

## 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 Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2012/06) sieht vor, dass Kreditinstitute eine Fit & Proper-Policy beschließen müssen, die eine Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter in Schlüsselpositionen festlegt. Im November 2014 hat die Finanzmarktaufsicht dazu ein Rundschreiben veröffentlicht, in dem die BWG-Novellen 2013 und 2014 eingearbeitet wurden.

Die Geschäftsführung der OeKB CSD hat eine Fit & Proper Policy beschlossen, die vom Aufsichtsrat genehmigt wurde. Die Fit & Proper-Policy definiert einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen der Organe sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen und die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit. Die Richtlinie wird regelmäßig einem Review unterzogen und im Bedarfsfall adaptiert.

Sämtliche bestehenden und neu bestellten Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 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. 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. Die Vergütungspolitik wird einmal jährlich einem Review unterzogen.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungspolitik gewährleistet, dass die Anreizgestaltung mit den langfristigen Interessen der OeKB CSD in Einklang steht. Die variable Vergütung stellt einen angemessenen Anteil an der Gesamtvergütung dar und orientiert sich einerseits an der individuellen Leistung und andererseits an ein- und mehrjährigen Erfolgsparametern des Unternehmens bzw. der Gruppe.

Quantitativ gemessen wird das anhand eines Mix aus Unternehmenskennzahlen. Die Kennzahlen folgen dabei der Systematik, dass der Prämientopf zu einer Hälfte ergebnisabhängig ist, zu einem Viertel die nachhaltige Wertsteigerung der OeKB Gruppe abbildet und zuletzt zu einem weiteren Viertel von Risikoparametern der OeKB Gruppe abhängig ist.

Für die OeKB CSD (alle Mitarbeitenden außer Geschäftsführung) liegt der variable Anteil im Wesentlichen bei ein bis zwei Monatsbruttogehältern. Bei den Mitarbeitenden ist der individuelle variable Bezug mit 20% des Gesamtbezuges limitiert, bei der Geschäftsführung mit 40%. Das Fixgehalt stellt damit in der OeKB CSD den wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung dar, sodass 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.

Mit dem oben angeführten geringen Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung ist auch 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 die Zusammensetzung des Aufsichtsrates, werden ebenfalls auf der Website der OeKB CSD veröffentlicht. Alle Angaben nach § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG, sofern anwendbar, werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Der jeweils aktuelle Geschäftsbericht steht auf der Website der OeKB CSD zur Verfügung.

OeKB CSD GmbH