

## Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG auf ihrer Internet-Seite zu erörtern, auf welche Art und Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG und der Anlage zu § 39b BWG einhält.

In Umsetzung dieser Verpflichtung macht die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG mit nachfolgenden grundlegenden Informationen ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen betreffend der Einhaltung der Corporate Governance Bestimmungen und ihrer Vergütungsregelungen öffentlich einsehbar:

### 1. Information über die Einhaltung der § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 3 und 5 BWG (Fit & Proper)

Die Regelungen des § 5 Abs. 1 Z 6 – 9a BWG legen für GeschäftsleiterInnen, des § 28a Abs. 3 BWG für Aufsichtsratsvorsitzende und jene des § 28a Abs. 5 BWG für alle Aufsichtsratsmitglieder einen Katalog zu erfüllender Anforderungen fest. Neben Kriterien betreffend die persönliche Zuverlässigkeit und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sind insbesondere die für die jeweilige Aufgabe erforderliche fachliche Eignung und Erfahrung gefordert.

Mit der am 22. November 2011 von der Europäischen Bankenaufsicht („EBA“) – gestützt auf Art. 11 Abs. 1 und Art. 22 RL 2006/48/ EG („CRD“) iVm Art. 16 Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 („EBA-VO“) – veröffentlichten „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ (EBA/GL/2012/06, „Fit & Proper Leitlinien“) wurden zudem europaweit einheitliche Mindestanforderungen für die Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit, fachlichen Eignung und Erfahrung von Personen in Leitungs- und Kontrollfunktionen (GeschäftsleiterInnen, Aufsichtsräte sowie MitarbeiterInnen in sogenannten „Schlüsselfunktionen“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften definiert. Im Mai 2013 veröffentlichte die FMA dazu ergänzend ein „Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (Fit & Proper Anforderungen).

Die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG hat in Erfüllung dieser Vorgaben eine „Fit & Proper Policy“ erlassen mit der die Einhaltung dieser Vorgaben sichergestellt ist. Diese regelt die Verantwortung für die Durchführung sowie den Ablauf des Prozesses zur Eignungsbeurteilung. So ist anhand der gesetzlichen Vorgaben vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen zu erfolgen. Der Entscheidung werden dazu die von der zu bestellenden Person vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, ggf. Bestätigungen über Aus- und Fortbildungen sowie Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potentiellen Interessenskonflikten, herangezogen. Entspricht die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den

festgelegten Kriterien und den gesetzlichen Anforderungen wird eine positive Gesamtbeurteilung („*fit & proper*“) vorgenommen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen wird der Finanzmarktaufsicht die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie Eignungsänderungen entsprechend angezeigt.

## **2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)**

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG besteht in der Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG keine Verpflichtung einen Nominierungsausschuss einzurichten. Dennoch gibt es in der Bank für Ärzte und Freie Berufe Aktiengesellschaft einen Personal-, Vergütungs- und Nominierungsausschuss, der u.a. für die Einhaltung der Fit & Proper Policy verantwortlich zeichnet.

## **3. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und – praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)**

Die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG hat eine Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der in der Anlage zu § 39b BWG genannten Grundsätze festgelegt.

Die Richtlinien basieren auf den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere

- § 39 Abs. 2 BWG sowie §§ 39b und 39c inklusive Anhang zu Artikel 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (Umsetzung der CRD IV) – „*BWG*“;
- CRD IV – EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013);
- RTS 604/2014 vom 04.03.2014 – Qualitative und Quantitative Kriterien zur Ermittlung des Identified Staff;
- RTS 527/2014 vom 12.03.2014 – Klassen von Instrumenten die für die Auszahlung der variablen Vergütung geeignet sind;
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG - Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken von Dezember 2012 – „*FMA Rundschreiben Banken/Vergütung*“;
- CEBS-Leitlinien zu Vergütungsrichtlinien und -praktiken – „*CEBS GL Banken Vergütung*“ vom 10.12.2010
- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „*Vergütungsgrundsätze und –verfahren (MiFID)*“ (ESMA/2013/606)

- EBA – Consultation on Guidelines “on sound remuneration policies” (EBA/CP/2015/03)
- §§ 33 und 39 Abs. 2 BWG sowie §§ 39b und 39c inklusive Anhang zu Artikel 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (Umsetzung der CRD IV) – „BWG“

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den MitarbeiterInnen durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand unter Einbindung des Vergütungsausschusses, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung bzw. den Vorstand durch den Vergütungsausschuss. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik sowie die Festlegung fixer Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung der MitarbeiterInnen setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:

- kollektivvertragliches Schemagehalt;
- starre/valorisierbare/aufzehrbare Zulagen;
- Überstundenpauschalen/All-In Vereinbarungen;
- leistungsunabhängige Prämien (z.B.: Jubiläen);
- eine variable Vergütung ist aktuell in der Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG nicht vorgesehen.

Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbart, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

Die Vergütungspolitik ist darauf gerichtet die persönlichen Zielsetzungen der MitarbeiterInnen an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen.

#### **4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)**

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 39c BWG hat die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG einen Vergütungsausschuss eingerichtet.

Dieser ist unter anderen für die Vorbereitung bzw. Fassung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, sowie die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen zuständig.

## **5. Informationen zu den Regelungen der § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG**

Die in § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden, soweit erforderlich, im Anhang des Jahresabschlusses der Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG angegeben.