

# 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)
- 4 | 5. Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)
- 4 | 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 und Inhaber von Schlüsselfunktionen von Kreditinstituten 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 und im Juli 2021 aktualisierten 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 zu beachten haben. Zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, dem Aufsichtsrat und Inhabern von Schlüsselfunktionen ist zudem das Fit & Proper Rundschreiben der FMA in der jeweils gültigen Fassung) 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 Aufsichtsrats und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen schriftlich festlegt. Diese Fit & Proper Richtlinie wurde zuletzt im Dezember 2021 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 (Kollektive Eignung). In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates ist zudem eine Beurteilung der hierfür erforderlichen Fähigkeiten notwendig. 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 Aufsichtsrats bzw. vom AR-Vorsitzenden oder von den Inhabern von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie beispielsweise Lebenslauf, Strafregisterauszug, Selbsteinschätzung der fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten, Angaben zur persönlicher Zuverlässigkeit und zur zeitlichen Verfügbarkeit, Angaben zur persönlichen Unvoreingenommenheit und zur Unvoreingenommenheit in Bezug auf Interessenkonflikte, Erklärungen über die Richtigkeit der Angaben und ggfs. Eidesstattliche Erklärungen herangezogen. Ebenso werden ggfs. Angaben zur kollektiven Eignung und zur Unabhängigkeit eingeholt.

---

Für die Einholung und Aufbereitung von Unterlagen, der zentralen Aufbewahrung sowie generell für die Unterstützung der zuständigen Gremien bei der Erstbeurteilung und bei der regelmäßigen jährlichen Reevaluierung der Geschäftsleitung, der Aufsichtsratsmitglieder und bei den Inhabern von Schlüsselfunktionen ist das Vorstandssekretariat verantwortlich.

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

### 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 wahrgenommen. Unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips sind insbesondere folgende Aufgaben:

- Bewerber für die Besetzung freier Stellen in der Geschäftsleitung zu ermitteln (vgl. hierzu § 29 Z 1 BWG)
- einen Vorschlag an die Hauptversammlung für die Besetzung freier Aufsichtsratsstellen, unter Berücksichtigung der Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder dieses Organs zu unterbreiten und diese zu unterstützen (vgl. hierzu § 29 Z 2 iVm Z 3 BWG)
- im Rahmen seiner Aufgaben darauf zu achten, dass die Entscheidungsfindung der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen der Alpen Privatbank AG zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden (vgl. hierzu § 29 Z 5 BWG)
- regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates durchzuführen, und allenfalls Änderungsvorschläge auszuarbeiten (vgl. hierzu § 29 Z 6 BWG)
- regelmäßig, jedoch zumindest einmal jährlich, eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der Geschäftsleiter als auch der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit im Rahmen der jährlichen Fit & Proper-Reevaluierung durchzuführen (vgl. hierzu § 29 Z 7 BWG)

### 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“), die Betriebsvereinbarung zu den Grundsätzen der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung (für Mitarbeiter der ehemaligen Walsener Privatbank AG) und der Vergütungsgrundsätze für Mitarbeiter der ehemaligen AlpenBank AG. Diese enthalten 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 Aufsichtsrat der Alpen Privatbank AG genehmigt, und regelmäßig bzw. anlassbezogen evaluiert. Die o. a. Vergütungsrichtlinie der Alpen Privatbank AG, die Vergütungsregeln der bisherigen AlpenBank AG und die Betriebsvereinbarung Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung der bisherigen Walsener Privatbank AG regeln die Vergütungspolitik der Alpen Privatbank AG.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie (inkl. der Nachhaltigkeitsrisiken) und den langfristigen Unternehmenszielen im Einklang. Die variablen Vergütungen werden vereinbart, um den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver zu gestalten und um die „Mitunternehmerschaft“ der 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 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 Mitarbeitern, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung, gewährt werden.

Die Vergütungspolitik der Alpen Privatbank AG, die Vergütungsregeln der bisherigen AlpenBank AG und die Betriebsvereinbarung über die „Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten“ der ehemaligen Walser Privatbank AG entsprechen der risikopolitischen Ausrichtung und ermutigen 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 nicht kurz-, mittel- oder langfristige Kundeninteressen beeinträchtigen.

Zahlungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses werden vom Vorstand festgelegt. Deren Höhe ist so gestaltet, dass sie den langfristigen Erfolg der Bank widerspiegeln und Misserfolge nicht belohnen. Alle Mitarbeiter sind ausdrücklich verpflichtet, persönlich keine Maßnahmen zu setzen, um die in der Vergütungspolitik enthaltenen Regelungen zu unterlaufen oder zu umgehen.

Der persönliche Geltungsbereich der generellen Grundsätze in der Anlage zu § 39b BWG erstreckt sich auf sämtliche Mitarbeiter der Alpen Privatbank AG. Die speziellen Grundsätze der genannten Anlage sind für die speziellen Mitarbeiterkategorien anwendbar, soweit sie nicht unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes bereits auf Ebene des Kreditinstituts neutralisiert wurden, also nicht anwendbar sind.

Auf Basis einer detaillierten Analyse aller relevanten Kriterien lässt sich die Alpen Privatbank AG unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips als nicht-komplexes Institut definieren. 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 Mitarbeiter neutralisiert. Da die Alpen Privatbank AG darüber hinaus – aufgrund der fehlenden Börsennotierung – keine handelbaren Aktien oder ähnliche Instrumente ausgegeben hat, ist eine unbare Vergütung in Form derartiger Instrumente neutralisiert.

Unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips auf Mitarbeiterebene werden die Inhaber von Schlüsselfunktionen definiert, und spezielle Regelungen für folgende Gruppen vorgesehen:

- Geschäftsleiter,
- Risikokäufer,
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen,

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 Mitarbeiter abzubilden,
- den 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, 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 Mitarbeiter sind sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsindikatoren definiert.

Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt für ehemalige Mitarbeiter der Walser Privatbank AG gem. der Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung, wenn die Walser Privatbank ein Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von 3 Mio. € erreicht und der 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.

Eine Auszahlung der variablen Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. ehemalige Mitarbeiter der AlpenBank AG erfolgt, unabhängig von einer etwaigen Zielvereinbarung bzw. Zielerreichung im Interesse einer angemessenen Ertrags- und Finanzlage nur, wenn im jeweiligen Geschäftsjahr kein Jahresfehlbetrag erzielt und kein substanzieller Nettoverlust erwirtschaftet wird.

Die Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (z. B. Risikomanagement, Compliance) erfolgt unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Diese Mitarbeiter werden für ihre Tätigkeiten mit ausreichenden Befugnissen ausgestattet.

---

## 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 als Kollegialorgan wahrgenommen.

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

Die Angaben gemäß diesen Bestimmungen werden im Anhang zum Jahresabschluss 2021 veröffentlicht.

Riezlern, im Dezember 2021