

Veröffentlichung gemäß § 65a BWG

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung:

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG veröffentlicht die AlpenBank Aktiengesellschaft (AlpenBank) 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.

1. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend der Eignungsprüfung 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 März 2018 aktualisierten Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2017/12) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Die Finanzmarktaufsicht hat im August 2018 ihr aktuelles Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, des Aufsichtsrates, des Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper - Rundschreiben) veröffentlicht.

In Umsetzung der Bestimmungen hat die AlpenBank eine (laufend aktualisierte) Fit & Proper Policy 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 Mitarbeiter in Schlüsselpositionen schriftlich festlegt, verabschiedet. Diese Fit & Proper Policy wurde erstmals mit April 2014 und zuletzt im August 2018 bzw. Jänner 2019 aktualisiert.

Die im August 2018 von der FMA veröffentlichte Version des Fit & Proper Rundschreibens dient als Orientierungshilfe zur Beurteilung der Eignung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen in Kreditinstituten und gibt die Rechtsansicht der FMA zu den relevanten Bestimmungen wieder. Auf dieser Basis erfolgte die Evaluierung und Überarbeitung der Fit & Proper Policy der AlpenBank. Die Änderungen bezogen sich u.a. auf:

- Institutsspezifische Adaptierungen.
- Die Aktualisierung der Unterlagen zum Fit & Proper Self Assessment von Aufsichtsräten inkl. dem Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen.
- Bei der Auswahl von Geschäftsleitern und den Aufsichtsräten sowohl Beurteilung der individuellen Eignung der Person für die konkrete Position als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an die Geschäftsleitung bzw. an den Aufsichtsrat in ihrer/seiner Gesamtheit (kollektive Eignung).
- In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates Beurteilung des Vorhandenseins der hierfür erforderlichen Fähigkeiten.
- Überprüfung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrates. Nach § 28a Abs. 5a BWG muss mindestens ein unabhängiges Mitglied dem Aufsichtsrat der AlpenBank angehören.
- Ausführungen zur Diversitätsstrategie.

Die Fit & Proper Policy ist Bestandteil der Dokumentation der Governance Struktur der AlpenBank, die gemeinsam mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie den Geschäftsordnungen und der Satzung der AlpenBank dem Ziel dient, eine umsichtige Führung des Instituts zu gewährleisten und die Wirksamkeit des Risikomanagements zu stärken. Sie steht mit den Werten und langfristigen Interessen der AlpenBank im Einklang.

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 persönlichen 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. Eine positive Gesamtbeurteilung („fit & proper“) wird im Zuge eines definierten ergebnisabhängigen Entscheidungsprozesses vorgenommen.

Der Finanzmarktaufsicht wird die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats unter Beifügung der erforderlichen Beurteilungsunterlagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen übermittelt. Ebenso findet eine Anzeige der durch den Betriebsrat über seine entsandten Aufsichtsratsmitglieder vorgenommenen bankinternen Eignungsprüfung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen statt.

Die AlpenBank hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen ein sogenanntes "Fit & Proper Office" eingerichtet. Das Fit & Proper Office ist 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 und der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen zuständig.

2. Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Nachdem die AlpenBank 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. Der Aufsichtsrat der AlpenBank wurde mit der Umsetzung und deren laufenden Evaluierung der „Fit & Proper Policy“ betraut

In Wahrnehmung der Aufgaben des Nominierungsausschusses hat der Aufsichtsrat:

- Bewerber für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung zu ermitteln (vgl. hierzu § 29 Z 1 BWG)
- einen Vorschlag an die Hauptversammlung für die Besetzung frei werdender 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)
- Aufgabenbeschreibungen mit Bewerberprofilen für die Organe der AlpenBank zu erstellen und den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand anzugeben, (vgl. hierzu § 29 Z 3 BWG)
- eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und im Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen (vgl. hierzu § 29 Z 4 BWG)
- im Rahmen seiner Aufgaben drauf 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 AlpenBank 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 Aufsichtsrats 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)
- den Kurs der Geschäftsleitung im Hinblick auf die Auswahl des höheren Management im Rahmen der jährlichen Fit & Proper-Reevaluierung zu überprüfen und bei der Erstellung von Empfehlungen die Geschäftsleitung zu unterstützen (vgl. § 29 Z 8 BWG)

