


Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017



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)

2017

Inhalt

Inhalt

1.	Regulatorischer Rahmen	3
2.	Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank	4
3.	Vergütungssysteme der apoBank	6
3.1	Fixe Vergütung	6
3.2	Variable Vergütung	7
3.3	Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands	11
3.4	Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats	11
4.	Vergütungs-Governance	12
4.1	Aufsichtsrat und Vergütungskontrollausschuss	12
4.2	Vorstand	12
4.3	Vergütungsbeauftragter	13
4.4	Vergütungs-Arbeitskreis	13
4.5	Externe Beratung	13
5.	Quantitative Offenlegung	14

1. Regulatorischer Rahmen

Als CRR-Institut gelten für die Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG (apoBank) die Offenlegungspflichten nach Art. 450 der Capital Requirements Regulation¹ (CRR) in Verbindung mit den Offenlegungspflichten gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung² (IVV). Dazu werden im Rahmen dieses Vergütungsberichts die für das Geschäftsjahr 2017 gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance qualitativ beschrieben sowie die Vergütungshöhen nach Art. 450 Abs. 1 Buchst. g bis i CRR im quantitativen Abschnitt offengelegt.

Die Angaben zu den Bezügen der Organe nach § 285 S. 1 Nr. 9a HGB erfolgen im Anhang des Jahresfinanzberichts 2017. Die Angaben zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß Entgelttransparenzgesetz finden sich im Lagebericht des Jahresfinanzberichts 2017. Angaben zur Nachhaltigkeit der Anreizsysteme erfolgen in dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-Bericht 2017).

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 25. Juli 2017 (BGBl. I S. 3042) geändert worden ist

2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgrundsätze der apoBank

Die apoBank hat ihrer strategischen Ausrichtung durch ihre Vision von der Vertrauensbank der Heilberufe mit klaren Prinzipien und nachhaltigem Wachstum im Gesundheitsmarkt einen langfristig gültigen Orientierungspunkt gegeben. Die Vision bildet den Rahmen für die Geschäfts- und Risikostrategie.

Die apoBank fokussiert ihr Geschäft auf die akademischen Heilberufe und ihre Organisationen sowie auf Unternehmen im Gesundheitsmarkt. Kunden der Bank sind die 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 an. Die strategischen Ziele der aktuellen Geschäfts- und Risikostrategie haben auch in der Vergütungsstrategie höchste Priorität.

Die Vergütungssysteme und -parameter unterstützen die Erreichung der strategischen Ziele sowohl aus Gesamtbanksicht als auch auf der Ebene der einzelnen Geschäftsfelder und werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Hinblick auf die regulatorischen Anforderungen überprüft. Im Falle von Änderungen der Geschäfts- bzw. der Risikostrategie werden die Vergütungsstrategie und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls angepasst.

Die Vergütungsstrategie und die Vergütungssysteme zielen darauf ab, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben die Grundsätze einer nachhaltigen, motivierenden und leistungsorientierten Vergütung einzuhalten.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der apoBank werden daher insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt:

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

Zur Erreichung dieser Ziele gewährt die apoBank neben fixen Vergütungsbestandteilen (Festgehalt) im Regelfall auch eine variable Vergütung und Nebenleistungen. Ebenso bietet die apoBank ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung. Die betriebliche Altersversorgung für Neueintritte (apoVia) ist beitragsorientiert ausgestaltet. Die Höhe des jährlichen Beitrags ist für alle Mitarbeitergruppen (prozentual) gleich definiert. Der prozentuale Beitrag der apoBank wird in Abhängigkeit von der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Deutschen Rentenversicherung bemessen.

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. Mit der Gehaltszahlung im November wird die tariflich vorgesehene Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt. In Summe kommen damit 13 Monatsgehälter p. a. zur Auszahlung.¹

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.

1) Darüber hinaus wird mit der Gehaltszahlung im Juli des Jahres ein halbes Monatsgehalt im Rahmen einer kollektiven Gesamtzusage an die tariflichen Mitarbeiter zur Auszahlung gebracht. Gemäß der in 2017 aktualisierten Begriffsbestimmungen der IVV wird dieses halbe Monatsgehalt im Rahmen der quantitativen Offenlegung für das Geschäftsjahr 2017 nunmehr der variablen Vergütung im Sinne der IVV zugeordnet.

3.2 Variable Vergütung

3.2.1 Übergreifende Regelungen

Grundvoraussetzungen für die Bemessung und Auszahlung von variabler Vergütung sind sowohl eine positive Institutslage i. S. d. § 7 IVV unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage sowie der Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung als auch die Dividendenfähigkeit der apoBank.

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

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

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

Variable Vergütungsbestandteile kommen bei unterjährigem Eintritt grundsätzlich anteilig zur Auszahlung.

