

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG auf ihrer Internetseite 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 des § 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“) veröffentlichten und per 31.03.2018 aktualisierten „*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, AufsichtsrätInnen sowie MitarbeiterInnen in sogenannten „*Schlüsselfunktionen*“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften definiert. Am 30.08.2018 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 und anderer einschlägiger rechtlicher 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 individuellen und kollektiven 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 sowie im Falle eines Aufsichtsratsmitgliedes auch dessen Unabhängigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen und zu dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen der Individual- und Kollektiveignung zu erfolgen. Für die 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 potenziellen 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 werden 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)

Da die Voraussetzungen des § 29 BWG in der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG nicht erfüllt sind, besteht für die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG keine Verpflichtung, einen Nominierungsausschuss gem. § 29 BWG einzurichten. Die Unterstützung der Hauptversammlung bei der Besetzung von frei werdenden Stellen im Aufsichtsrat hat daher durch den Gesamtaufichtsrat zu erfolgen. Die jährliche Reevaluierung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit gemäß der Fit & Proper Anforderungen erfolgt ebenfalls durch den Gesamtaufichtsrat.

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 ihre 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 samt delegierte VO (EU) der Kommission 2016/861 vom 18.02.2016 – Qualitative und Quantitative Kriterien zur Ermittlung des Identified Staff (DelV)
- 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*“;

- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „Vergütungsgrundsätze und –verfahren (MiFID)“ (ESMA/2013/606)
- EBA –Guideline “*on sound remuneration policies*” (EBA/GL/2015/22)
- EBA –Guideline „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft“ (EBA/GL/2016/06)
- Offenlegungs-VO – EU-Verordnung ((EU) 2019/2088 vom 27. November 2019)

Governance der Vergütungspolitik:

Die Governance der Vergütungspolitik der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG gewährleistet sowohl Klarheit und Zuverlässigkeit der Vergütung, Vermeidung von Interessenkonflikten als auch eine angemessene Offenlegung unter uneingeschränkter Beachtung der allgemeinen Grundsätze, die von der Regulierungsbehörden festgelegt werden.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand unter Einbindung des Aufsichtsrates, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung bzw. den Vorstand durch den Aufsichtsrat. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat. Die Grundsätze der Vergütungspolitik der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik und die Festlegung fixer Vergütungsbestandteile in angemessenem Umfang. Eine variable Vergütung ist aktuell in der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG grundsätzlich nicht vorgesehen.

Grundsätze der Vergütungspolitik der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG:

- Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.
- Die Vergütungspolitik beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, insbesondere auch bei den für die Prüfung der Kreditwürdigkeit hinsichtlich Hypothekar- und Immobilienkrediten gem. Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz (HIKrG) zuständigen Mitarbeitern.
- Es werden keine Anreize geschaffen, die dazu führen, dass die relevanten Personen beim Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft ihre eigenen Interessen und Interessen der Bank über die Interessen der Verbraucher stellen.
- Es werden keine Anreize zur Übernahme übermäßig hoher Risiken, inkl. Nachhaltigkeitsrisiken, geschaffen.

- Der Gesamtaufsichtsrat der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.
- Im Rahmen einer Überprüfung wird zumindest einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis, gemäß der vom Gesamtaufsichtsrat festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.
- Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sind unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.
- Die Vergütung des höheren Managements in Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision wird vom Gesamtaufsichtsrat unmittelbar überprüft.
- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolge nicht belohnen.
- Eine variable Vergütung ist –insbesondere vor dem Hintergrund des Bundes-Genussrechts im Volksbanken Kreditinstitute-Verbund („KI-Verbund“)- nicht vorgesehen. Daher dürfen in der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG bis zu einer diesbezüglichen ausdrücklichen Änderung der generellen Weisung Vergütungspolitik keine variablen Vergütungen ausbezahlt werden. Daraus folgend dürfen nur solche Vergütungen an die Mitarbeiter ausbezahlt werden, die die Voraussetzungen für die Einstufung als fixe Vergütung erfüllen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz stellen solche Zahlungen oder Leistungen dar, die im Zusammenhang mit der Restrukturierung des KI-Verbundes bzw. der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG geleistet werden, wie z.B. Vereinbarungen mit einem ähnlichen Charakter wie Sozialpläne, die keinen Misserfolg belohnen. Derartigen Zahlungen werden transparent begründet und dokumentiert.

Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems:

Eine Leitlinie der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG Vergütungssystematik ist, dass die Fixvergütung im Vergleich zum externen Markt (Mitbewerber im Banken- und Finanzdienstleistungssektor am österreichischen Arbeitsmarkt) marktkonform ist. Kriterien für die Beurteilung der Marktkonformität sind die Funktion, die fachliche und persönliche Qualifikation, die (einschlägige) Erfahrung und auch die Ergebnisse interner Vergleiche im Rahmen von Gehaltsstudien. Bei diesen Vergleichen hat sich die Fixvergütung der Mitarbeiter am Marktmedian inklusive variable Gehaltsstudienteile der Gehaltsstudien auszurichten.

Die Erfüllung dieses Ansatzes wird durch die regelmäßig durchgeführten Vergütungsbenchmarks überprüft.

Des Weiteren muss eine fixe Vergütung, für die Einstufung als solche, die folgenden Voraussetzung erfüllen:

- im Vorhinein festgelegt;
- ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegelnd;
- transparent für die Mitarbeiter;
- permanent über eine Periode für spezifische Funktion und Verantwortung;
- nicht widerrufbar, nur mit Kollektivverhandlung oder Neuverhandlung im Zuge mit nationalen Gehaltsanpassungskriterien;
- Zahlungen können nicht reduziert, ausgesetzt oder storniert werden;
- keine Anreize für die Übernahme von Risiken inklusive Nachhaltigkeitsrisiken;
- nicht leistungsabhängig.
- die nicht-finanziellen Anreize dienen der Unterstützung zur Erreichung der nachhaltigen Aspekte und der langfristigen Wertschöpfung.

Die Gehaltsgliederung der Mitarbeiter setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:

- kollektivvertragliches Schemagehalt
- starre/valorisierbare/aufzehrbare Zulagen
- Überstundenpauschalen/All-In Vereinbarungen

4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Einhaltung der Vergütungspolitik (§ 39c BWG)

Da die Voraussetzungen des § 39c BWG in der Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG nicht erfüllt sind, besteht für die Österreichische Ärzte- und Apothekerbank AG keine Verpflichtung, einen Vergütungsausschuss einzurichten. Sämtliche Aufgaben eines Vergütungsausschusses werden durch den Gesamtaufsichtsrat erledigt.

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 Österreichischen Ärzte- und Apothekerbank AG angegeben.