
VERGÜTUNGSPOLICY DER WIENER PRIVATBANK SE

Fassung November 2021

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Präambel und gesetzliche Grundlage	6
2 Strategie und Kriterien für die Auswahl von Geschäftsleitern, Aufsichtsräten, Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen	8
2.1 Allgemeines	8
2.2 Identifizierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	9
2.3 Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung	10
2.3.1 Individuelle Eignung	10
2.3.2 Kollektive Eignung	16
2.4 Auswahlkriterien für Aufsichtsräte	17
2.4.1 Individuelle Eignung	17
2.4.2 Kollektive Eignung	26
2.5 Auswahlkriterien für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen	27
2.5.1 Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten	27
2.5.2 Persönliche Zuverlässigkeit	28
2.5.3 Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten	30
2.5.4 Eidesstattliche Erklärung für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen	30
Festlegung des Prozesses und der Verantwortlichkeiten für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen	30
2.6 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilungen von Geschäftsleitern	30
2.6.1 Verantwortlichkeit	30
2.6.2 Entscheidungsprozess	31
2.6.3 Einzuholende Unterlagen	31
2.6.4 Durchführung	31
2.6.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“	32
2.6.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)	32
2.7 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Aufsichtsratsmitgliedern ..	32
2.7.1 Verantwortlichkeit	32

2.7.2	Entscheidungsprozess.....	33
2.7.3	Einzuholende Unterlagen	33
2.7.4	Durchführung.....	33
2.7.5	Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“	34
2.7.6	Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“).....	34
2.8	Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat	34
2.8.1	Verantwortlichkeit.....	34
2.8.2	Entscheidungsprozess.....	35
2.8.3	Einzuholende Unterlagen	35
2.8.4	Durchführung.....	35
2.8.5	Maßnahmen.....	36
2.9	Prozess für die Eignungsbeurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen	36
2.9.1	Verantwortlichkeit.....	37
2.9.2	Entscheidungsprozess.....	37
2.9.3	Einzuholende Unterlagen	37
2.9.4	Durchführung.....	37
2.9.5	Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“	39
2.9.6	Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“).....	39
3	Strategie für die Sicherstellung der Eignung.....	40
3.1	Einführungs-, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.....	40
3.1.1	Einführungs- und Schulungsprogramm für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte	40
3.2	Diversitätsstrategie.....	42
3.3	Reevaluierung.....	43
3.3.1	Reevaluierung im Anlassfall.....	43
3.3.2	Laufende Reevaluierung.....	45
3.3.3	Allfällige Maßnahmen aufgrund einer Reevaluierung	46
Annex I	– Fit & Proper Self Assessment	47
A.	Lebenslauf.....	47
B.	Strafregisterauszug	47
C.	Formulare.....	47
	Formular 1 – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten.....	48

Formular 1a – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Geschäftsleiter	48
Formular 1b – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Aufsichtsratsvorsitzende	50
Formular 1c – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Aufsichtsräte	53
Formular 1d – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Schlüsselfunktionen	55
Formular 2 – Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen	57
Formular 3 – Ausreichender Zeitaufwand: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit von Aufsichtsräten und Geschäftsleitern	59
Formular 4a (für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte) – Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut sowie Angaben zur Unabhängigkeit	60
Formular 4b (für Inhaber von Schlüsselfunktionen) – Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten	62
Formular 5a – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung (für Geschäftsleiter)	64
Zinsänderungsrisiko im Bankbuch	65
Immobilienkonzentrationsrisiko	65
Formular 5b – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung (für Aufsichtsräte)	69
Formular 6 – Erklärung über die Richtigkeit der Angaben und Verpflichtung zur Bekanntgabe nachträglich auftretender Änderungen	75
Formular 7 – Laufende Reevaluierung: Erklärung	76
Annex II – Fit & Proper Checkliste	77
<i>A. Angaben zum Unternehmen</i>	<i>77</i>
<i>B. Angaben zur Person</i>	<i>77</i>
<i>C. Fit & Proper Beurteilung</i>	<i>77</i>
<i>D. Checkliste: Laufende Reevaluierung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats</i>	<i>80</i>
<i>E. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung</i>	<i>82</i>
<i>F. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat</i>	<i>95</i>
Annex III – Erforderliche Unterlagen zur Anzeige bei der FMA gem. § 73 BWG	106
Formular 1 – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung	106

Formular 1a – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Geschäftsleitern	106
Formular 1b – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung beim Aufsichtsratsvorsitzenden.....	106
Formular 1c – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei gewählten Aufsichtsräten.....	106
Formular 1d – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Inhabern von Schlüsselfunktionen	106
Formular 2 – Eidesstattliche Erklärungen.....	107
<i>Formular 2a – Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter.....</i>	107
<i>Formular 2b – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsratsvorsitzende</i>	107
<i>Formular 2c – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsräte.....</i>	107
<i>Formular 2d – Eidesstattliche Erklärung für den Leiter der Internen Revision.....</i>	107
Annex IV – Definitionen zu Fähigkeiten	108

1 Präambel und gesetzliche Grundlagen

Die vorliegende Fit & Proper Policy ist Bestandteil der Dokumentation der Governance Struktur der Wiener Privatbank SE (nachfolgend "WPB"), die gemeinsam mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie den Geschäftsordnungen dem Ziel dient, eine umsichtige Führung des Instituts zu gewährleisten und die Wirksamkeit des Risikomanagements zu stärken.

Die Sorgfaltspflichten des § 39 BWG fordern von Kreditinstituten die Einrichtung angemessener Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Geschäfte angemessen sind. Im Besonderen sind Risiken aus Geldwäsche und Terrorismusfinanzierungen zu erkennen und zu verhindern. Die Organisationsstruktur hat durch angemessene aufbau- und ablauforganisatorische Abgrenzungen sicherzustellen, dass im Geschäftsbetrieb Interessen- und Kompetenzkonflikte vermieden werden.

Als eine der Konzessionsvoraussetzungen für Kreditinstitute müssen Geschäftsleiter gemäß § 5 Abs 1 Z 8 BWG aufgrund ihrer Vorbildung fachlich geeignet sein und die für den Bankbetrieb erforderlichen Erfahrungen haben. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass diese ausreichende Kenntnisse in den beantragten Bankgeschäften sowie Leitungserfahrung haben. Weiters müssen Geschäftsleiter gemäß § 5 Abs 1 Z 7 BWG über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse verfügen, und es dürfen keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an der persönlichen Zuverlässigkeit ergeben. Die Geschäftsleiter haben gemäß § 5 Abs 1 Z 9a BWG ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Tätigkeit im Kreditinstitut aufzuwenden. Hierbei sind grundsätzlich die Umstände im Einzelfall und die Art, der Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts zu berücksichtigen.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden normiert § 28a Abs 3 BWG die erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen. Die erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen für Mitglieder des Aufsichtsrats oder des sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgans bei einem Kreditinstitut sind in § 28a Abs 5 BWG geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben gemäß § 28a Abs 5 Z 5 BWG ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Tätigkeit im Kreditinstitut aufzuwenden. Der Aufsichtsrat von Kreditinstituten hat gem. § 28a Abs 5a bis 5c BWG über eine ausreichende Anzahl unabhängiger Mitglieder zu verfügen.

Bei der Auswahl der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen wie bspw den Leiter der Internen Revision und den Geldwäschereibeauftragten gemäß § 23 Abs 3 FM-GwG gelten kraft Gesetz oder Rundschreiben ebenfalls gewisse Eignungsvoraussetzungen.

Im Bereich der Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung fordert § 23 Abs. 6 FM-GwG, dass bei der Auswahl des Personals sowie vor der Wahl der Aufsichtsräte auf die Zuverlässigkeit in Bezug auf die Verbundenheit mit rechtlichen Werten zu achten ist.

Die bankinterne Eignungsbeurteilung hat im Rahmen der Erstbestellung zu erfolgen und ist gem § 29 BWG regelmäßig zu evaluieren. Die Erstbestellung des Geschäftsleiters/Aufsichtsrats ist der FMA anzuzeigen (vgl. § 73 Abs 1 Z 3 bzw. § 73 Abs 1 Z 8). Dieser Anzeige der Erstbestellung ist die Bestätigung der Überprüfung der Eignung der betreffenden Person gem. der institutsinternen Beurteilung beizufügen. Sofern eine nachfolgende Reevaluierung ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, ist dies als Änderung der Eignungsvoraussetzung der FMA gem. § 73 BWG anzuzeigen (bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8).

Außerdem haben alle Kreditinstitute gemäß § 73 Abs 1 Z 11 BWG Änderungen der Person (bzw. Änderungen der Voraussetzungen der Person) des Leiters/Verantwortlichen der Internen Revision der zuständigen Aufsichtsbehörde anzuzeigen.

Darüber hinaus hat die FMA als Aufsichtsbehörde den Instituten die Anwendung folgender Leitlinien empfohlen:

- „EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (EBA/GL/2021/06) vom 2. Juli 2021;
- „EBA Leitlinien zur internen Governance EBA/GL/2021/05 vom 2. Juli 2021.

Als weiteres Dokument existiert das FMA Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper Rundschreiben) vom 30. August 2018.

Eine Beschreibung der Umsetzung der §§ 5 Abs 1 Z 6 bis 9a (Eignungsvoraussetzungen für Geschäftsleiter), 28a Abs 5 Z 1 bis 5 (Eignungsvoraussetzungen für Aufsichtsräte) sowie 29 BWG (Aufgaben des Nominierungsausschusses) ist gemäß § 65a BWG auf der Website der WPB zu veröffentlichen. Weiters sind gemäß Artikel 435 Abs 2 CRR weitere Informationen zur Thematik Fit & Proper offenzulegen.

Die vorliegende Version der Fit & Proper Policy gilt ab deren Beschlussfassung, frühestens jedoch ab 31. Dezember 2021. Die Anwendung der aufgrund der EBA-GL 2021/06 angepassten Eignungskriterien erfolgt erstmals mit der nächsten Evaluierung iZm einer Neubestellung und spätestens im Zuge der tourlichen Reevaluierungen bestehender Funktionsträger.

2 Strategie und Kriterien für die Auswahl von Geschäftsleitern, Aufsichtsräten, Aufsichtsratsvorsitzenden und Inhabern von Schlüsselfunktionen

2.1 Allgemeines

Die Fit & Proper Policy stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und des Prozesses zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen dar und steht mit den professionellen Werten und langfristigen Interessen der WPB in Einklang. Es werden Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Reevaluierung dokumentiert.

Für Geschäftsleitung, Aufsichtsrat und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance Struktur der WPB sowie auf Basis der Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der WPB getroffen werden.

Für die Auswahl von Personen für die Geschäftsleitung, für den Aufsichtsrat und von Inhabern von Schlüsselfunktionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen maßgeblich. Bei der Auswahl von Personen für die Geschäftsleitung oder für den Aufsichtsrat ist insbesondere auch der Beitrag der einzelnen Person zur Sicherstellung der kollektiven Eignung des Vorstandes oder Aufsichtsrates zu berücksichtigen.

Die jeweiligen Anforderungen richten sich nach der Art, Struktur, Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit des Instituts sowie nach den jeweils zu besetzenden Funktionen. Unabhängig davon müssen jedoch sämtliche Geschäftsleitungs- und Aufsichtsratsmitglieder sowie Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen persönlich zuverlässig sein.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Policy liegt bei der Geschäftsleitung bzw. bei dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit.

Für die Sicherstellung der Aktualisierung der Policy, der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen und den Vorschlag von Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung ist die Stelle Recht und als Vertretung die Stelle Risikomanagement (in der Folge „Fit & Proper Office“) zu benennen.

2.2 Identifizierung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

Neben Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sind auch Inhaber von Schlüsselfunktionen im Hinblick auf ihre Eignung zu beurteilen.

Als Inhaber von Schlüsselfunktionen sind neben den Leitern der internen Kontrollfunktionen (Leiter der Internen Revision, Geldwäschereibeauftragter gem. § 23 Abs 3 FM-GWG, WAG Compliance Beauftragter) in der Regel auch Mitglieder des „höheren Managements“ i.S.d. § 2 Abs 1b BWG zu qualifizieren. Als Inhaber von Schlüsselfunktionen können weiters Leiter wesentlicher Geschäftsbereiche, von bedeutenden Zweigniederlassungen i.S.d. § 18 BWG und von Tochterunternehmen, die als Kreditinstitute zugelassen sind, qualifiziert werden.

Folgende Indizien sprechen für das Vorliegen einer Schlüsselfunktion:

- Zweite Führungsebene („Board-1“) mit strategischer Entscheidungskompetenz
- Verantwortung für die operative Leitung von Geschäftsbereichen
- Verantwortlichkeit für die Umsetzung von Richtlinien und Entscheidungen der Geschäftsleitung mit Ermessensspielraum
- Direkte Berichterstattung an die Gesamt-Geschäftsleitung
- Leitung von Kontrollfunktionen (wie etwa Risikomanagement, Compliance, Geldwäschebeauftragter) sowie Leitung des Rechnungswesens

und die Ausübung dieser Funktionen hat wesentliche Auswirkungen auf

- das finanzielle Ergebnis des Gesamtinstituts oder von Geschäftsbereichen oder
- die Risikosituation des Gesamtinstituts oder von Geschäftsbereichen oder
- die operative Funktionsfähigkeit des Instituts.