3.2.2 Non Risk Taker

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

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Planbonus des Mitarbeiters mit dem bonusrelevanten Zielerreichungsgrad der Bank (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 strategischen Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie ab. Im Rahmen des bankweit einheitlich definierten ZEG Bank sind die risikoadjustierte Wirtschaftlichkeit, die externe Kundenzufriedenheit, die Prozesseffizienz und Prozessqualität sowie die Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt.

Die für die Ermittlung des ZEG Indiv. relevanten Größen ergeben sich aus einem mit dem BSC-Ansatz verknüpften Ziel- und Beurteilungssystem. Die Ziele werden aus der Geschäfts- und Vertriebsplanung abgeleitet. Die vorgesehenen Ziele sind dabei funktionspezifisch vorgegeben bzw. vereinbart, so dass die variable Vergütung für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten nicht maßgeblich nach gleichlaufenden Vergütungsparametern wie für die 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.

Neben den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2017 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 Gesamtkonzerneergebnisses 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 2017 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 2017 kam der Barbetrag mit dem Gehaltslauf nach der Vertreterversammlung in 2018 zur Auszahlung. Die letzte Auszahlung der verbleibenden Bonusberechtigung erfolgt im Jahr 2023.

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 die Mitglieder des Vorstands

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

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

3.4 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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 Kredit- und Risikoausschuss zusammengearbeitet.

Per 31.12.2017 setzte sich der Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- Vorsitzender (Vertreter der Ärzteschaft)
- Vertreter der Apothekerschaft
- Vertreter der Zahnärzteschaft
- unabhängiges Aufsichtsratsmitglied
- Vertreter 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, Kostenmanagement- und Einkauf, Kreditmanagement, Recht, Risikocontrolling, Treasury, Unternehmensorganisation, Vertriebssteuerung und Produktmanagement sowie Vorstandsstab 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. Dabei wurden einzelne Geschäftsbereiche aggregiert, um im Sinne der Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes eine Identifizierbarkeit einzelner Mitarbeiter auszuschließen. Bei Summenbildung sind Abweichungen aufgrund von Rundungsdifferenzen möglich.

Bei der Zusammenfassung der Vergütungsdaten wurden die in 2017 aktualisierten Vergütungsdefinitionen gemäß IVV berücksichtigt. Daher werden im Rahmen dieser Offenlegung für das Geschäftsjahr 2017 bei der Mitarbeitervergütung erstmals u. a. auch Zuführungen zur Altersversorgung, Sachleistungen und geldwerte Vorteile (z. B. aus Dienstwagenbereitstellung) berücksichtigt.

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

	Aufsichtsrat ²	Vorstand ³	Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Personen, die nicht im Personalstand zum 31.12.2017 waren ⁴
Mitglieder (nach Köpfen) zum 31.12.2017	20	5	-	-	-
Mitarbeiter in FTE („Full Time Equivalent“) zum 31.12.2017	-	-	1.375	1.035	-
Gesamte Vergütung⁵	1,1	8,6	114,8	92,4	14,6
davon fixe Vergütung in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen ⁵	1,1	6,7	94,8	81,2	10,1
davon variable Vergütung für 2017 inkl. in 2017 gezahlter Abfindungen	-	1,9	20,0	11,2	4,5

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

2) Zum Stand 31.12.2017 aktive Mitglieder des Aufsichtsorgans nach § 25d KWG.

3) Zum Stand 31.12.2017 aktive Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG. Die Gesamtbezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 2,3 Mio. Euro.

4) Austritte, Mitarbeiter im Vorruhestand, Auszubildende, Praktikanten etc. (die Angaben umfassen Vergütungen für insgesamt 492 Personen).

5) Inklusive der Zuführungen zur Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands i. H. v. insgesamt 3,5 Mio. Euro und für die Mitarbeiter i. H. v. insgesamt 11,2 Mio. Euro.

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmens- funktionen und unabhängige Kontroll- funktionen	Ehemalige Risk Taker ¹
Mitglieder des Aufsichtsrats, Vorstands und Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2017 nach Köpfen	20	5	77	55	-
Anzahl identifizierter Risk Taker zum 31.12.2017 in FTE	-	-	77	54	-
Anzahl identifizierter Risk Taker der 1. Führungsebene	-	-	7	31	-
Fixe Vergütung für das Jahr 2017²	1,1	6,7	10,9	9,4	1,3
davon in Barmitteln, Sachleistungen, Zuführung zur Altersversorgung und geldwerten Vorteilen ²	1,1	6,7	10,9	9,4	1,3
Variable Vergütung für das Jahr 2017 exkl. in 2017 gezahlter Abfindungen	-	1,9	3,5	2,9	0,1
davon als Komponente „Barbetrag“	-	0,4	2,6	1,2	0,1
davon als Komponente „Barbetrag mit Wertentwicklung“	-	0,4	0,3	0,4	-
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag“	-	0,6	0,3	0,6	-
davon als Komponente zurückbehaltener „Risikobetrag mit Wertentwicklung“	-	0,6	0,3	0,6	-
davon Summe der Komponenten in Barmitteln i.S.d. IVV („Barbetrag“ und „Risikobetrag“)	-	1,0	2,9	1,8	0,1
davon Summe der Komponenten mit Wertentwicklung („Barbetrag mit Wertentwicklung“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	1,0	0,6	1,1	-
davon Summe der zurückbehaltenen Komponenten („Risikobetrag“ und „Risikobetrag mit Wertentwicklung“)	-	1,2	0,7	1,3	-

