

Veröffentlichung gemäß Corporate Governance und Vergütung

gemäß § 65a BWG

- 1 | 1. Einleitung
- 1 | 2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend der Eignungsprüfung (Fit- & Properness) von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, Abs. 5a und 5b BWG)
- 2 | 3. Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)
- 2 | 4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)
- 3 | 5. Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)
- 3 | 6. Informationen zu § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG

1. Einleitung

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG veröffentlicht die Alpen Privatbank AG nachfolgend grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen in den §§ 5, 28a und 29 BWG, der Bestimmungen zur Vergütung in den §§ 39b und 39c sowie Anlage zu § 39b BWG und der Bestimmungen zum Anhang in § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG.

2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend der Eignungsprüfung (Fit- & Properness) von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, Abs. 5a und 5b BWG)

In den §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis Z 9a und 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 und Abs. 5a und 5b BWG sind die Anforderungen an die Geschäftsleiter sowie an den Vorsitzenden und die Mitglieder des Aufsichtsrats statuiert. Diese Anforderungen betreffen unter anderem die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit, die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten sowie die Unabhängigkeit eines Mitgliedes des Aufsichtsrates (Fit & Proper Vorgaben).

Darüber hinaus legen die von der European Banking Authority (EBA) erlassenen Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2021/06) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion und von Inhabern von Schlüsselfunktionen zu beachten haben. Zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, dem Aufsichtsrat und Inhabern von Schlüsselfunktionen ist zudem das Fit & Proper Rundschreiben der FMA, zuletzt aktualisiert am 17.03.2023, zu beachten.

In Umsetzung der Bestimmungen hat die Alpen Privatbank AG eine laufend bzw. anlassbezogen aktualisierte Fit & Proper Richtlinie erlassen, die die Strategie für die Auswahl und den Prozess der Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Vorsitzenden und der Mitglieder des Aufsichtsrates und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen schriftlich festlegt. Besonderes Augenmerk bei der individuellen und kollektiven Eignungsüberprüfung gilt der Bekämpfung von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung sowie dem Risikomanagement inkl. ESG- und IKT-Risikofaktoren. Die Fit & Proper Richtlinie wurde zuletzt im Juni 2024 aktualisiert.

Unter anderem wird festgehalten, dass sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates nicht nur individuell, sondern auch im Kollektiv über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfts- sowie der Risikostruktur des Instituts angemessen sind, verfügen müssen. In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates wird zudem auf das Vorliegen der hierfür erforderlichen Fähigkeiten geachtet. Im Zusammenhang mit der geforderten Unabhängigkeit der Mitglieder im Aufsichtsrat gilt für die Alpen Privatbank AG, dass dem Aufsichtsrat der Alpen Privatbank AG mindestens ein unabhängiges Mitglied anzugehören hat.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates bzw. vom AR-Vorsitzenden oder von den Inhabern von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen gemäß Fit & Proper Policy herangezogen. Ebenso werden ggfs. Angaben zur kollektiven Eignung und zur Unabhängigkeit eingeholt.

Verantwortlich für die individuelle und kollektive Beurteilung der Fit- & Properness des Vorstandes und des Aufsichtsrats ist der Gesamtaufsichtsrat. Bei Wiederbestellungen von Aufsichtsratsmitgliedern enthält sich das jeweilige Aufsichtsratsmitglied bei der eigenen Eignungsbeurteilung.

3. Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Nachdem die Alpen Privatbank AG nicht zu den Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG zählt, werden die gesetzlichen Aufgaben des Nominierungsausschusses durch den Aufsichtsrat als Kollegialorgan unter Anwendung des Proportionalitätsprinzip wahrgenommen.

4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)

Aufgrund der Einbettung der Regelungen zur Vergütungspolitik in die allgemeinen Sorgfaltsbestimmungen des § 39 BWG werden diese von der Alpen Privatbank AG dergestalt interpretiert, dass § 39b BWG vor allem dazu dienen soll, das übermäßige und unvorsichtige Eingehen von Risiken aufgrund des in der Bank bestehenden Entlohnungssystems zu vermeiden.

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bildet die seitens der Alpen Privatbank AG erlassene Vergütungsrichtlinie („Grundsätze der Vergütungspolitik“). Diese enthält im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend:

- Persönlicher Geltungsbereich der Grundsätze
- Generelle Grundsätze der Vergütungspolitik
- Spezielle Grundsätze der Vergütungspolitik
- Vergütungsformen im Detail

Die Vergütungsgrundsätze der Alpen Privatbank AG werden unter Einhaltung der Richtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Personalausschuss der Alpen Privatbank AG genehmigt, und regelmäßig bzw. anlassbezogen evaluiert.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie (inkl. der Nachhaltigkeitsrisiken), den langfristigen Unternehmenszielen im Einklang und ist geschlechtsneutral. Die variablen Vergütungen werden vereinbart, um den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver zu gestalten und um die „Mitunternehmenschaft“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzubilden.

Fixe und variable Gehälter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Das Fixum ist dabei derart gestaltet, dass deren Höhe als ausreichend für die persönliche Lebensführung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustufen ist.