In der WPB werden derzeit folgende Schlüsselfunktionen identifiziert:

- Leitung Risikomanagement,
- Leitung Interne Revision,
- Leitung Compliance (und Geldwäschebeauftragter),
- Leitung Rechnungswesen,
- Leitung Private Banking,
- Leitung Capital Markets Execution,
- Leitung Legal, Compliance & Capital Markets Execution.

2.3 Auswahlkriterien für Mitglieder der Geschäftsleitung

Bei der Auswahl von Geschäftsleitern ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an die Geschäftsleitung in ihrer Gesamtheit (kollektive Eignung).

2.3.1 Individuelle Eignung

2.3.1.1 Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung

Zur Einschätzung der Eignung eines Mitglieds der Geschäftsleitung sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche sowie das Vorhandensein von für die Position relevanten Fähigkeiten zu berücksichtigen. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der unten angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts anzupassen sowie nach Maßgabe der Ressortverteilung vorzunehmen:

- **Ausbildung:** Absolvierung fach einschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach- oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung
- Ausreichende **Berufserfahrung**, insbesondere Leitungserfahrung, als Führungskraft oder Experte; diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird
- **Kenntnisse** in den Bereichen:
 - Bankwesen und Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere
 - zentrale Bestimmungen des BWG
 - zentrale Bestimmungen des InvFG 2011
 - zentrale Bestimmungen des KMG
 - zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - zentrale Bestimmungen des ESAEG
 - zentrale Bestimmungen des VZKG
 - zentrale Bestimmungen des ZaDiG 2018
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - zentrale Bestimmungen des BaSAG
 - zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. der DelVO (EU) 2017/565 und der MiFIR
 - spezifische Kenntnisse in den Bereich Wertpapier settlement und Depotgeschäft (§ 41 Abs 2 InvFG 2011)
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind
 - die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den relevanten Bereichen

- Strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung
- Risikomanagement inklusive ESG-Risiken und Risikofaktoren
- Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle inklusive Verständnis der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken in Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Bank
- Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
- Interpretation von (Finanz)Kennzahlen und Ergebnisse
- Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
- Je nach Geschäftsmodell und Zuständigkeit allenfalls erforderliche Fremdsprachenkenntnisse

Die Geschäftsleitung muss dabei als Gesamteinheit betrachtet ausreichend geeignet sein. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen können – insbesondere in Ansehung der Ressortverteilung – weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren. Jedenfalls hat ein Mitglied der Geschäftsleitung über gute Kenntnisse, Fähigkeiten und einschlägige Erfahrungen im Bereich der Ermittlung und Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie der internen Richtlinien, Kontrollen und Verfahren zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verfügen. Es ist daher gem. § 23 Abs 4 FM-GwG ein Mitglied der Geschäftsleitung zu bestimmen, das für die Einhaltung der Bestimmungen, die der Verhinderung oder der Bekämpfung der Geldwäscherei oder der Terrorismusfinanzierung dienen, zuständig ist.

- **Fähigkeiten**

- Im Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Geschäftsleitungsmitglieds ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:
 - Authentizität
 - Sprache
 - Entschlossenheit
 - Kommunikation
 - Urteil
 - Kunden- und qualitätsorientiert
 - Führungsstärke
 - Loyalität
 - Äußeres Bewusstsein
 - Verhandlungsgeschick
 - Überzeugend
 - Teamarbeit
 - Strategischer Scharfsinn
 - Stressresistenz
 - Verantwortungsgefühl
 - Vorsitz in Besprechungen

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.3.1.2 Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Diese ist erfüllt, wenn es keinen Grund gibt, das Gegenteil anzunehmen. Anhaltspunkte, die begründete Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten aufkommen lassen, eine zuverlässige und umsichtige Führung des Kreditinstituts zu gewährleisten, sind abzuwägen und könnten der persönlichen Zuverlässigkeit entgegenstehen.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
2. Erfüllung von professionellen Standards
3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit sind die in [Annex I Formular 2](#) „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnenen Informationen heranzuziehen.

Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren

Prüfkriterien:

- Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):
 - Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen
 - Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen
 - Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen
- Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen inklusive Steuerdelikte und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen
- Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren inklusive Steuerdelikte

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalt der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände

- Wiederholungen von Vergehen
- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die Zuverlässigkeit abzuwägen. Im Besonderen sind mögliche Zusammenhänge mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungsaktivitäten zu untersuchen.

In einer Gesamtschau können auch andere glaubwürdige Quellen wie negative Berichte, Anschuldigungen oder Erkenntnisse aufgrund von Whistleblowing-Aktivitäten betrachtet werden.

2. Erfüllung von professionellen Standards

Prüfkriterien:

Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt.

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Gewerbeberechtigung oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhandische oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Eben solche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Prüfkriterien:

- a. Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
- b. Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können

Der Kandidat hat die oben genannten Voraussetzungen gegenüber der WPB zu bestätigen (vgl. [Annex 1 Formular 2 Pkt. 11](#)), und der WPB sind keine gegenteiligen Informationen bekannt.

Ferner kann folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:

- Eine Bonitätsauskunft des KSV oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine nicht umsichtige Finanzgebarung bzw. auf unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an den geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.3.1.3 Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit

Der Kandidat sollte genügend Zeit für die Ausübung seiner Funktion haben. Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten wird daher auf die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit für die Erfüllung der entsprechenden Funktion und damit verbundenen Aufgaben Bedacht genommen.

Daher wird der erforderliche voraussichtliche Zeitaufwand für die Geschäftsleiterposition, unter Berücksichtigung von allfälligen Zeiträumen mit besonders erhöhtem Arbeitsaufwand, sowie des notwendigen Zeitaufwands für Schulungen, schriftlich festgehalten. Der Kandidat wird über den erforderlichen voraussichtlichen Zeitaufwand für seine Aufgaben in Kenntnis gesetzt.

Die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit wird primär anhand der qualifizierten Selbsteinschätzung und der diesbezüglichen eidesstattlichen Erklärung des Kandidaten überprüft. Dabei werden die folgenden Punkte beachtet:

- a. die Anzahl von Mandaten in anderen Unternehmen, die dieses Mitglied gleichzeitig innehat, unter Berücksichtigung von möglichen Synergien, wenn das Mitglied sie im selben Konzern innehat, einschließlich bei Handlungen im Auftrag einer juristischen Person oder als Stellvertreter einer Person, die ein Leitungs- oder Aufsichtsmandat innehat;
- b. die Größe, die Art, der Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens, wo das Mitglied ein Mandat innehat, und insbesondere, ob das Unternehmen ein Nicht-EU-Unternehmen ist;
- c. die geografische Präsenz des Mitglieds und die für die Funktion erforderliche Reisezeit;
- d. die Anzahl von Sitzungen, die für das Leitungsorgan geplant sind;
- e. die gleichzeitigen Mandate dieses Mitglieds in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen;
- f. erforderliche Sitzungen, die insbesondere mit zuständigen Behörden oder internen oder externen Interessensvertretern außerhalb des formellen Terminplans des Leitungsorgans abzuhalten sind;
- g. die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich von konkreten Funktionen, z.B. CEO, Vorsitzender oder Vorsitz oder Mitglied eines Ausschusses, ob das Mitglied ein Leitungsmandat oder Aufsichtsmandat innehat und die Notwendigkeit dieses Mitglieds, an Treffen in den in Punkt (a) aufgeführten Unternehmen und im Institut teilzunehmen;
- h. sonstige externe berufliche oder politische Tätigkeiten sowie sonstige Funktionen und relevante Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Finanzsektors sowie innerhalb und außerhalb der EU;
- i. die erforderliche Einführung und Schulung;
- j. sonstige relevante Pflichten des Mitglieds, bezüglich derer Institute der Ansicht sind, dass sie bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds zu berücksichtigen seien; und
- k. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand (einschließlich des von der EBA zur Verfügung gestellten Benchmarking).

Die WPB dokumentiert alle externen beruflichen und politischen Positionen, die der Kandidat innehat und hält diese aktuell. Zu diesem Zweck ist der Kandidat verpflichtet, diesbezügliche Änderungen sofort anzuzeigen.

2.3.1.4 Unvoreingenommenheit

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten werden folgende Faktoren im Bereich der Unvoreingenommenheit berücksichtigt:

- a. Persönliche Unvoreingenommenheit

Darunter versteht man vor allem die Verhaltensfähigkeit, Vorschläge und Entscheidungen der anderen Geschäftsleitungsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen (dies inkludiert auch den anderen Mitgliedern Fragen zu ihren Tätigkeiten zu stellen) sowie sich eine eigene Meinung bilden zu können und diese gegenüber den anderen Geschäftsleitungsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Die persönliche Unvoreingenommenheit wird im Rahmen der Selbsteinschätzung vom Kandidaten erfragt und vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf Plausibilität überprüft.¹

b. Unvoreingenommenheit in Bezug auf (potentielle) Interessenkonflikte

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der Arbeitsrichtlinie 3.3.0 „Policy Interessenskonflikte“ der WPB berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekte eingeholt:

- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des Kreditinstituts, zu sonstigen Geschäftspartnern oder zu anderen Mitarbeitern und Organen des Kreditinstituts und des Konsolidierungskreises
- Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Anstellungen/Funktionen in anderen Unternehmen
- Politischem Einfluss oder politische Beziehungen.

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit des Kandidaten beeinträchtigen können.

Im Falle der Bestellung des Kandidaten informiert die WPB die zuständige Aufsichtsbehörde über erkannte Interessenkonflikte und teilt die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen mit. Dies umfasst auch später erkannte Interessenkonflikte.

Die Tatsache, ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts oder eines zugehörigen/zugeordneten Unternehmens zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, allein betrachtet muss nicht zu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit eines Kandidaten beeinträchtigt sei.

2.3.1.5 Eidesstattliche Erklärung

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellungen) holt die WPB eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ gemäß Annex III Formular 2a ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 5 Abs 1 Z 6 bis 11 und 13 BWG und des § 41 Abs 2 InvFG 2011 erfüllt.

¹ Bei der Überprüfung der Selbsteinschätzung können unterschiedliche Vorgehensweisen und Verfahren herangezogen werden, z.B. im Rahmen des (externen oder internen) Bewerbungsverfahrens vorgenommene Beurteilungen und gewonnene Erkenntnisse inklusive allfälliger erstellter Persönlichkeitsprofile, Empfehlungsschreiben, Arbeitszeugnisse usw.

Bei der Wiederernennung können im Zusammenhang mit der persönlichen Unvoreingenommenheit auch Beobachtungen des Verhaltens in aktuellen und früheren Positionen im Institut berücksichtigt werden.

2.3.2 Kollektive Eignung

Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung ist darauf zu achten, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung gemeinsam in der Lage sind, geeignete Entscheidungen unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, zu treffen. Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung der Geschäftsleitung, beiträgt und ob die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten und Hauptrisiken des Instituts zu verstehen. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können – insbesondere in Ansehung der angestrebten Diversität hinsichtlich Ausbildungs- und Berufshintergrund – weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob die Geschäftsleitung als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die WPB effektiv zu leiten. Die Beurteilung schließt folgende Aspekte ein:

- das Geschäft des Instituts und die damit verbundenen Hauptrisiken;
- ausreichendes Verständnis von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung um beurteilen zu können, welchen Risiken die Bank konkret ausgesetzt ist und wie diesen adäquat begegnet werden kann
- jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder des Instituts;
- relevante Bereiche der sektoralen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle, ESG-Risiken und Risikofaktoren;
- Rechnungslegung und -berichtswesen;
- Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
- Informationstechnik und -sicherheit;
- lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
- das rechtliche und regulatorische Umfeld;
- Führungsfähigkeiten und -erfahrung;
- die Fähigkeit der strategischen Planung;
- das Management von (inter)nationalen Konzernen und Risiken im Zusammenhang mit Konzernstrukturen, soweit zutreffend.

Die Beurteilung der kollektiven Eignung erfolgt in drei Stufen:

- 1.) Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss legt die für die kollektive Eignung der Geschäftsleitung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Rahmen einer intern erstellten Eignungsmatrix ([Annex II Punkt E](#)) entsprechend dem Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie der WPB fest (Beschreibung des SOLL-Zustands).
- 2.) Zur Evaluierung, ob der erforderliche SOLL-Zustand der kollektiven Eignung vorliegt, wird eine Bewertung der im Kollektiv tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen (Erhebung des IST-Zustands). Die Erhebung des IST-Zustands der kollektiven Eignung erfolgt durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen werden beispielsweise auf Basis persönlicher Einschätzungen durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss basierend auf Wahrnehmungen zur bisherigen Tätigkeit und Verhaltensweisen des einzelnen Mitglieds

oder auch anhand der vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben ([Annex I Formular 5a](#)) ermittelt. Dadurch wird eine Gesamtschau der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen.