1) Ehemalige Risk Taker, die nicht im Personalstand zum 31.12.2017 waren wie z. B. Austritte, Mitarbeiter im Vorruhestand, etc. (die Angaben in dieser Spalte umfassen Vergütungskomponenten für insgesamt 20 Personen)

2) Inklusive der Zuführungen zur Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands i. H. v. insgesamt 3,5 Mio. Euro und für die Risk Taker i. H. v. insgesamt 1,3 Mio. Euro.

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmens- funktionen und unabhängige Kontroll- funktionen	Ehemalige Risk Taker
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	2,2	1,4	2,7	0,9
davon bereits vor dem Jahr 2017 erdient	-	0,8	0,5	0,9	0,5
wiederum davon im Jahr 2017 zur Auszahlung gekommen	-	0,4	0,3	0,5	0,3
davon im Jahr 2017 erdient	-	0,7	0,5	0,9	0,2
wiederum davon im Jahr 2017 zur Auszahlung gekommen	-	0,4	0,2	0,4	0,1
davon im Jahr 2017 noch nicht erdient	-	0,7	0,4	0,9	0,1
Betrag, der in 2017 (für die Bonus- berechtigung aus dem GJ 2016) neu zurückbehalten wurde	-	0,8	0,5	1,3	0,0
Gesamtbetrag der zum 31.12.2017 noch ausstehenden variablen Vergütung, die aus den Geschäftsjahren vor 2017 zurückbehalten wurde	-	2,5	1,5	3,4	0,6
Gesamtbetrag der in 2017 aufgrund von Malus-Sachverhalten reduzierten variablen Vergütung, die im Jahr 2017 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	-	-	-	-
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie) für 2017	-	-	k.A.	k.A.	-
Gesamtbetrag der für 2017 garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämie)	-	-	k.A.	k.A.	-

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

	Aufsichtsrat	Vorstand	Risk Taker in den Geschäftsbereichen		
			Retail Banking und Asset Management	Unternehmensfunktionen und unabhängige Kontrollfunktionen	Ehemalige Risk Taker
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	4
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gezahlten Abfindungen	-	-	-	-	1,1
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gezahlte Abfindung	-	-	-	-	1,0
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	2	2	-
Gesamtbetrag der im Jahr 2017 gewährten Abfindungen	-	-	k.A.	k.A.	-
Höchste im Jahr 2017 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	k.A.	k.A.	-

k.A. = Gemäß Auslegungshilfe zur IVV „erlaubt der Grundsatz der Vertraulichkeit ein Absehen von der Offenlegung, als es ansonsten möglich wäre, bestimmte Informationen einer oder zwei einzelnen Person(en) zuzuordnen, und somit eine Offenlegung persönlicher Daten natürlicher Personen die Folge wäre.“ Daher erfolgt die zusammengefasste Angabe, dass ein neu eingetretener Risk Taker eine garantierte variable Vergütung (Neueinstellungsprämie) in Höhe von 0,01 Mio. Euro (kaufmännisch gerundet) erhalten hat. Für vier Risk Taker, denen im Jahr 2017 Abfindungen gewährt wurden, betrug die Summe der Abfindungen 1,6 Mio. Euro und die höchste gewährte Abfindung 0,8 Mio. Euro.

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

in Mio. Euro	Gesamtvergütung in 2017 (Summe aus fixer Vergütung inklusive Barmitteln, Sachleistungen, geldwerten Vorteilen und <u>inklusive</u> Zuführungen zur Altersversorgung sowie variabler Vergütung für 2017 und etwaiger Abfindungszahlungen)		Anzahl der zum 31.12.2017 aktiven Personen bei einer Gesamtvergütung <u>exklusive</u> Zuführungen zur Altersversorgung ¹
	Anzahl der zum 31.12.2017 aktiven Personen ¹		
1,0 bis 1,5	3		2
1,5 bis 2,0	0		0
2,0 bis 2,5	1		0
2,5 bis 3,0	1		0
> 3,0	0		0

1) Zwei zum 31.12.2017 nicht mehr aktive Personen haben eine Gesamtvergütung zwischen 1,0 Mio. Euro und 1,5 Mio. Euro erhalten.