Somit ist eine flexible Handhabung der variablen Vergütungskomponenten bis zu deren gänzlichem Entfall möglich. Eine Garantie für den Erhalt eines variablen Gehaltsbestandteils besteht nicht. Diese kann nur ausnahmsweise im Zusammenhang mit der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung, gewährt werden.

Die Vergütungspolitik der Alpen Privatbank AG entspricht der risikopolitischen Ausrichtung und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen. Insbesondere berücksichtigt die Vergütungspolitik auch jene Risiken, die sich für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten ergeben können, um sicherzustellen, dass die von der Alpen Privatbank AG angewandten Vergütungsgrundsätze und -verfahren die Kundeninteressen weder kurz-, mittel- oder langfristig beeinträchtigen.

Zahlungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses werden vom Vorstand/Aufsichtsrat festgelegt. Deren Höhe ist so gestaltet, dass sie den langfristigen Erfolg der Bank widerspiegeln und Misserfolge nicht belohnen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausdrücklich verpflichtet, persönlich keine Maßnahmen zu setzen, um die in der Vergütungspolitik enthaltenen Regelungen zu unterlaufen oder zu umgehen.

Der Geltungsbereich der Anlage zu § 39b BWG erstreckt sich auf sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alpen Privatbank AG. Infolge der Betriebsgröße, der internen Organisation sowie der Art und der Komplexität der betriebenen Geschäfte stuft sich die Alpen Privatbank AG vorübergehend und freiwillig als mittelkomplexes Institut ein. Allerdings werden dadurch nicht die Grenzwerte des § 39b BWG überschritten, so dass diese Einstufung keine direkten Auswirkungen auf die Vergütungspolitik hat. Aus diesem Grund sind die speziellen Vergütungsgrundsätze hinsichtlich der Verteilung von mindestens 40 % der variablen Bezüge über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren sowie die Zurückbehaltung von Bonusauszahlungen aus Sicht der Alpen Privatbank AG für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neutralisiert. Die Aktien der Alpen Privatbank AG sind nicht börsennotiert, sodass eine unbare Vergütung nicht erfolgen kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips (gemäß EBARTS, DeVO (EU) 923/2021, Anlage §39b BWG) mit folgendem zusammenfassenden Ergebnis identifiziert:

- Geschäftsleiter und höheres Management
- Risikokäufer,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen,
- „sonstige“ Risikokäufer

Die diesbezüglichen Leistungsbeurteilungen orientieren sich an einem dreijährigen Rahmen dergestalt, dass die Bonusauszahlung sich zu jeweils einem Drittel aus der persönlichen Zielerreichung der drei Vorjahre ergibt oder alternativ bei quantitativen Zielen (rollierende) Dreijahresziele vereinbart werden.

Die maximale Bonusauszahlung beträgt im Sinne eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fixum und Bonus nach Z 8a der Anlage zu §39b BWG 54 % des Grundgehalts.

Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere

- die Funktion,
- die Übernahme von Führungsaufgaben,
- die fachliche und persönliche Qualifikation,
- die (einschlägige) Erfahrung.

Variable Vergütungen werden vereinbart,

- um den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver zu gestalten,
- um die „Mitunternehmerschaft“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzubilden,
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ertragsreichen Jahren die Möglichkeit zu bieten, am Unternehmenserfolg durch ihre Leistung angemessen zu partizipieren,
- die Bank bei Erzielung rückläufiger Nettoerträge im Bereich des Personalaufwandes zu entlasten.

Die erzielbaren variablen Vergütungen sollen daher

- motivierend,
- angemessen (d.h. in Einschätzung der persönlichen Leistung, der Teamleistung und des Gesamtergebnisses des Kreditinstituts),
- vertretbar (d.h. abhängig von der jeweiligen Funktion und der Gesamtvergütung),
- geeignet (d.h. Handeln im besten Interesse der Kunden ohne Anreiz für das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken) sein.

Zum Zwecke der Messung von individuellen Leistungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsindikatoren definiert.

Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt gemäß der Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung, wenn die Alpen Privatbank ein Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von 3 Mio. € erreicht und durch die Leistung der Person gerechtfertigt ist. Eine Auszahlung des Bonus in den Fällen, in denen das Mindest-EGT in Höhe von 3,0 Mio. € nicht erreicht wird, ist in Abstimmung zwischen Vorstand und Risikomanagementfunktion möglich.

Die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (z. B. Risikomanagement, Compliance) erfolgt unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihre Tätigkeiten mit ausreichenden Befugnissen ausgestattet. Eine variable Vergütung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nicht.

5. Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

Nachdem die Alpen Privatbank nicht zu den Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs 4 BWG zählt, werden die gesetzlichen Aufgaben des Vergütungsausschusses durch den Aufsichtsrat an den Personalausschuss delegiert und werden von diesem in entsprechendem Ausmaß wahrgenommen.

6. Informationen zu § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG

Die Angaben gemäß diesen Bestimmungen werden im Anhang zum Jahresabschluss 2023 veröffentlicht.

Riezlern, im August 2024