- 3.) Diese Erhebung des IST-Zustands der tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen wird vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss mit den für die kollektive Eignung des jeweiligen Gremiums erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) abgeglichen und beurteilt. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen der Geschäftsleitung sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen. Die so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der WPB herangezogen, um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

2.4 Auswahlkriterien für Aufsichtsräte

Bei der Auswahl von Aufsichtsräten ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen, als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit (kollektive Eignung).

2.4.1 Individuelle Eignung

2.4.1.1 Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung

Zur Einschätzung der Eignung eines Aufsichtsrats sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche sowie das Vorhandensein von für die Position relevante Fähigkeiten zu berücksichtigen. Das relevante, für die Vorsitzführung im Aufsichtsrat geforderte theoretische und praktische Wissen kann auch durch mehrjährige Tätigkeit als einfaches Aufsichtsratsmitglied in Kombination mit Selbststudium erworben werden.

Bei der Beurteilung ist eine Gesamtschau der in der Folge angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts vorzunehmen. Hier wird auf den konkreten Aufgabenbereich des Aufsichtsratsmitglieds abgestellt:

- **Ausbildung:** Absolvierung facheinschlägiger Studien und Lehrgänge (wirtschaftswissenschaftliches, rechtswissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Fach-oder Hochschulstudium) bzw. externer oder interner Schulungen oder entsprechende Aus- und Weiterbildung
- Ausreichende **Berufserfahrung:** Diese ist jedenfalls anzunehmen, wenn eine zumindest fünfjährige Tätigkeit, insbesondere in der Unternehmensführung, in Aufsichts- und Kontrollfunktionen, als Rechtsanwalt oder Wirtschaftstreuhänder nachgewiesen wird
 - Eine (Vor-)Tätigkeit in anderen Bereichen, in der öffentlichen Verwaltung oder aufgrund von politischen Mandaten kann die erforderliche Erfahrung begründen, wenn sie über einen längeren Zeitraum maßgeblich auf wirtschaftliche und rechtliche Fragestellungen ausgerichtet und nicht völlig nachgeordneter Natur war
- **Für einfache Aufsichtsratsmitglieder: Grundkenntnisse** in den Bereichen:
 - Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats
 - Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere

- zentrale Bestimmungen des BWG
 - zentrale Bestimmungen des InvFG 2011
 - zentrale Bestimmungen des KMG
 - zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - zentrale Bestimmungen des BaSAG
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind
 - die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards
 - Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
 - Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
 - Kenntnis der Struktur und den daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikten („Know your structure“-Grundsatz)
 - Ausschusswesen des Aufsichtsrats (Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse: Nominierungs-, Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss)
 - Finanztechnisches Fachwissen zumindest in jenem Ausmaß, das die Person zur Mitwirkung an einer Kollektiventscheidung des Aufsichtsrats im Bereich der Überwachung und Kontrolle der Geschäftsleitung beim Betrieb der institutsspezifischen Bankgeschäfte befähigt inklusive Verständnis der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken in Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Bank
 - Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Aufsichtsfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (Z.B. betreffend Großkredite, Organgeschäfte)
- **Für Aufsichtsratsvorsitzende: angemessene Kenntnisse** in den Bereichen:
 - Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats
 - Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer
 - Regulatorische Rahmenbedingungen, insbesondere
 - zentrale Bestimmungen des BWG
 - zentrale Bestimmungen des InvFG 2011
 - zentrale Bestimmungen des KMG
 - zentrale Bestimmungen des FM-GwG
 - zentrale Bestimmungen des WiEReG
 - die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR
 - zentrale Bestimmungen des BaSAG
 - zentrale Bestimmungen des ESAEG
 - zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. der DelVO (EU) 2017/565 und der MiFIR
 - weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind

GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind

- die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards
 - Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien
 - Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts
 - Kenntnis der Struktur und den daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikten („Know your structure“-Grundsatz)
 - Ausschusswesen des Aufsichtsrats (Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse: Nominierungs-, Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss)
 - Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. betreffend Großkredite, Organgeschäfte, sonstige Geschäfte, welche der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, die Innenrevision, mit ihren Berichtspflichten an den Aufsichtsratsvorsitzenden, oder die Bankprüfung betreffend Bestimmungen, mit der entsprechenden Berichterstattung, gegebenenfalls auch die Regelungen zum Ausschusswesen)
 - Angemessene Kenntnisse des Bankgeschäfts und des Bankbetriebs
 - Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens, die Aufsichtsratsvorsitzende in die Lage versetzen,
 - die Geschäftstätigkeit des Instituts einschließlich der
 - damit verbundenen Risiken inklusive Verständnis der Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken in Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell der Bank sowie Inhalt und Aussage von Finanz- und Rechnungslegungsunterlagen angemessen zu beurteilen
- **Fähigkeiten**
 - Im Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Aufsichtsratsmitglieds ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:
 - Authentizität
 - Sprache
 - Entschlossenheit
 - Kommunikation
 - Urteil
 - Kunden- und qualitätsorientiert
 - Führungsstärke
 - Loyalität
 - Äußeres Bewusstsein
 - Verhandlungsgeschick
 - Überzeugend
 - Teamarbeit
 - Strategischer Scharfsinn
 - Stressresistenz
 - Verantwortungsgefühl
 - Vorsitz in Besprechungen

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.4.1.2 Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung sind neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Dies ist erfüllt, wenn es keinen Grund gibt, das Gegenteil anzunehmen. Anhaltspunkte, die begründete Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten begründen, eine zuverlässige und umsichtige Führung des Kreditinstituts zu gewährleisten, sind abzuwägen und können der persönlichen Zuverlässigkeit entgegenstehen.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
2. Erfüllung von professionellen Standards
3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit sind die in [Annex I Formular 2](#) „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnenen Informationen heranzuziehen. Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren

Prüfkriterien:

- Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):
 - Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen
 - Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen
 - Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen
- Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen inklusive Steuerdelikte und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen
- Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren inklusive Steuerdelikte

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalts der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände
- Wiederholungen von Vergehen
- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die

Zuverlässigkeit abzuwägen. Im Besonderen sind mögliche Zusammenhänge mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungsaktivitäten zu untersuchen.

In einer Gesamtschau können auch andere glaubwürdige Quellen wie negative Berichte, Anschuldigungen oder Erkenntnisse aufgrund von Whistleblowing-Aktivitäten betrachtet werden.

2. Erfüllung von professionellen Standards

Prüfkriterien:

Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt.

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeit der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Konzession oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhandische oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Ebensolche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Prüfkriterien:

- a. Eidesstattliche Erklärung des Kandidaten, dass er über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse verfügt:
 - Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
 - Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können
- b. Der WPB sind keine gegenteiligen Informationen bekannt

Ferner kann folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:

- Eine Bonitätsauskunft des KSV oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine nicht umsichtige Finanzgebarung bzw. auf unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an den geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.4.1.3 Ausreichende Zeitliche Verfügbarkeit

Der Kandidat sollte genügend Zeit für die Ausübung seiner Funktion haben. Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten wird auf die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit für die Erfüllung der entsprechenden Funktion und damit verbundenen Aufgaben Bedacht genommen.

Daher wird der erforderliche voraussichtliche Zeitaufwand für die Aufsichtsratsposition, unter Berücksichtigung von allfälligen Zeiträumen mit besonders erhöhtem Arbeitsaufwand, sowie des notwendigen Zeitaufwands für Schulungen, schriftlich festzuhalten. Der Kandidat wird über den erforderlichen voraussichtlichen Zeitaufwand für seine Aufgaben in Kenntnis gesetzt.

Die ausreichende zeitliche Verfügbarkeit wird primär anhand der qualifizierten Selbsteinschätzung und der diesbezüglichen eidesstattlichen Erklärung des Kandidaten überprüft. Bei der Überprüfung werden die folgenden Punkte beachtet:

- a. die Anzahl von Mandaten in anderen Unternehmen, die dieses Mitglied gleichzeitig innehat, unter Berücksichtigung von möglichen Synergien, wenn das Mitglied sie im selben Konzern innehat, einschließlich bei Handlungen im Auftrag einer juristischen Person oder als Stellvertreter einer Person, die ein Leitungs- oder Aufsichtsmandat innehat.
- b. die Größe, die Art, der Umfang und die Komplexität der Tätigkeiten des Unternehmens, wo das Mitglied ein Mandat innehat, und insbesondere, ob das Unternehmen ein Nicht-EU-Unternehmen ist;
- c. die geografische Präsenz des Mitglieds und die für die Funktion erforderliche Reisezeit;
- d. die Anzahl von Sitzungen, die für das Leitungsorgan geplant sind;
- e. die gleichzeitigen Mandate dieses Mitglieds in Organisationen, die nicht vorrangig gewerbliche Ziele verfolgen;
- f. erforderliche Sitzungen, die insbesondere mit zuständigen Behörden oder internen oder externen Interessensvertretern außerhalb des formellen Terminplans des Leitungsorgans abzuhalten sind;
- g. die Art der konkreten Position und die Verantwortlichkeiten des Mitglieds, einschließlich von konkreten Funktionen, z.B. CEO, Vorsitzender oder Vorsitz oder Mitglied eines Ausschusses, ob das Mitglied ein Leitungsmandat oder Aufsichtsmandat innehat und die Notwendigkeit dieses Mitglieds, an Treffen in den in Punkt (a) aufgeführten Unternehmen und im Institut teilzunehmen;
- h. sonstige externe berufliche oder politische Tätigkeiten sowie sonstige Funktionen und relevante Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Finanzsektors sowie innerhalb und außerhalb der EU;
- i. die erforderliche Einführung und Schulung;
- j. sonstige relevante Pflichten des Mitglieds, bezüglich derer Institute der Ansicht sind, dass sie bei der Bewertung des ausreichenden Zeitaufwands eines Mitglieds zu berücksichtigen seien; und
- k. verfügbares relevantes Benchmarking zum Zeitaufwand, einschließlich des von der EBA zur Verfügung gestellten Benchmarking.

Die WPB dokumentiert alle externen beruflichen und politischen Positionen, die der Kandidat innehat und hält diese aktuell. Zu diesem Zweck ist der Kandidat verpflichtet, diesbezügliche Änderungen sofort anzuzeigen.

2.4.1.4 Unvoreingenommenheit

Bei der Beurteilung der Eignung des Kandidaten werden folgende Faktoren im Bereich der Unvoreingenommenheit berücksichtigt:

- a. Persönliche Unvoreingenommenheit

Darunter versteht man vor allem die Verhaltensfähigkeit, Entscheidungen der Geschäftsleitung und Vorschläge der anderen Aufsichtsratsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen (dies inkludiert auch den Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats Fragen zu ihren Tätigkeiten zu stellen) sowie sich

eine eigene Meinung bilden zu können und diese gegenüber den anderen Aufsichtsratsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Die persönliche Unvoreingenommenheit wird im Rahmen der Selbsteinschätzung vom Kandidaten erfragt und vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf Plausibilität überprüft.²

b. Unvoreingenommenheit in Bezug auf (potentielle) Interessenkonflikte.

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der gemäß der Arbeitsrichtlinie 3.3.0 „Policy Interessenskonflikte“ der WPB berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekte eingeholt:

- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des Kreditinstituts, zu sonstigen Geschäftspartnern oder zu anderen Mitarbeitern und Organen des Kreditinstituts und des Konsolidierungskreises
- Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Anstellungen/Funktionen in anderen Unternehmen
- Politischem Einfluss oder politische Beziehungen.

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenkonflikte werden dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Unvoreingenommenheit des Kandidaten beeinträchtigen können.

Im Falle der Bestellung des Kandidaten informiert die WPB die zuständige Aufsichtsbehörde über erkannte Interessenkonflikte und teilt die zur Minderung ergriffenen Maßnahmen mit. Dies umfasst auch später erkannte Interessenkonflikte.

Für die Vorsitzfunktion im Aufsichtsrat sowie im Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats bestehen ebenfalls *Cooling-off*-Bestimmungen; § 28a Abs 1, § 39c Abs 3, § 39d Abs 3 und § 63a Abs 4 BWG normieren zeitlich befristete Bestellungshindernisse für den Vorsitzenden. Die materielle Intention der *Cooling-off*-Regelungen (Vermeidung von Interessenkonflikten) bezieht sich auf die Tätigkeit als Vorsitzender des Aufsichtsrats bzw. Ausschusses; sie richtet sich daher auch an den Stellvertreter des Aufsichtsrats- bzw. Ausschussvorsitzenden, zumal dieser – im Fall der Abwesenheit des Vorsitzenden – dieselbe Tätigkeit wie jener auszuüben hat.

