für 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 wird ggf. um eine einzelvertraglich vereinbarte übertarifliche Zulage ergänzt. Diesen Betrag erhalten die Tarifmitarbeiter 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 der Festvergütung können Mitarbeiter in Abhängigkeit von ihrer organisatorischen Zuordnung variable Vergütungsbestandteile erhalten. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2012 gilt:

- Tarifmitarbeiter, die in den Marktgebieten des Vorstandsressorts Privatkunden tätig waren, erhielten im März 2013 für das vorangegangene Geschäftsjahr eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungsorientierten variablen Vergütung (siehe Abschnitt 2.2).
- Tarifmitarbeiter, die als Sachbearbeiter im Regionalen Kreditmanagement tätig waren, erhielten im März 2013 für das vorangegangene Geschäftsjahr eine Sonderzahlung in Höhe von maximal 1.000 Euro.
- Tarifmitarbeiter waren bis zu einer funktionsbezogenen Obergrenze provisionsberechtigt gem. den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Provisionsregelung.

Die beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile und die fixe Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis. Dabei ist der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt für die Marktfolgefunktionen geringer als für die Marktfunktionen.

Ab dem Geschäftsjahr 2013 gilt ein neues variables Vergütungsmodell.

## 2.2 Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter

Nicht leitende Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrags für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken nicht erfasst sind, 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.

Neben der Festvergütung können Mitarbeiter in Abhängigkeit von ihrer organisatorischen Zuordnung variable Vergütungsbestandteile erhalten. Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2012 gilt:

- Mitarbeiter, die in den Marktgebieten des Vorstandsressorts Privatkunden tätig waren, erhielten im März 2013 für das vorangegangene Geschäftsjahr eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungsorientierten variablen Vergütung.
- Mitarbeiter, die im Regionalen Kreditmanagement tätig waren, erhielten im März 2013 für das vorangegangene Geschäftsjahr eine variable Vergütung gemäß den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur leistungsorientierten variablen Vergütung.
- Mitarbeiter, die in der Zentrale tätig waren, erhielten als variablen Vergütungsbestandteil eine Sonderzahlung und/oder eine Tantieme in Abhängigkeit vom Ergebnis der Bank und von der individuellen Leistung. Die Auszahlung erfolgte mit der Gehaltszahlung im Februar 2013.
- Bis zu einer funktionsbezogenen Obergrenze waren außertarifliche Mitarbeiter provisionsberechtigt gem. den Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Provisionsregelung.

Die leistungsorientierte variable Vergütung ist funktionsabhängig in ihrer Gesamthöhe gedeckelt. Die individuelle leistungsorientierte variable Vergütung des Mitarbeiters wird auf Basis der Zielerreichung und unter Berücksichtigung des Gesamtbankergebnisses ermittelt. Die funktionsabhängigen Zielkriterien sind aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung abgeleitet und werden zu Beginn des Geschäftsjahres transparent kommuniziert. Mitarbeiter des Regionalen Kreditmanagements erhalten die leistungsorientierte variable Vergütung nach demselben Prinzip wie die Mitarbeiter in den Marktgebieten. Durch die strikte organisatorische Trennung von Markt und Marktfolge sowie den engmaschig kontrollierten und von den Bereichen Compliance und Revision begleiteten Abstimmungsprozess zur Ableitung der Zielkriterien werden Fehlsteuerungen ausgeschlossen.

Die beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile und die fixe Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis. Dabei ist der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtgehalt für die Marktfolgefunktionen geringer als für die Marktfunktionen.

Ab dem Geschäftsjahr 2013 gilt für die Marktgebiete des Vorstandsressorts Privatkunden sowie das Regionale Kreditmanagement ein neues variables Vergütungsmodell.

### 2.3 Vergütungssystem für leitende Angestellte

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 nicht leitenden Mitarbeitern ein weiteres Monatsgehalt gezahlt.

Neben der Festvergütung erhalten leitende Angestellte im Folgejahr eine variable Vergütung gemäß der Tantiemeordnung. Die variable Vergütung berücksichtigt sowohl die Unternehmensziele als auch die individuellen 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.

Die beschriebenen variablen Vergütungsbestandteile und die fixe Vergütung stehen in einem angemessenen Verhältnis. Ab dem Geschäftsjahr 2013 gilt für die Marktgebiete des Vorstandsressorts Privatkunden ein neues variables Vergütungsmodell.

## 2.4 Vergütungssystem für Risk Taker

Die apoBank hat sich als bedeutendes Institut gemäß InstitutsVergV eingestuft. Die Vergütung derjenigen Mitarbeiter, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (Risk Taker), unterliegt daher besonderen Vorschriften der InstitutsVergV.

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurde die Identifizierung der Risk Taker gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 InstitutsVergV durchgeführt. Risk Taker unterhalb des Vorstands wurden anhand eines Kriterienkatalogs identifiziert. Im Kriterienkatalog wurden die Größe, die Art der Geschäftstätigkeit, das Geschäftsvolumen sowie die Höhe der Risiken und die Erträge des Geschäftsbereichs berücksichtigt. Unterhalb des Vorstands wurden durchgehend die direkt an den Vorstand berichtenden Bereichsleiter als Risk Taker definiert. Unterhalb der Bereichsebene wurden weitere Funktionen in den Bereichen Treasury und Kreditmanagement identifiziert, die aufgrund der Tätigkeit, der Entscheidungskompetenz oder der Höhe und Struktur der Vergütung als Risk Taker zu definieren waren.