3. 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 AlpenBank 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 AlpenBank 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 AlpenBank werden unter Einhaltung der Richtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Aufsichtsrat als Kollegialorgan in Form einer Policy, den „Grundsätzen der Vergütungspolitik“, genehmigt, welche regelmäßig bzw. anlassbezogen evaluiert werden. Die Grundsätze der Vergütungspolitik regeln die Vergütungspolitik der AlpenBank im allgemeinen und im speziellen, wobei die speziellen Grundsätze die Voraussetzungen festschreiben, die für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütungen erfüllt sein müssen.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie und den langfristigen Unternehmenszielen im Einklang und widerspricht ihnen nicht. 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 gänzlichen 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 Grundsätze der Vergütungspolitik der AlpenBank 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 AlpenBank angewandten Vergütungsgrundsätze und -verfahren nicht kurz-, mittel- oder langfristig Kundeninteressen 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 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 AlpenBank. 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 AlpenBank 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 AlpenBank für alle Mitarbeiter neutralisiert. Da die AlpenBank 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 „identifizierten Mitarbeiter“ (jene Mitarbeiter, für die grundsätzlich die speziellen Grundsätze der Vergütungspolitik anwendbar sind) auf Basis der „Technischen Regulierungsstandards in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung des Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt“ (kurz EBA-RTS) definiert, und spezielle Regelungen für folgende Gruppen vorgesehen:

- Geschäftsleiter
- Risikokäufer
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen
- Mitarbeiter, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und die Risikokäufer angehören und deren Tätigkeit sich gleichzeitig wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirkt.

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) und
- vertretbar (d.h. abhängig von der jeweiligen Funktion und der Gesamtvergütung) sein.

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

Verträge, die seit Jahresbeginn 2011 abgeschlossen wurden, beinhalten eine Fixkostendeckelung, die jedenfalls den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Altverträge, die vor dem 31. Dezember 2010 mit Mitarbeitern abgeschlossen wurden, wurden abgeändert, die variable Vergütung liegt unterhalb der Fixumsdeckelung. Hierbei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass für Mitarbeiter, deren variable Vergütung im Wesentlichen auf Grundlage der Zielerreichung im kundennahen Geschäft gewährt wird, die variable Vergütung großteils weiter eingeschränkt wurde. Auf eine marktconforme Gestaltung der Fixgehälter wird bzw. wurde jeweils Bedacht genommen.

Eine Auszahlung der variablen Vergütung darf nur dann erfolgen, wenn diese einerseits angesichts der Finanzlage der AlpenBank insgesamt tragbar und andererseits angesichts der Leistung des Kreditinstituts, der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist. Unzulässig ist die Auszahlung einer variablen Vergütung, wenn ein substantieller Nettoverlust erwirtschaftet wird bzw. eine adäquate Eigenmittelausstattung nicht mehr gegeben ist oder nicht aufrechterhalten werden kann. Davon unabhängig entfällt eine variable Vergütung, sollte im jeweiligen Geschäftsjahr ein Jahresfehlbetrag erzielt werden.

Die Vergütung von Mitarbeitern mit Kontrollfunktionen (zB Risikomanagement, Compliance) erfolgt unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Diese Mitarbeiter werden für ihre Tätigkeiten mit ausreichenden Befugnissen ausgestattet, deren Verträge sehen keine variablen Vergütungsbestandteile vor.

4. Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

Nachdem die AlpenBank 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. Der Aufsichtsrat der AlpenBank wurde mit der Umsetzung und deren laufender Evaluierung der „Grundsätze der Vergütungspolitik Policy“ betraut.

In Wahrnehmung der Aufgaben des Vergütungsausschusses hat der Aufsichtsrat bezogen auf das Jahr 2018:

- im November 2017 die aktualisierten Grundsätze der Vergütungspolitik der AlpenBank beschlossen (vgl § 39c Abs 2 BWG),
- die Einhaltung der Grundsätze der Vergütungspolitik der AlpenBank im Hinblick auf die Vergütungspraktiken und die vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von

Risiken gemäß § 39 Abs. 2b Z 1 bis 10, der Eigenmittelausstattung und Liquidität – unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der AlpenBank sowie des volkswirtschaftlichen Interesses an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität im Dezember 2018 überwacht (vgl. § 39c Abs 2 BWG),

- die Einhaltung der Vergütungspolitik hinsichtlich der variablen Vergütungen im März 2019 überwacht.

Im Dezember 2018 wurden die Vergütungsgrundsätze der AlpenBank vom Vorstand erneut evaluiert und überarbeitet und in Folge vom Aufsichtsrat als Kollegialorgan in seiner Aufsichtsratssitzung am 18.12.2018 für das Jahr 2019 genehmigt.

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

Die Angaben gemäß diesen Bestimmungen werden im Anhang zum Jahresabschluss 2018 veröffentlicht.

Innsbruck, am 1. Juli 2019