Die Tatsache ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, sollte allein betrachtet nicht dazu der Einschätzung führen, dass die Unvoreingenommenheit eines Kandidaten beeinträchtigt sei.

2.4.1.5 Unabhängigkeit

Dem Aufsichtsrat der WPB hat eine ausreichende Anzahl an unabhängigen Aufsichtsratsmitgliedern anzugehören.

Da die WPB übertragbare Wertpapiere ausgeben hat, die zum Handel an einer Börse gemäß § 1 Z 2 BörseG 2018 zugelassen sind, haben dem Aufsichtsrat nach § 28a Abs 5a BWG mindestens zwei unabhängige Mitglieder anzugehören.

² Bei der Überprüfung der Selbsteinschätzung können unterschiedliche Vorgehensweisen und Verfahren herangezogen werden, z.B. im Rahmen des (externen oder internen) Bewerbungsverfahrens vorgenommene Beurteilungen und gewonnene Erkenntnisse inklusive allfälliger erstellter Persönlichkeitsprofile, Empfehlungsschreiben, Arbeitszeugnisse usw.

Bei der Wiederernennung können im Zusammenhang mit der persönlichen Unvoreingenommenheit auch Beobachtungen des Verhaltens in aktuellen und früheren Positionen im Institut berücksichtigt werden.

Da die WPB über eine Konzession für das Depotbankgeschäft gem. § 1 Abs 1 Z 5 BWG verfügt und als Depotbank für Kapitalanlagefonds im Sinne des InvFG 2011 bestellt ist, werden zusätzlich die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2016/438 (Kapitel 4) berücksichtigt.

Zur Beurteilung der formellen Unabhängigkeit des Kandidaten werden Angaben zu den folgenden in § 28a Abs 5b BWG normierten Konstellationen im Rahmen einer Selbstauskunft eingeholt. Ein Mitglied gilt demgemäß grundsätzlich nicht als unabhängig, wenn es

1. in den letzten fünf Jahren Geschäftsleiter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Kreditinstituts innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
2. ein beherrschender Anteilseigner (gemäß Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2013/34/EU) oder ein Vertreter dessen Interessen ist, auch wenn der beherrschende Anteilseigner die Republik Österreich oder eine inländische Körperschaft öffentlichen Rechts ist;
3. eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung mit dem betreffenden Kreditinstitut hat;
4. ein Angestellter des beherrschenden Anteilseigners ist oder eine andere wesentliche Geschäftsbeziehung mit dem beherrschenden Anteilseigner unterhält;
5. ein Angestellter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, ist, es sei denn,
 - a) das Mitglied ist nicht Teil des höheren Managements gemäß § 2 Z 1b BWG des betreffenden Kreditinstituts und
 - b) das Mitglied wurde in den Aufsichtsrat entsandt;
6. in den letzten drei Jahren Teil des höheren Managements innerhalb des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
7. in den letzten drei Jahren Bankprüfer des betreffenden Kreditinstituts oder eines anderen Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war, oder den Bestätigungsvermerk unterschrieben hat oder in beratender Funktion von wesentlichem Ausmaß für das betreffende Kreditinstitut oder ein anderes Unternehmen innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, tätig war;
8. im letzten Jahr ein wesentlicher Vertragspartner des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war oder mit diesem wesentlichen Vertragspartner im letzten Jahr eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhalten hat;
9. zusätzlich zu seiner Vergütung für seine Funktion als Aufsichtsratsmitglied des Kreditinstituts oder aus der finanziellen oder geschäftlichen Beziehung gemäß Z 3 weitere Zahlungen in wesentlicher Höhe oder andere wesentliche Vorteile seitens der Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe erhält;
10. über einen Zeitraum von mindestens 12 aufeinander folgenden Jahren Geschäftsleiter oder Mitglied des Aufsichtsrats des betreffenden Kreditinstituts war;
11. ein nahes Familienmitglied i.S.d. § 28 Abs. 1 Z 5 BWG eines Geschäftsleiters des betreffenden Kreditinstituts oder einer Person der Z 1 bis 8 ist.“

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss überprüft und beurteilt die formale Unabhängigkeit des Kandidaten primär anhand der Selbstauskunft sowie weiterer der WPB vorliegender Informationen.

Da dem Aufsichtsrat der WPB mindestens zwei formal unabhängige Aufsichtsratsmitglieder angehören müssen, besteht die Möglichkeit, dass die WPB der FMA/EZB trotz Zutreffens einer der vorgenannten Konstellationen gemäß § 28a Abs 5b BWG nachweist, dass ein Mitglied des Aufsichtsrats dennoch als unabhängig angesehen werden kann. Es ist jedoch sicherzustellen, dass bei mindestens einem Mitglied des Aufsichtsrats keine der vorgenannten Konstellationen vorliegt.

2.4.1.6 Eidesstattliche Erklärung

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellungen) holt die WPB für Aufsichtsratsvorsitzende eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ [Annex III Formular 2b](#) ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 28a Abs 1, Abs 3 Z 1, 2, 4 und Abs 5 Z 5 BWG.

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellungen) holt die WPB für Aufsichtsräte eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ gemäß [Annex III Formular 2c](#) ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 28a Abs 5 Z 1, 2, 4 und 5 BWG erfüllt.

2.4.2 Kollektive Eignung

Bei der Zusammensetzung der Aufsichtsräte ist darauf zu achten, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats gemeinsam in der Lage sind, die Entscheidungen der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits, der Strategie und der Märkte, auf denen das Institut tätig ist, effektiv zu hinterfragen und zu überwachen. Daher wird im Rahmen der kollektiven Eignungsbeurteilung bewertet, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Kandidat zur kollektiven Eignung des Aufsichtsrats, beiträgt und ob die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten und Hauptrisiken des Instituts zu verstehen. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen und Fähigkeiten können – insbesondere in Ansehung der angestrebten Diversität hinsichtlich Ausbildungs- und Berufshintergrund – weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren.

Die kollektive Eignungsbeurteilung umfasst die Überprüfung, ob der Aufsichtsrat als Gesamtorgan über die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, um die WPB effektiv zu überwachen. Die Beurteilung schließt folgende Aspekte ein:

- das Geschäft des Instituts und die damit verbundenen Hauptrisiken, unter anderem hinsichtlich eines ausreichenden Verständnisses von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- jedes der wesentlichen Tätigkeitsfelder des Instituts;
- relevante Bereiche der sektoralen/finanziellen Kompetenzen, einschließlich Finanz- und Kapitalmärkte, Solvenz und Modelle;
- Rechnungslegung und -berichtswesen;
- Risikomanagement, Compliance und interne Revision;
- Informationstechnik und -sicherheit;
- lokale, regionale und globale Märkte, soweit anwendbar;
- das rechtliche und regulatorische Umfeld;
- ausreichende Führungsfähigkeiten und -erfahrungen um die Aufsichtsratsaufgaben effektiv zu organisieren und Geschäftsleitungsentscheidungen zu beurteilen;
- die Fähigkeit der strategischen Planung;
- das Management von (inter)nationalen Konzernen und Risiken im Zusammenhang mit Konzernstrukturen, soweit zutreffend.

Die Beurteilung der kollektiven Eignung erfolgt in drei Stufen:

- 1.) Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss legt die für die kollektive Eignung des Aufsichtsrats erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Rahmen einer intern erstellten Eignungsmatrix ([Annex II Punkt F](#)) entsprechend dem Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie der WPB fest (Beschreibung des SOLL-Zustands).
- 2.) Zur Evaluierung, ob der erforderliche SOLL-Zustand der kollektiven Eignung vorliegt, wird eine Bewertung der im Kollektiv tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen (Erhebung des IST-Zustands). Die Erhebung des IST-Zustands der kollektiven Eignung erfolgt durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen wird beispielsweise auf Basis persönlicher Einschätzungen durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss basierend auf Wahrnehmungen zur bisherigen Tätigkeit und Verhaltensweisen des einzelnen Mitglieds oder auch anhand der vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung

getätigten Angaben ([Annex I Formular 5b](#)) ermittelt. Dadurch wird eine Gesamtschau der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vorgenommen.

- 3.) Diese Erhebung des IST-Zustands der tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen wird vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss mit den für die kollektive Eignung des jeweiligen Gremiums erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) abgeglichen und beurteilt. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen des Aufsichtsrats sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen. Die so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der WPB herangezogen um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

2.5 Auswahlkriterien für Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen

2.5.1 Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten

Zur Einschätzung der Eignung von Schlüsselfunktionen sind folgende, durch theoretische Ausbildung oder praktische Erfahrung erworbene Kenntnisbereiche zu berücksichtigen. Dabei ist die Beurteilung in einer Gesamtschau der unten angeführten Kriterien im Sinne eines beweglichen Systems unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte des Kreditinstituts anzupassen vorzunehmen:

- **Ausbildung:** Fachspezifische Ausbildung oder Berufserfahrung mit Weiterbildung
- **Für den konkreten Aufgabenbereich relevante Detailkenntnisse** in den Bereichen:
 - Finanzmärkte
 - Regulatorische Rahmenbedingungen
 - [An die entsprechende Position jeweils anzupassen]*
 - Für den konkreten Aufgabenbereich jeweils relevante Detailkenntnisse
 - [An die entsprechende Position jeweils anzupassen]*
- **Fähigkeiten**
 - In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben des Mitarbeiters in einer Schlüsselfunktion ist das Vorhandensein der hierfür erforderlichen Fähigkeiten zu beurteilen. Hierbei werden grundsätzlich die folgenden Fähigkeiten erfragt, wobei deren konkrete Maßgeblichkeit für die jeweilige Position im Einzelfall zu beurteilen ist:
 - Authentizität
 - Sprache
 - Entschlossenheit
 - Kommunikation
 - Urteil
 - Kunden- und qualitätsorientiert
 - Führungsstärke
 - Loyalität
 - Äußeres Bewusstsein
 - Verhandlungsgeschick
 - Überzeugend
 - Teamarbeit
 - Strategischer Scharfsinn
 - Stressresistenz
 - Verantwortungsgefühl
 - Vorsitz in Besprechungen

Eine Beschreibung der oben genannten Fähigkeiten findet sich in [Annex IV](#). Die dort angeführten Definitionen entsprechen jenen der EBA/ESMA Leitlinien.

2.5.2 Persönliche Zuverlässigkeit

Voraussetzung für die Eignung ist neben den fachlichen Kriterien die persönliche Zuverlässigkeit, insbesondere ein guter Leumund, Aufrichtigkeit und Integrität. Diese ist anzunehmen, wenn keine begründeten Zweifel an der Fähigkeit des Kandidaten bestehen, seine Funktion zuverlässig und umsichtig auszuüben.

Es sind dabei Anhaltspunkte aus folgenden drei Teilbereichen zu evaluieren:

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren
2. Erfüllung von professionellen Standards
3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Zur Evaluierung des Vorliegens der persönlichen Zuverlässigkeit sind die in [Annex I Formular 2](#) – „Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen“ getätigten Angaben sowie die aus zusätzlichen Angaben gewonnenen Informationen heranzuziehen.

Die Angaben sind von der für die Beurteilung zuständigen Stelle auf Plausibilität zu prüfen und im Zweifelsfall durch beizubringende Unterlagen zu belegen.

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren

Prüfkriterien:

- Keine Ausschließungsgründe gem. §13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde):
 - Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen
 - Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen
 - Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen
- Keine nicht getilgten relevanten strafrechtlichen Verurteilungen inklusive Steuerdelikte und keine Häufung mehrerer relevanter Verwaltungssanktionen
- Keine laufenden und für die zu besetzende Stelle einschlägigen gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahren inklusive Steuerdelikte

Für den Fall des Bestehens von Verurteilungen oder laufenden Ermittlungen ist die Einholung weiterer Angaben vorgesehen, und es sind Angaben zu den näheren Umständen des Falls von der betreffenden Person einzuholen.

Die Relevanz für die betreffende Stelle ergibt sich anhand einer Einzelfallbeurteilung unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Verfahrensgegenstand
- Art der Verurteilung
- Höhe der verhängten bzw. angedrohten Strafe
- Unrechtsgehalt der Tat
- Instanz des Verfahrens
- Zeitraum seit der Verurteilung
- Mildernde Begleitumstände
- Wiederholungen von Vergehen

- Auswirkungen auf die Reputation

Sofern mehrere relevante Vergehen – insbesondere gegen aufsichtsrechtliche Bestimmungen – feststellbar sind, die für sich genommen die persönliche Zuverlässigkeit einer Person nicht zweifelhaft erscheinen lassen, sind diese Verfehlungen gesamthaft im Hinblick auf die Zuverlässigkeit abzuwägen. Im Besonderen sind mögliche Zusammenhänge mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungsaktivitäten zu untersuchen.