Risk Taker 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 übrigen Mitarbeitergruppen ein weiteres Monatsgehalt gezahlt. Neben dem Festgehalt wird eine variable Vergütung (Bonus) gewährt. Der Zielbetrag der variablen Vergütung beträgt

- 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 werden 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 Zielerreichungsgrades nach Feststellung des Gesamtbankergebnisses durch die Vertreterversammlung und zwar gestaffelt gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV.

20% des erreichten Bonus werden unmittelbar nach der Vertreterversammlung des dem relevanten Geschäftsjahr folgenden Jahres ausgezahlt. 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>1</sup>. Teile des zurückbehaltenen Bonus sind an die nachhaltige Wertentwicklung der apoBank gebunden. Die Wertentwicklung ermittelt sich aus den drei Komponenten Unternehmenswert, Kapital und Liquidität. Teile des zurückbehaltenen Bonus unterliegen einer Malusregelung. Die Malusregelung kann zu einer Verringerung bis zur Streichung der betroffenen Vergütungskomponenten führen. Die variable Vergütung für Risk Taker setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen:

- Barbetrag (20%): Der Barbetrag kommt umgehend nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Vertreterversammlung zur Auszahlung.

1) D. h. für das Geschäftsjahr 2012 kamen 20% des erreichten Bonus nach der Vertreterversammlung in 2013 zur Auszahlung; die letzte Auszahlung der verbleibenden 80% erfolgt im Jahr 2018.

- Barbetrag mit Wertentwicklung (20%): Der Barbetrag mit Wertentwicklung wird mit einer Verzögerung von drei Jahren ausgezahlt und ist mit der Nachhaltigkeitskomponente (Unternehmenswertentwicklung) 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 (Unternehmenswertentwicklung) unterstellt.

## 2.5 Vergütungssystem für Vorstände

Das Vorstandsvergütungssystem berücksichtigt ebenfalls die geänderten rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – insbesondere der InstitutsVergV und des VorstAG.

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. Im Bereich des Malus sind abweichende Regelungen vereinbart worden, um der höheren Risikoverantwortung der Mitglieder des Vorstands Rechnung zu tragen.

### 3 Zusammensetzung und Aufgaben des Vergütungskomitees

Dem Vergütungskomitee obliegt insbesondere die Überwachung der Angemessenheit und Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank. Zu diesem Zweck erstellt das Vergütungskomitee einmal jährlich einen entsprechenden Bericht und legt diesen dem Vorstand und dem Personalausschuss des Aufsichtsrats vor. Die Weiterentwicklung der Vergütungssysteme sowie etwaige neu entwickelte Vergütungskomponenten werden dem Vergütungskomitee zur Diskussion und Beratung vorgelegt.

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

## 4 Quantitative Offenlegung

Gemäß §§ 7 und 8 InstitutsVergV enthält dieser Abschnitt Informationen über die Höhe und Aufteilung der Vergütung der apoBank.<sup>2</sup>

### Sämtliche Mitarbeiter exkl. Risk Taker, exkl. Vorstand

	<b>Betrag</b>	<b>Verteilung</b>	<b>Mitarbeiter</b>
	Mio. Euro	%	Vollzeitkapazität per 31.12.2012
Festgehalt	131,3	91	2.184
Variable Vergütung für das Jahr 2012	12,4	9	1.573
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>143,7</b>	<b>100</b>	-
Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0,03	-	6

### Risk Taker, exkl. Vorstand

	<b>Betrag</b>	<b>Verteilung</b>	<b>Mitarbeiter</b>
	Mio. Euro	%	Vollzeitkapazität per 31.12.2012
Festgehalt	7,3	73	44
Variable Vergütung	2,6	27	44
davon Barbetrag	0,5	-	-
davon Barbetrag mit Wertentwicklung	0,5	-	-
davon Risikobetrag	0,8	-	-
davon Risikobetrag mit Wertentwicklung	0,8	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>9,9</b>	<b>100</b>	-
Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	k. A.	k. A.	k. A.

2) k.A. = keine Angabe unter Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes des § 26a Abs. 2 des Kreditwesengesetzes.

Es wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 angezeigt, auch wenn der Zahlungsfluss nicht in 2012 erfolgte, was Abweichungen zum Vergütungsausweis gem. Jahresfinanzbericht erklärt. Die Angaben beziehen sich auf die zum Jahresende aktiven Mitarbeiter und verstehen sich inkl. Provisionen. Summenanzeige: Abweichungen sind aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Vorstand<sup>3</sup>

	<b>Betrag</b>	<b>Verteilung</b>	<b>Mitarbeiter</b>
	Mio. Euro	%	Vollzeitkapazität per 31.12.2012
Festgehalt	2,2	56	5
Variable Vergütung	1,7	44	5
davon Barbetrag	0,3	-	-
davon Barbetrag mit Wertentwicklung	0,3	-	-
davon Risikobetrag	0,5	-	-
davon Risikobetrag mit Wertentwicklung	0,5	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4,0</b>	<b>100</b>	-
Zahlung bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	-	-	-

3) Eine unterjährige Mandatsübernahme ist mit den anteiligen Vergütungsdaten ausgewiesen.