

## Informationen gemäß § 65a BWG

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

Die EBA-Leitlinie zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen sieht vor, dass Kreditinstitute eine Fit-&-Proper-Policy beschließen, die eine Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats und von Schlüsselfunktionen festlegt. Im August 2018 hat die Finanzmarktaufsicht dazu ein Rundschreiben veröffentlicht.

Die OeKB CSD GmbH (OeKB CSD) hat die Fit-&-Proper-Policy im September 2018 überarbeitet.

Die Fit-&-Proper-Policy definiert einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen der Organe sowie Inhabern von Schlüsselfunktionen, die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit. Zur operativen Einholung, Aufbereitung und Aufbewahrung der Unterlagen sowie die generelle Unterstützung der Geschäftsführung und des Vergütungsausschusses ist ein Fit-&-Proper-Office eingerichtet.

Sämtliche bestehende und neu bestellte Geschäftsführer und Aufsichtsratsmitglieder sowie alle Inhaber von Schlüsselfunktionen wurden einer Fit-&-Proper-Evaluierung unterzogen.

### **2 Information über die Einhaltung der §§ 39b und c BWG sowie Anlage zu § 39b BWG (Vergütungspolitik)**

Ausgehend von der Geschäftsstrategie und im Einklang mit der Risikopolitik des Unternehmens definiert die Geschäftsführung der OeKB CSD die Vergütungspolitik der OeKB CSD. Damit werden auch die Anforderungen des BWG, des entsprechenden Rundschreibens der Finanzmarktaufsicht und die EBA-Leitlinien erfüllt. Diese Vergütungspolitik wird einmal jährlich einem Review unterzogen, zuletzt im Mai 2020. Im Aufsichtsrat der OeKB CSD ist ein Vergütungsausschuss eingerichtet, dem die Vergütungspolitik zur Genehmigung vorgelegt wird, der die Einhaltung überwacht und dem Aufsichtsrat darüber berichtet. Bei der Festlegung der Vergütungspolitik und diversen Reviews wurden zuletzt Expertinnen und Experten von Deloitte als externe Berater beigezogen.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungspolitik gewährleistet, dass die Anreizgestaltung mit den langfristigen Interessen der OeKB CSD in Einklang steht. Eine variable Vergütung kommt nur dann zur Anwendung, wenn bestimmte Mindestvoraussetzungen für die Errechnung eines Prämienpools (wie zum Beispiel ein positives Betriebsergebnis oder eine bestimmte Mindestdauer für die Survival Period) erfüllt sind. Die variable Vergütung stellt einen angemessenen Anteil an der Gesamtvergütung dar und orientiert sich einerseits an der individuellen Verantwortung und Leistung und andererseits an ein- und mehrjährigen Erfolgsparametern des Unternehmens und der Gruppe.

Die Höhe des gesamten Prämienvolumens, das für Mitarbeitende und Geschäftsführung zur Ausschüttung gelangt, errechnet sich aus einem Mix von Unternehmenskennzahlen. Dabei werden das Betriebsergebnis, der risikoadjustierte Gewinn, die Risikotragfähigkeit und die Liquidität berücksichtigt.

Bei der Geschäftsführung ist der individuelle variable Bezug mit 85 % des Jahresfixbezuges limitiert. Ab der zweiten Ebene (Gruppenleitung) beträgt der variable Anteil max. 25 % der fixen Vergütung. Überschreitet die variable Vergütung den Anteil von 25 % an der fixen Vergütung, wird die zeitversetzte Auszahlung angewandt, um den regulatorischen Anforderungen der Nachhaltigkeit und Risikoorientierung zu folgen, wobei 40 % (bei besonders hohen Beträgen 60 %) der variablen Vergütung über einen Zeitraum von fünf Jahren ausbezahlt werden. Bis zur tatsächlichen Auszahlung hat der Begünstigte lediglich eine unverbindliche Anwartschaft auf den rückgestellten Betrag. Der jährlich fällige Teil der Anwartschaft auf die einbehaltene Prämie wird in jedem Jahr neu bewertet.

Die Aufschiebungstranchen werden nur dann ausbezahlt, wenn jeweils die Mindestvoraussetzungen für eine variable Vergütung erfüllt sind. Bei ungünstiger (oder negativer) Finanz- und Ertragslage behält sich die Geschäftsführung bzw. der Aufsichtsrat (Vergütungsausschuss) eine Kürzung der variablen Vergütung und der aufgeschobenen Prämienzahlungen vor, die in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben auch einen kompletten Entfall bedeuten kann.

Das Fixgehalt stellt beim höheren Management und generell in der OeKB CSD den wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung dar, so dass hinsichtlich der variablen Vergütung eine in jeder Hinsicht flexible Vergütungspolitik möglich ist und gegebenenfalls auch ganz auf die Zahlung des variablen Anteils verzichtet werden kann. Durch das dargestellte Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung ist sichergestellt, dass im Sinne eines soliden und wirksamen Risikomanagements niemand zur Übernahme von Risiken ermutigt wird, die über den gewollten Risikoappetit bzw. das tolerierte Maß hinausgehen.

Eine garantierte variable Vergütung ist in der OeKB CSD nicht mit dem Grundsatz der leistungsbezogenen Vergütung vereinbar und kommt daher nicht zur Anwendung.

### **3 Weitere Informationen**

Weitere Informationen, insbesondere alle Angaben nach § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG, sofern anwendbar, sowie die Zusammensetzung der genannten Ausschüsse des Aufsichtsrates sind im Geschäftsbericht veröffentlicht.

OeKB CSD GmbH

Wien, im Februar 2021