In einer Gesamtschau können auch andere glaubwürdige Quellen wie negative Berichte, Anschuldigungen oder Erkenntnisse aufgrund von Whistleblowing-Aktivitäten betrachtet werden.

2. Erfüllung von professionellen Standards

Prüfkriterien:

Die berufliche Laufbahn des Kandidaten zeigt einen Verlauf, der ein gesetzeskonformes und professionelles Verhalten vermuten lässt

Bei der Beurteilung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten der Person sind folgende Umstände als besonders schwerwiegend – und daher als schädlich für die persönliche Zuverlässigkeit – zu erachten:

- Ausschluss aus einer geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde
- Verweigerung der Erteilung einer Konzession oder von Berufsbefugnissen sowie Entzug, Beendigung oder Widerruf von solchen Berechtigungen
- Abberufung aus Geschäftsleiterfunktionen und Positionen, denen eine wirtschaftstreuhandliche oder sonstige mit besonderem Vertrauen ausgestattete Berufsbefugnis zugrunde liegt, aus Gründen, die im Bereich der Integrität, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit der Person liegen
- Ebensolche Gründe für den Rücktritt aus den o.a. Positionen, wenn dieser nicht ursprünglich von der betroffenen Person ausging

3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

Prüfkriterien:

- a. Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist
- b. Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtliche Verfahren, große Investitionen oder offene Risikopositionen und aufgenommene Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können
- c. Der WPB sind keine gegenteiligen Informationen bekannt

Ferner kann folgende Information in die Beurteilung mit einfließen:

- Eine Bonitätsauskunft des KSV oder eine Auskunft einer vergleichbaren ausländischen Institution lässt auf eine nicht umsichtige Finanzgebarung bzw. auf unverhältnismäßig hohe finanzielle Verpflichtungen schließen

Der Kandidat wird darauf hingewiesen, dass er im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht bei Zweifeln an seiner wirtschaftlichen Unabhängigkeit der FMA gegenüber seine finanziellen Verhältnisse offenzulegen hat.

2.5.3 Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten

Bei der Beurteilung des Bestehens von Interessenkonflikten werden tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte gemäß der gemäß der Arbeitsrichtlinie 6.1 „Interessenkonflikte für Organe und Organgeschäfte § 28 BWG“ sowie Arbeitsrichtlinie 3.3.0 „Policy Interessenskonflikte“ der WPB berücksichtigt.

Zur Identifizierung und Beurteilung möglicher Interessenkonflikte des Kandidaten werden von diesem Angaben zu folgenden Aspekte eingeholt:

- Persönliche, berufliche und wirtschaftliche Verbindungen des Kandidaten oder seinen nahen Angehörigen zu Mehrheitsaktionären des Kreditinstituts, zu sonstigen Geschäftspartnern oder zu anderen Mitarbeitern und Organen des Kreditinstituts und des Konsolidierungskreises
- Bisher übernommene Anstellungen/Funktionen im Kreditinstitut und bisher übernommene Anstellungen/Funktionen in anderen Unternehmen
- Politischem Einfluss oder politische Beziehungen.

Die anhand der Angaben identifizierten potentiellen Interessenkonflikte werden von der zuständigen Stelle dahingehend beurteilt, ob sie aufgrund ihrer Wesentlichkeit die Eignung des Kandidaten beeinträchtigen können.

Die Tatsache, ein Anteilseigner, Eigentümer oder Mitglied eines Instituts oder eines zugehörigen/zugeordneten Unternehmens zu sein, private Konten oder Darlehen zu besitzen oder sonstige Dienstleistungen des Instituts oder eines Unternehmens im Rahmen der Konsolidierung zu nutzen, allein betrachtet muss nicht zu der Einschätzung führen, dass ein wesentlicher, die Eignung des Kandidaten beeinträchtigender, Interessenkonflikt vorliegt.

2.5.4 Eidesstattliche Erklärung für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellungen) holt die WPB für den Leiter der Internen Revision eine eidesstattliche Erklärung des Kandidaten unter Verwendung des Formulars „Eidesstattliche Erklärung“ [Annex III Formular 2d](#) ein. Der Kandidat bestätigt in dieser an Eides statt, dass er die Voraussetzungen des § 5 Abs 1 Z 6 und 7 BWG erfüllt.

3 Festlegung des Prozesses und der Verantwortlichkeiten für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen

3.1 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilungen von Geschäftsleitern

3.1.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss sind ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen.

Die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen in der WPB erfolgt durch das Fit & Proper Office.

3.1.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Geschäftsleitern hat grundsätzlich vor ihrer Bestellung zu erfolgen, sodass der Aufsichtsrat das Ergebnis der Eignungsbeurteilung der Entscheidung für die Besetzung der Geschäftsleiterposition zugrunde legen kann. Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Bestellung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme der Tätigkeit abzuschließen. Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Geschäftsleitern durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei GmbHs oder bei Entsendungsrechten),
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise der Geschäftsleitung unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist,
- eine für die Eignungsbewertung relevante Unterlage (z.B. Bestätigung einer Behörde) ohne Verschulden der WPB oder des Kandidaten noch nicht vorliegt.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.1.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind [Annex I](#) und [Annex III](#) zu entnehmen.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten ([Annex I Formular 1a](#))
4. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit ([Annex I Formular 2](#))
5. Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit ([Annex I Formular 3](#))
6. Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut ([Annex I Formular 4a](#))
7. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben ([Annex I Formular 6](#))
8. Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter ([Annex III Formular 2a](#))

3.1.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat der Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf die in [Annex II](#) enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ oder „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachlichen Kompetenzen, die persönlichen Fähigkeiten, die persönliche Zuverlässigkeit, der ausreichende Zeitaufwand sowie die Unvoreingenommenheit den hierfür relevanten Anforderungen an die konkrete Position entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die durch Vermerk des Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf der Checkliste festzuhalten ist („fit & proper“).

Sofern aufgrund der Angaben in der Selbsteinschätzung keine angemessene Evaluierung vorgenommen werden kann, werden vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss im angemessenen Ausmaß zusätzliche Überprüfungsschritte gesetzt, wie z.B. Einholen von ergänzenden Referenzen und Beurteilungen, internen/externen Bewertungsverfahren.

Die WPB übermittelt der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Bestellung/Ernennung eines Geschäftsführers (§ 73 Abs 1 Z 3 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei Geschäftsführern gem. [Annex III Formular 1a](#)).

3.1.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann der Vergütungs- und Nominierungsausschuss in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat maximal innerhalb eines Jahres zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“). Voraussetzung ist, dass die kollektive Eignung der Geschäftsleitung sichergestellt ist.

3.1.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Jedenfalls als „nicht fit & proper“ ist ein Kandidat zu beurteilen, wenn er gesetzlich eindeutig normierte Anforderungen (etwa Ausschließungsgründe gem. § 13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO oder Untersagung der geschäftsleitenden Funktion durch eine Aufsichtsbehörde) nicht erfüllt.

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Aufgabenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines zukünftigen Geschäftsführers ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“) aufweist, ist die Bestellung unzulässig. Wird die Funktion bereits ausgeübt, hat ihn die WPB durch eine geeignete Person zu ersetzen.

Ergibt die Evaluierung von bereits tätigen Geschäftsführern ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“) oder wurde dieser von der Behörde abberufen, hat das Kreditinstitut Maßnahmen zu ergreifen, um die Eignung der Geschäftsleitung als Gesamteinheit wiederherzustellen.

3.2 Prozess für die individuelle Eignungsbeurteilung von Aufsichtsratsmitgliedern

3.2.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Sollte der (wieder) zu bestellende Kandidat dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss bereits angehören, darf er bei seiner eigenen Eignungsbeurteilung nicht mitwirken. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss bzw. dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan sind ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen.

Die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen in der WPB erfolgt durch das Fit & Proper Office.

3.2.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Aufsichtsratsmitgliedern hat grundsätzlich vor ihrer Bestellung zu erfolgen, sodass die Eigentümer das Ergebnis der Eignungsbeurteilung bei der Wahl bzw. Entsendung von Aufsichtsräten berücksichtigen können. Zu diesem Zwecke ist die Fit & Proper Policy, sobald sie beschlossen wurde bzw. bei jeder Aktualisierung der Eigentümersammlung zur Kenntnis zu bringen. Die Information an die Eigentümer ist durch das Fit & Proper Office zu dokumentieren.

Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Wahl zum Aufsichtsrat abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme des Mandats abzuschließen.

Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Aufsichtsräten durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei GmbHs oder bei Entsendungsrechten),
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise des Aufsichtsrats unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist,
- eine für die Eignungsbewertung relevante Unterlage (z.B. Bestätigung einer Behörde) ohne Verschulden der WPB oder des Kandidaten noch nicht vorliegt.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.2.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind [Annex I](#) und [Annex III](#) zu entnehmen.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten ([Annex I Formular 1b](#) bzw. [Annex I Formular 1c](#))
4. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit ([Annex I Formular 2](#))
5. Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit ([Annex I Formular 3](#))
6. Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut ([Annex I Formular 4a](#))
7. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben ([Annex I Formular 6](#))
8. Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsratsmitglieder ([Annex III Formular 2b](#) bzw. [Annex III Formular 2c](#))

3.2.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat der Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf die in Annex II enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ oder „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachlichen Kompetenzen, die persönlichen Fähigkeiten, die persönliche Zuverlässigkeit, der ausreichende Zeitaufwand sowie die Unvoreingenommenheit den hierfür relevanten Anforderungen an die konkrete Position entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die durch Vermerk des Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf der Checkliste festzuhalten ist („fit & proper“).

Sofern aufgrund der Angaben in der Selbsteinschätzung keine angemessene Evaluierung vorgenommen werden kann, werden vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss im angemessenen Ausmaß zusätzliche Überprüfungsschritte gesetzt, wie z.B. Einholen von ergänzenden Referenzen und Beurteilungen, internen/externen Bewertungsverfahren.

Die WPB übermittelt der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Erstbestellung/Ersternennung eines Aufsichtsratsvorsitzenden (§ 28a Abs 4 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung beim Aufsichtsratsvorsitzenden gem. [Annex III Formular 1b](#)).

Die WPB übermittelt der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Erstbestellung/Ersternennung eines Aufsichtsrats (§ 73 Abs 1 Z 8 BWG) eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei gewählten Aufsichtsräten gem. [Annex III Formular 1c](#)).

3.2.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann der Vergütungs- und Nominierungsausschuss in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat maximal innerhalb eines Jahres zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“). Voraussetzung ist, dass die kollektive Eignung des Aufsichtsrats sichergestellt ist.

3.2.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Jedenfalls als „nicht fit & proper“ ist ein Kandidat zu beurteilen, wenn er gesetzlich eindeutig normierte Anforderungen (etwa Ausschließungsgründe gem. § 13 Abs 1 bis 3, 5 und 6 GewO oder Einhaltung der „Cooling-Off“-Periode) nicht erfüllt.

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Auflagenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines potentiellen Aufsichtsratsmitglieds ein negatives Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“) aufweist, ist die Ernennung unzulässig. Wird die Funktion bereits ausgeübt, ist die Eigentümerversammlung über diesen Umstand zu informieren.

3.3 Prozess für die kollektive Eignungsbeurteilung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat

3.3.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle: Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Mit operativen Tätigkeiten wie der Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten kann das Fit & Proper Office betraut werden, nicht jedoch mit der Eignungsbeurteilung selbst.

Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss als Kollektivorgan sind ausreichend finanzielle Ressourcen für eine etwaig erforderliche Beauftragung von externen Beratern zur Unterstützung bei der Durchführung der Eignungsbeurteilung zur Verfügung stellen.

Die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen in der WPB erfolgt durch das Fit & Proper Office.

3.3.2 Entscheidungsprozess

Die kollektive Eignungsbeurteilung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats hat grundsätzlich vor jeder personellen Änderung und im Rahmen der Reevaluierung (siehe [Kapitel 4.3.](#)) zu erfolgen. Kann die kollektive Eignungsbeurteilung anlässlich einer Neubestellung aus besonderen Gründen nicht vor der Bestellung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme der Tätigkeiten abzuschließen. Gründe für eine solche nachträgliche Bewertung sind gegeben, wenn:

- eine Bestellung von Geschäftsleitern oder Aufsichtsräten durch die Eigentümer ohne Vorschlag des Aufsichtsrats erfolgt (z.B. bei GmbHs oder bei Entsendungsrechten)
- eine vollständige Eignungsbewertung vor der Ernennung eines Mitglieds die vernünftige Funktionsweise der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats unterbrechen würde. Dies ist unter anderem der Fall, wenn sich die Notwendigkeit Mitglieder zu ersetzen plötzlich oder unerwartet ergibt (z.B. Tod des Mitglieds) oder wenn ein Mitglied aus der Funktion ausscheidet, weil es nicht mehr geeignet ist.

Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.3.3 Einzuholende Unterlagen

Für die Beurteilung der kollektiven Eignungsbeurteilung (sowohl im Hinblick auf das zu definierende SOLL-Bild als auch die zu erhebende IST-Situation) werden folgende Dokumente verwendet:

1. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung ([Annex II Punkt E](#)) / Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat ([Annex II Punkt F](#))
2. Gegebenenfalls eine vom Kandidaten eingeholte Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignung ([Annex I Formular 5a](#) bzw. [Annex I Formular 5b](#))

3.3.4 Durchführung

Bei der Beurteilung der kollektiven Eignung von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat werden die tatsächlichen kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (IST) mit jenen, die für die kollektive Eignung des jeweiligen Gremiums erforderlich sind (SOLL) abgeglichen. Ungeachtet der Anforderungen an die Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder des Leitungsorgans ist sicherzustellen, dass die Zusammensetzung des Leitungsorgans insgesamt ein ausreichend breites Spektrum an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen widerspiegelt, um die Tätigkeiten des Instituts, sowie der Hauptrisiken (einschließlich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung), zu verstehen.

Für die Durchführung der kollektiven Eignungsbeurteilung greift der Vergütungs- und Nominierungsausschuss auf die in Annex II enthaltenen Eignungsmatrizen zurück.

Die Festlegung der für die kollektive Eignung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) erfolgt unter Verwendung der in [Annex II Punkt E](#) bzw. [Annex II Punkt F](#) enthaltenen Eignungsmatrix entsprechend dem eigenen Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die kollektive Eignung wird jeweils separat für die Geschäftsleitung ([Annex II Punkt E](#)) und den Aufsichtsrat ([Annex II Punkt F](#)) bewertet und festgesetzt.

Dazu wird in einem ersten Schritt der konkrete Inhalt des [Formulars Annex II Punkt E](#) bzw. [Annex II Punkt F](#) (Eignungsmatrix) vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss beschlossen.

Für diesen Zweck sind folgende Teile des Formulars Kollektive Eignung (Annex II Punkt E bzw. Annex II Punkt F) entsprechend dem eigenen Geschäftsmodell und der Geschäfts- und Risikostrategie anzupassen:

- Befüllung der „Abstimmung der kollektiven Eignung auf das Geschäftsmodell“
- Allfällige Adaptierungen zur „Governance“
- Allfällige Adaptierungen zu „Risikomanagement, Compliance, Audit“
- Allfällige Adaptierungen zu „Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung“

Die Eignungsmatrizen werden aktuell gehalten, indem diese bei wesentlichen Änderungen des Geschäftsmodells und/oder der Geschäfts- und Risikostrategie angepasst werden und wiederum durch Beschluss des Vergütungs- und Nominierungsausschuss in Kraft gesetzt werden.

Im Rahmen der Eignungsprüfung wird in einem zweiten Schritt die IST-Situation in Bezug auf die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen erhoben. Grundlage für die Erhebung der IST-Situation sind persönliche Einschätzungen durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss basierend auf Wahrnehmungen zur bisherigen Tätigkeit und Verhaltensweisen des einzelnen Mitglieds oder auch die vom einzelnen Mitglied im Rahmen der Selbsteinschätzung getätigten Angaben ([Annex I Formular 5a](#) bzw. [Annex I Formular 5b](#)). Allfällig eingeholte Selbsteinschätzungen werden zunächst seitens des Fit & Proper Offices plausibilisiert.

Es wird eine Gesamtschau der kollektiv tatsächlich vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen insofern vorgenommen, dass für jede einzelne Anforderung/Bereich tunlichst zumindest zwei Personen markiert werden, die den meisten Mehrwert zur kollektiven Eignung beitragen. Um sicherzustellen, dass es bei unerwartetem Wegfall eines Mitglieds weiterhin die kollektive Eignung des Gesamtorgans gegeben ist, werden in Bezug auf den Mehrwert einer Person für die kollektive Eignung jeweils tunlichst mehr als ein Name angekreuzt.

Die höchste individuelle Bewertung – der in der gegebenenfalls ausgefüllten Selbsteinschätzung angegebene Wert (1-5) – eines einzelnen Mitglieds bei der jeweiligen Anforderung/Bereich bildet dabei den kollektiven Wert des IST-Zustandes (dies bedeutet beispielsweise, dass hohe Kenntnisse eines Mitglieds auch als hohe Kenntnisse des Gesamtremiums gelten).

Zur Vervollständigung der IST-Situation wird weiters seitens des Fit & Proper Office der Teil „Erfahrungsübersicht“ ausgefüllt, um ein konsolidiertes Gesamtbild der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erhalten ([Annex II Formular E](#) bzw. [Annex II Punkt F](#)).

In einem dritten Schritt wird ein Vergleich zwischen dem Gesamtbild der vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (IST) und den erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen (SOLL) vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss vorgenommen. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf das Vorliegen der erforderlichen kollektiven Eignung beurteilt und durch Dokumentation im Formulareil „Gesamtbild der kollektiven Eignung“ ([Annex II Formular E](#) bzw. [Annex II Punkt F](#)) festgehalten. Die Beurteilung dokumentiert die Stärken und Schwächen der Geschäftsleitung/des Aufsichtsrats sowie einen allenfalls erforderlichen Schulungsbedarf, um den gewünschten SOLL-Zustand der kollektiven Eignung zu erreichen. Die so erstellte Bewertung der kollektiven Eignung wird weiters als Basis für die Nachfolgeplanung der WPB herangezogen um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

Die WPB übermittelt der FMA gemeinsam mit einer Anzeige über die Bestellung/Ernennung eines Geschäftsleiters oder Mitglieds des Aufsichtsrats auch eine Bestätigung darüber, dass sie eine positive Überprüfung der kollektiven Eignung des Organs durchgeführt hat.

3.3.5 Maßnahmen

Ergibt die Beurteilung der kollektiven Eignung Schwächen, aufgrund derer Maßnahmen erforderlich sind, werden entsprechende Empfehlungen dazu vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss ausgesprochen. Diese Empfehlungen können unter anderem Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten sowie die Ernennung von Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen beinhalten.

3.4 Prozess für die Eignungsbeurteilung von Inhabern von Schlüsselfunktionen

3.4.1 Verantwortlichkeit

Zuständige Stelle:

Geschäftsleitung: Jenes Vorstandsmitglied, in dessen Ressortzuständigkeit der betroffene Inhaber von Schlüsselfunktionen fällt.

Bei der Beurteilung der fachlichen Eignung kann auf andere Ressourcen bzw. Abteilungen zurückgegriffen werden.

Die Dokumentation der Unterlagen und der Ergebnisse der Eignungsbeurteilungen in der WPB erfolgt durch das Fit & Proper Office.

3.4.2 Entscheidungsprozess

Die Eignungsbeurteilung für Neubesetzungen von Inhabern von Schlüsselfunktionen hat vor ihrer Benennung für die relevante Stelle im Zuge des internen oder externen Recruiting-Prozesses zu erfolgen. Kann die Eignungsbeurteilung aus besonderen Gründen nicht vor der Besetzung abgeschlossen werden, ist sie unverzüglich, jedoch längstens innerhalb eines Monats nach der Aufnahme der Tätigkeit abzuschließen. Die Gründe für die Verzögerung sind zu dokumentieren.

3.4.3 Einzuholende Unterlagen

Die vom Kandidaten vorzulegenden Unterlagen und der im Rahmen der Eignungsbeurteilung auszufüllende Fragebogen sind dem Annex I zu entnehmen und mit den Bewerbungsunterlagen (bzw. im Fall einer Reevaluierung gesondert) an die Personalabteilung der WPB weiterzuleiten.

Für die Eignungsbeurteilung müssen zumindest folgende Dokumente vorgelegt werden:

1. Lebenslauf
2. Strafregisterauszug
3. Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten ([Annex I Formular 1d](#))
4. Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit ([Annex I Formular 2](#))
5. Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten ([Annex I Formular 4b](#))
6. Erklärung über die Richtigkeit der Angaben ([Annex I Formular 6](#))
7. (Sofern erforderlich) Eidesstattliche Erklärung für bestimmte Inhaber von Schlüsselfunktionen ([Annex III Formular 2d](#))

3.4.4 Durchführung

Für die Durchführung der Eignungsbeurteilung hat die Geschäftsleitung auf die im Annex II enthaltene Checkliste zurückzugreifen. Die einzelnen Teilbereiche sind dabei gesondert zu evaluieren und jeweils als „fit & proper“, „nicht fit & proper“ bzw. „fit & proper unter Auflagen“ zu beurteilen.

Sofern sowohl die fachliche Eignung und Fähigkeiten, die persönliche Zuverlässigkeit sowie die Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten den Anforderungen entsprechen, kann eine positive Gesamtbeurteilung erfolgen, die auf der Checkliste festzuhalten ist.

Sofern aufgrund der Angaben in der Selbsteinschätzung keine angemessene Evaluierung vorgenommen werden kann, werden von der Geschäftsleitung im angemessenen Ausmaß zusätzliche Überprüfungsschritte gesetzt, wie z.B. Einholen von ergänzenden Referenzen und Beurteilungen, internen/externen Bewertungsverfahren.

Für den Leiter der Internen Revision besteht eine Anzeigepflicht hinsichtlich der Ernennung sowie der Änderung der Person (§ 73 Abs 1 Z 11 BWG). Gemeinsam mit der Anzeige über die Ernennung des Leiters der Internen Revision übermittelt die WPB der zuständigen Behörde zusätzlich eine Bestätigung darüber, dass eine positive Überprüfung der Eignung des Kandidaten gemäß dieser Fit & Proper Policy 2021

& Proper Policy durchgeführt wurde (Bestätigung der bankinternen Eignungsüberprüfung bei Inhabern von Schlüsselfunktionen gem. [Annex III Formular 1d](#)).

3.4.5 Maßnahmen bei „fit & proper unter Auflagen“

Entsprechen einzelne Bereiche nur teilweise den Kriterien und ist zudem keine Häufung von nur partiell entsprechenden Kriterien festzustellen, kann die Geschäftsleitung in eigenem Ermessen Auflagen (z.B. Ausbildungsmaßnahmen) festlegen, die der Kandidat maximal innerhalb eines Jahres zu erfüllen hat und unter denen er die betreffende Funktion vorübergehend ausüben darf („fit & proper unter Auflagen“).

3.4.6 Maßnahmen bei negativem Beurteilungsergebnis („nicht fit & proper“)

Erfüllt ein Kandidat, der als „fit & proper unter Auflagen“ beurteilt wurde, die Auflagen nicht im vorgesehenen Zeitraum und erscheint auch eine Fristverlängerung für die Auflagenerfüllung nicht angemessen, ist dieser Kandidat als „nicht fit & proper“ zu beurteilen.

Sofern die Beurteilung eines Inhabers einer Schlüsselfunktion ein negatives Ergebnis aufweist, ist die Ernennung unzulässig. Wurde der Mitarbeiter bereits eingestellt, hat ihn die WPB durch eine geeignete Person zu ersetzen oder im Fall einer Beurteilung „fit & proper unter Auflagen“ Maßnahmen zu ergreifen, die die Eignung des Kandidaten ehestmöglich sicherstellen (z.B. Ausbildung, Umverteilung von Kompetenzen).

4 Strategie für die Sicherstellung der Eignung

4.1 Einführungs-, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Alle neu ernannten Mitglieder erhalten spätestens einen Monat nach Antritt ihrer Position im Rahmen einer Einführung wichtige Informationen. Die Einführung wird spätestens binnen sechs Monaten nach Antritt der Position abgeschlossen.

Für die Einführung von Geschäftsleitern und gewählten Aufsichtsräten in ihr Amt sowie für deren Schulungen werden angemessene Human- und Finanzressourcen vorgesehen.

Bei ernannten Mitgliedern der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrates, die besondere Kenntnisse und besondere Fähigkeiten besitzen müssen, werden auf Basis eines allfällig festgestellten Schulungsbedarfs Schulungsmaßnahmen festgelegt, welche ehestmöglich, jedoch spätestens ein Jahr nach Antritt der Position umgesetzt werden. Durch die Schulungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass das Mitglied über die für seine Position erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten spätestens nach einem Jahr verfügt.

Durch regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen wird die laufende Eignung sichergestellt. Daher sind insbesondere im Fall veränderter äußerer Umstände (z.B. Änderung der Geschäftstätigkeit oder in der Organisationsstruktur, neue regulatorische Vorgaben), die geeignet wären, die Eignung einzelner oder mehrerer Geschäftsleiter, Aufsichtsräte oder Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen zu beeinflussen, Maßnahmen (insbesondere Schulungen, Weiterbildung oder organisatorische Maßnahmen) zu treffen.

Die laufende Eignung wird durch die Geschäftsleitung in Bezug auf Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen und durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss in Bezug auf die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat sichergestellt. In diesem Sinne wird ein entsprechendes Schulungsprogramm festgelegt.

Im Hinblick auf neue regulatorische Vorgaben haben die Geschäftsleiter und Aufsichtsräte zusätzlich persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informationsstands treffen. Sie sind daher angehalten, sich mit (neuen) Rechtsvorschriften vertraut zu machen und sich insbesondere auf dem Gebiet des Aufsichtsrechts fortzubilden.

4.1.1 Einführungs- und Schulungsprogramm für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte

Im Rahmen des nachfolgenden Schulungsprogramms werden die konkreten Einführungs- und Schulungsziele entsprechend der für die jeweilige Position, Verantwortung, sowie für die Ausschussfunktionen notwendigen spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten festgelegt.

Die WPB sieht zur Durchführung der vorgesehenen Einführungen und laufenden Schulungen des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung folgendes Schulungsprogramm vor:

Schulungsziele und -maßnahmen	Geschäftsleitung	Aufsichtsrat
1. Institutsspezifische Einführung und/oder Basisschulung	Bei Erstbestellung	
2. Fachliche Fortbildungsmaßnahmen		
Regulatory Updates, Teilnahme an Trainings, Konferenzen, Vorträgen, Seminare, eLearnings, aktive Vortragstätigkeiten, etc.		
Updates durch Experten im Rahmen von Aufsichtsrats- / Ausschusssitzungen und Vorstandssitzungen		
Updates im Rahmen von Jour Fixes/ Terminen mit internen Experten (zB Compliance, Risikomanagement, Geldwäscherei)		
Fortbildung im Selbststudium: bspw eLearnings Schulungsunterlagen, Newsletter		
3. Sonstige Trainings		
Führungsseminare, Persönlichkeitstrainings, Teambuildings, Strategieklausuren		
Stundenausmaß	10	3,5
Budget	EUR 10.000 pro Jahr	

Die Organisation der Schulungsmaßnahmen und diesbezügliche Dokumentation erfolgt zentral durch das Fit & Proper Office bzw. das Vorstandssekretariat. Auf Initiative des einzelnen Mitglieds wahrgenommene einschlägige fachliche Schulungsmaßnahmen werden ebenfalls für diese Zwecke anerkannt. Jedes Mitglied kann eine Einführung oder Schulung gemäß dem Schulungsprogramm anfordern bzw. andere Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen vorschlagen. Das Fit & Proper Office, die Personalabteilung und das Vorstandssekretariat fungieren dabei als Ansprechstellen.

Im Rahmen der Organisation der konkret erforderlichen Schulungsmaßnahmen werden die Ergebnisse der individuellen und kollektiven Eignungsbeurteilungen und ein daraus resultierender allfälliger Schulungsbedarf berücksichtigt.

Die Qualität und Angemessenheit des Schulungsprogramms werden vom Fit & Proper Office bzw. der Personalabteilung regelmäßig überprüft. Bei Änderungen der Governancestruktur und der Strategie, neuen Produkten, aktueller legislatischer- oder Marktentwicklungen oder sonstigen Entwicklungen wird dieses anlassbezogen aktualisiert.

Die Einhaltung des Schulungsprogramms wird im Rahmen der laufenden Reevaluierung überprüft.

4.2 Diversitätsstrategie

Bei der Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats wird darauf geachtet, einen breit gefächerten Bestand an Fähigkeiten, Eigenschaften und Kompetenzen einzubinden, um eine Vielzahl an Ansichten und Erfahrungen zu erreichen und unabhängige Meinungsbildung sowie effiziente und ausgewogene Entscheidungsfindung in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zu erleichtern. Um der Chancengleichheit für alle Geschlechter zu entsprechen, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine ausgewogene Zusammensetzung des Personals in Führungspositionen zu gewährleisten und damit einen ausgewogenen Pool von Bewerbern für Aufsichtsrat und Geschäftsleitung sicherzustellen. Geeignete Maßnahmen sind bspw. Schulungen und Trainings. Zudem werden Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Vertretung aller Geschlechter in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat selbst ergriffen.

So werden die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht, Alter und kulturelle Herkunft beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Zur Erreichung der Diversitätsziele werden folgende Maßnahmen gesetzt (beispielhafte Aufzählung):

- Inkraftsetzen von Diversitätszielen, die sicherstellen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, des ethnischen Hintergrunds oder des sozialen Stands, genetischer Merkmale, der Religion oder Glaubensrichtungen, Mitgliedschaften nationaler Minderheiten, Geburtsrechte, Behinderungen, Alter oder sexueller Orientierung im Unternehmen zugelassen wird
- Bei allen Besetzungen Aufnahme einer ausgewogenen Anzahl von möglichen Kandidaten aller Geschlechter in die Liste der Bewerber
- Bei Auswahlverfahren wird bei gleicher Qualifikation dem Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts der Vortritt gegeben
- Aktive Einladungen ins Bewerbungsverfahren an Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts
- Gezielte Karriereentwicklung für Führungskräfte des unterrepräsentierten Geschlechts
- Aufnahme von Diversität in das Unternehmensleitbild
- Verpflichtung zu Diversität in Geschäftsbericht und sonstiger externen Kommunikationen
- Sicherstellung geschlechterneutraler Entlohnung
- Maßnahmen für den verbesserten Wiedereinstieg nach der Karenz:
 - Ermöglichung und Förderung der gleichmäßigen Inanspruchnahme von Elternkarenz
 - Verstärkte Inanspruchnahme von Homeoffice für Elternteile
 - Gewährung von Sonderbetreuungszeit

Im Rahmen der jährlichen Reevaluierung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats seitens des Vergütungs- und Nominierungsausschuss wird die Einhaltung der Diversitätsziele dokumentiert und bei Nichterreichung entsprechend begründet sowie Maßnahmen gesetzt.

Darüber hinaus trägt die WPB im Sinne einer nachhaltigen Nachfolgeplanung dafür Sorge, dass die Grundsätze der Diversität auch für ihre Mitarbeiter umgesetzt werden, um so einen ausreichenden Pool an Kandidaten für Positionen in der Geschäftsleitung und im Aufsichtsrat zu ermöglichen.

Die WPB bei der Auswahl der Funktionsträger bemüht, neben den erforderlichen Ausbildungs- und Fachkenntnissen Diversitätskriterien zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Förderung von Frauen zu treffen (siehe auch Corporate Governance Bericht 2018). Festzuhalten ist, dass die WPB insbesondere bei der Besetzung der Schlüsselfunktionen für ein ausgewogenes Verhältnis gesorgt hat.

4.3 Reevaluierung

4.3.1 Reevaluierung im Anlassfall

Die individuelle Eignung der Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen wird laufend überwacht, um vor dem Hintergrund von relevanten neuen Tatsachen zu überprüfen, ob die Eignung der Kandidaten weiterhin gegeben ist.

Für alle Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen ist eine Anzeigepflicht an die jeweils für die Eignungsbeurteilung zuständige Stelle für den Fall von wesentlichen Änderungen in den bei der Eignungsbeurteilung ursprünglich getätigten Angaben vorgesehen.

Ob aufgrund der geänderten Angaben eine Reevaluierung durchzuführen ist, ist von der jeweils für die Eignungsbeurteilung zuständigen Stelle zu beurteilen.

Als auslösende Momente für eine anlassbezogene Reevaluierung der Eignung der Geschäftsleiter, Aufsichtsräte sowie der für einen Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit jeweils zuständigen Schlüsselfunktionen gelten jedenfalls **folgende Ereignisse**:

- Wiederbestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben, bzw. eine Umverteilung von Zuständigkeitsbereichen erfolgt
- Öfter als zwei Mal innerhalb eines Jahres, wesentliche Feststellungen der Internen Revision in Bezug auf einen Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit
- Im Zuge einer Vor-Ort-Prüfung in Verbindung mit dem nachfolgenden aufsichtsrechtlichen Verfahren der WPB wird seitens der Aufsichtsbehörde eine Gesetzesverletzung des § 39 BWG aufgrund von Mängeln mit Bezug auf einen bestimmten Geschäftsbereich bzw. eine Organisationseinheit festgestellt
- Einleitung eines Geschäftsleiterqualifikationsverfahrens seitens der Aufsichtsbehörde (Verfahren nach § 70 i.V.m. § 5 BWG)

Insbesondere gelten als auslösende Momente für eine Reevaluierung der Eignung der jeweils individuell betroffenen Personen:

- Einleitung eines relevanten gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahrens über eine Person
- Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über eine Person oder ein Unternehmen, auf das eine Person wesentlichen Einfluss hat
- Feststellung der Verletzung des § 39 BWG seitens der Aufsichtsbehörde aufgrund von in der Person gelegenen Gründen
- Festgestellter Verstoß gegen die Interessenkonfliktregelungen der WPB
- Begründeter Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung, oder Bestehen eines erhöhten GW-/TF-Risikos.

Wenn die WPB im Rahmen einer Überprüfung der Regeln zur Internen Governance wesentliche Änderungen hinsichtlich der Eignungsanforderungen vornimmt, erfolgt ebenfalls eine anlassbezogene Reevaluierung der individuellen Eignung der Geschäftsleiter, der Aufsichtsräte sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Eine Reevaluierung des Kriteriums der ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit erfolgt, wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats ein zusätzliches Mandat oder eine neue relevante Tätigkeit übernimmt.

Der Beurteilungsprozess kann sich bei anlassbezogenen Reevaluierungen auf die Auswirkungen der veränderten Umstände bzw. die neuen Erkenntnisse beschränken.

Sofern eine anlassbezogene Reevaluierung von Geschäftsleitern oder Aufsichtsräten ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, wird dies der FMA als Änderung der Eignungsvoraussetzung bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2 BWG, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8 BWG angezeigt.

Bei einer anlassfallbezogenen Reevaluierung sollte besonderes Augenmerk gelegt werden darauf:

- ob jemand für die Ereignisse, die eine Reevaluierung auslösen könnten intern verantwortlich sei, und dies gegebenenfalls einzelnen Mitgliedern des Leitungsorgans zuzuordnen wäre; und
- ob die vorgebrachten Informationen plausibel und verlässlich seien.
 - Dabei sind alle relevanten Dokumentationen, Organigramme, Verantwortlichkeiten, Policies, Protokolle von Sitzungen heranzuziehen.

Die kollektive Eignung des Aufsichtsrats bzw. der Geschäftsleitung wird in allen Fällen, die die kollektive Eignung wesentlich beeinträchtigen, jedoch jedenfalls in folgenden Fällen reevaluiert:

- Bei einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells, des Risikoappetits oder der Risikostrategie oder Risikokultur der WPB
- Wesentliche Änderungen in der personellen Zusammensetzung (bspw Bestellung eines neuen Mitglieds, Abgang von Personen, Wiederbestellungen, wenn sich die Anforderungen für die Position geändert haben, bzw. eine Umverteilung von Zuständigkeitsbereichen erfolgt)

Wenn die WPB im Rahmen einer Überprüfung der Regeln zur Internen Governance wesentliche Änderungen hinsichtlich der Eignungsanforderungen vornimmt, erfolgt ebenfalls eine anlassbezogene Reevaluierung der kollektiven Eignung der Geschäftsleiter, der Aufsichtsräte sowie der Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Für die Durchführung der anlassbezogenen Reevaluierung sowie die Dokumentation des Ergebnisses („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) ist jeweils die für die Eignungsbeurteilung zuständige Stelle verantwortlich.

4.3.2 Laufende Reevaluierung

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss führt

- zumindest jährlich eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Geschäftsleiter, sowohl individuell als auch im Kollektiv, durch, teilt diese dem Aufsichtsrat mit und unterbreitet nötigenfalls Änderungsvorschläge
- zumindest jährlich eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der Aufsichtsräte, sowohl individuell als auch im Kollektiv, durch, teilt diese dem Aufsichtsrat mit und unterbreitet nötigenfalls Änderungsvorschläge

Die laufende Überwachung der individuellen oder kollektiven Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats gewährleistet die andauernde Eignung des jeweiligen Organs.

Unter der Voraussetzung, dass die Geschäftsleiter/Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig fach einschlägige Fortbildungskurse/-seminare besuchen bzw. an laufenden Schulungen teilnehmen, beschränkt sich die institutsinterne Reevaluierung der erforderlichen Eignung auf die Einholung des [Formulars 7 in Annex I](#). Dort sind vom Organmitglied insbesondere absolvierte Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen unter Beilegung entsprechender Nachweise bekannt zu geben.

Die Reevaluierung erfolgt primär auf Basis der Angaben des betroffenen Organmitglieds in [Formular 7 Annex I](#). Die Angaben sind auf Plausibilität zu prüfen. Sofern der WPB zum Zeitpunkt der Reevaluierung Anhaltspunkte bekannt sind, die Anlass für begründete Zweifel für die Richtigkeit der Angaben des Organmitglieds ergeben, hat das Organmitglied seine Angaben in geeigneter Form (Strafregisterauskunft u.Ä.) nachzuweisen.

Das Ergebnis der jeweiligen regelmäßigen Reevaluierung („fit & proper“ oder „nicht fit & proper“) wird im Protokoll des Vergütungs- und Nominierungsausschuss festgehalten und kann mögliche Maßnahmen und Empfehlungen idZ formulieren, wie beispielsweise Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten, die Ernennung von zusätzlichen Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen sowie den Austausch von Mitgliedern von Geschäftsführung und Aufsichtsrat beinhalten.

Unter der Voraussetzung der regelmäßigen Teilnahme an fach einschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung von Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen auf Anlassfälle (siehe [Kapitel 4.3.1.](#)) beschränkt.

Die Einholung des [Annex I Formular 7](#) dient gleichzeitig der Reevaluierung der Beiträge der einzelnen Mitglieder zur kollektiven Eignung.

Zudem erfolgt bei der laufenden individuellen und kollektiven Reevaluierung zumindest jährlich auch eine Bewertung der Leistung der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss anhand folgender – in der Fit & Proper Checkliste [Annex II Punkt D](#) enthaltenen Kriterien:

- Die Effizienz der Arbeitsprozesse von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum jeweiligen Organ unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie von Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen
- Die effektive und umsichtige Leitung des Instituts, einschließlich, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat, auch in Bezug auf die Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung
- Die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren
- Die Angemessenheit der Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheiten, die Angemessenheit der aufgewendeten Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder des Leitungsorgans während der Besprechungen
- Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans und Schwächen (Eignungs Matrix) bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie des Instituts sowie diesbezüglicher Änderungen
- Festgelegte Leistungsziele für das Institut und das Leitungsorgan

- Die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und der Einhaltung der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikt- durch die Mitglieder des Leitungsorgans
- Der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsorgans die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele erfüllt; und
- Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts
- wurden oder das Risiko erhöht wurde, einschließlich negativer Feststellungen der internen oder externen Prüfer oder der zuständigen Behörden hinsichtlich der Angemessenheit der AML/CFT-Systeme und -Kontrollen des Instituts.

4.3.3 Allfällige Maßnahmen aufgrund einer Reevaluierung

Falls die Reevaluierung ergibt, dass die individuelle oder kollektive Eignung nicht gegeben ist, werden unverzüglich Korrekturmaßnahmen, wie bspw die Änderung von Abläufen, die Anpassung von Verantwortlichkeiten, Austausch von Mitgliedern, Schulungen einzelner Mitglieder oder Schulung des Organs als Ganzes, ergriffen.

Der Grund für die Reevaluierung (Anlass oder tourlich), das Ergebnis der Reevaluierung sowie allfällige Anmerkungen und Maßnahmen werden dokumentiert.

Sofern eine Reevaluierung der individuellen Eignung ergibt, dass die bisher erfüllte Eignung nicht mehr vollumfänglich vorliegt, wird dies der FMA als Änderung der Eignungsvoraussetzung bei Geschäftsleitern gem. § 73 Abs 1 Z 2 BWG, bei Aufsichtsräten gem. § 73 Abs 1 Z 8 BWG angezeigt.

Annex I – Fit & Proper Self Assessment

A. Lebenslauf

Ein aktueller Lebenslauf ist beizulegen. Folgende Angaben müssen **zumindest** enthalten sein:

- Nachname(n), Vorname(n), ggf. Geburtsname(n)
- Geburtsdatum und Geburtsort
- Anschrift
- Staatsangehörigkeit
- Ausbildung mit Monats- und Jahresangaben
 - Schulische Ausbildung
 - Akademische Ausbildung
- Berufserfahrung mit Monats- und Jahresangaben
 - Unternehmen, bei denen der Kandidat tätig war
 - Stellenbeschreibung
 - Aufgabengebiete und Befugnisse
 - Beschreibung der Entscheidungskompetenz, Anzahl der Beschäftigten und der Hierarchiestufe
 - Arbeitszeugnisse für die letzten drei Jahre, sofern verfügbar
- Angaben zu ehrenamtlichen Tätigkeiten mit erheblicher zeitlicher Beanspruchung

B. Strafregisterauszug

Ein aktueller Strafregisterauszug (zum Einreichzeitpunkt max. sechs Monate alt) ist zur Beurteilung des einwandfreien Leumunds beizulegen.

Bei einem Ausländer oder einer Person, der/die Teile seiner/ihrer maßgeblichen Karriere im Ausland vollbracht hat, ist auch ein dem Leumundszeugnis entsprechender Nachweis des jeweiligen Landes/der jeweiligen Länder vorzulegen.

C. Formulare

- Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten ([Annex I Formular 1](#))
- Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit ([Annex I Formular 2](#))
- Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit ([Annex I Formular 3](#))
- Angaben über Verbindungen zum Kreditinstitut ([Annex I Formular 4](#))
- Erklärung über die Richtigkeit der Angaben ([Annex I Formular 6](#))

Nur für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte:

- Eidesstattliche Erklärung ([Annex III Formular 2](#))

Formular 1 – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten

Formular 1a – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Geschäftsleiter

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Überdurchschnittlich	Durchschnittlich	Angemessen	Erworben durch
Bankwesen und Finanzmärkte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BWG, InvFG 2011 und KMG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG mit der Zielsetzung ein ausreichendes Verständnis von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu haben und beurteilen zu können, welchen Risiken die Bank konkret ausgesetzt ist und wie diesen bestmöglich begegnet werden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des WiEReG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des ESAEG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des VZKG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des ZaDiG 2018	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. der DelVO (EU) 2017/565 und der MiFIR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ spezifische Kenntnisse in den Bereich Wertpapiersektlement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

und Depotgeschäft (§ 41 Abs 2 InvFG 2011)				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind 	○	○	○	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards sowie der FMA-Leitfäden in den relevanten Bereichen 	○	○	○	
Strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans sowie deren Umsetzung	○	○	○	
Risikomanagement	○	○	○	
Unternehmensorganisation, Governance und Kontrolle	○	○	○	
Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsgremien	○	○	○	
Interpretation von (Finanz)Kennzahlen und Ergebnisse	○	○	○	
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	○	○	○	
Fremdsprachenkenntnisse				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ 	○ ○ ○	○ ○ ○	○ ○ ○	
Fähigkeiten³			Referenz:	
Authentizität	○	○	○	
Sprache	○	○	○	
Entschlossenheit	○	○	○	
Kommunikation	○	○	○	
Urteil	○	○	○	
Kunden- und	○	○	○	

³ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe [Annex IV](#).

qualitätsorientiert				
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstige:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 1b – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Aufsichtsratsvorsitzende

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Überdurchschnittlich	Durchschnittlich	Angemessen	Erworben durch
Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BWG, InvFG 2011 und KMG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG mit der Zielsetzung ein ausreichendes Verständnis der GW/TF-Risiken und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des WiEReG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des ESAEG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BörseG 2018 und des WAG 2018 einschließlich insb. Der DeIVO (EU) 2017/565 und der MiFIR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR				
▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungs-gremien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis der Struktur und den daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikten („Know your structure“-Grundsatz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ausschusswesen des Aufsichtsrats (Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse: Nominierungs-, Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Vorsitzfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (z.B. Großkredite, Organgeschäfte, zustimmungspflichtige Geschäfte, Innenrevision, mit ihren Berichtspflichten an den Aufsichtsratsvorsitzenden, Bankprüfung, mit der entsprechenden Berichterstattung, ggf. auch die Regelungen zum Ausschusswesen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Angemessene Kenntnisse des Bankgeschäfts und des Bankbetriebs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnisse im Bereich des bankbetrieblichen Finanz- und Rechnungswesens, die Aufsichtsratsvorsitzende in die Lage versetzen,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ die Geschäftstätigkeit des Instituts einschließlich der ○ damit verbundenen Risiken 				

sowie Inhalt und Aussage von Finanz- und Rechnungslegungsunterlagen angemessen zu beurteilen				
Fähigkeiten⁴	Referenz:			
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstige:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

⁴ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe [Annex IV](#).

Formular 1c – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Aufsichtsräte

Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Überdurchschnittlich	Durchschnittlich	Angemessen	Erworben durch
Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Zusammenspiel von Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen				
▪ zentrale Bestimmungen des BWG, InvFG 2011 und KMG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des FM-GwG mit der Zielsetzung ein ausreichendes Verständnis der GW/TF-Risiken und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des WiEReG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die zentralen Bestimmungen der CRR und der relevanten Delegierten Verordnungen der Kommission zur Ergänzung der CRR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ zentrale Bestimmungen des BaSAG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ weitere relevante Bestimmungen und Inhalte des europäischen Bankaufsichtsrechts (SSM-VO, SSM-Rahmenverordnung, CEBS-GL bzw. EBA-GL, BTS), sofern und soweit sie in nationales Recht umgesetzt wurden bzw. auf die beaufsichtigten Institute anwendbar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
▪ die wesentlichen Inhalte der relevanten FMA Verordnungen, FMA Rundschreiben und der FMA Mindeststandards	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnisse der Satzung des Instituts und der	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Überwachungsorganen				
Grundkenntnisse des Gesellschaftsrechts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis der Struktur und den daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikten („Know your structure“-Grundsatz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ausschusswesen des Aufsichtsrats (Art und Funktionsweise der gesetzlich vorgesehenen Ausschüsse: Nominierungs-, Vergütungs-, Risiko- und Prüfungsausschuss)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Finanztechnisches Fachwissen zumindest in jenem Ausmaß, das die Person zur Mitwirkung an einer Kollektiventscheidung des Aufsichtsrats im Bereich der Überwachung und Kontrolle der Geschäftsleitung beim Betrieb der institutsspezifischen Bankgeschäfte befähigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kenntnis und Verständnis der im Hinblick auf die Aufsichtsfunktion besonders relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Normen (Z.B. betreffend Großkredite, Organgeschäfte)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fähigkeiten⁵	Referenz:			
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

⁵ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe [Annex IV](#).

Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstige:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 1d – Selbsteinschätzung Fachliche Kompetenzen und Fähigkeiten für Schlüsselfunktionen

Einschätzung Ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten in den unten genannten Bereichen unter Angabe entsprechender Referenzen (z.B. Studium, Weiterbildung, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).

Bereiche	Überdurchschnittlich	Durchschnittlich	Ange-messen	Erworben durch
Finanzmärkte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Regulatorische Rahmenbedingungen <i>[An die entsprechende Position jeweils anzupassen]</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Für den konkreten Aufgabenbereich relevante Detailkenntnisse <i>[An die entsprechende Position jeweils anzupassen]</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Fähigkeiten⁶	Referenz:			
Authentizität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Entschlossenheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Urteil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kunden- und qualitätsorientiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Führungsstärke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Äußeres Bewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Überzeugend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Teamarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Strategischer Scharfsinn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

⁶ Zur Definition der nachstehenden Fähigkeiten siehe [Annex IV](#).

Stressresistenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verantwortungsgefühl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vorsitz in Besprechungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Sonstige:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Formular 2 – Angaben zur Persönlichen Zuverlässigkeit für Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselfunktionen

Bitte beantworten Sie folgende Fragen durch Ankreuzen „Ja/Nein“ und machen Sie gegebenenfalls zusätzliche Angaben. Die Angaben sind mit der Nummer der Frage zu versehen und auf einem separaten Blatt Papier einzureichen.

1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren

1	Liegen bei Ihnen Ausschließungsgründe i.S.d. § 13 Abs 1-3, 5 und 6 GewO vor (dies gilt auch wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde)? <ul style="list-style-type: none"> ○ Verurteilungen insbesondere wegen betrügerischer Krida, Schädigung fremder Gläubigerinteressen, Begünstigung eines Gläubigers oder wegen grob fahrlässiger Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen ○ Verurteilungen wegen einer sonstigen strafbaren Handlung mit einer drei Monate übersteigenden Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe von mehr als 180 Tagessätzen ○ Entzug oder Verlustigerklärung der Gewerbeberechtigung wegen schwerwiegender Verstöße gegen die im Zusammenhang mit dem Gewerbe zu beachtenden Rechtsvorschriften und Schutzinteressen 	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2	Sind Sie Gegenstand eines laufenden gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahrens?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
3	Liegen nicht getilgte, strafrechtliche Verurteilungen nach österreichischem oder ausländischem Recht vor?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
4	Sind Sie innerhalb der letzten drei Jahre zu einer Verwaltungsstrafe über € 10.000 bzw. zu Strafen, die kumuliert mehr als € 10.000 betragen, verurteilt worden, und wurde(n) diese Strafe(n) im Zusammenhang mit einer unternehmerischen Tätigkeit verhängt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie eine der Fragen 1-4 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Art der Verurteilung bzw. des Verfahrens
- Beschreibung, welches Verhalten die Verurteilung ausgelöst hat
- Höhe und Ausgestaltung der verhängten Strafe
- Sitz und Name der Behörde/Instanz
- Verfahrensstand, Anhängigkeit seit
- Zeitpunkt der Verurteilung (falls abgeschlossen)
- Auswirkungen auf die Ausübung der angestrebten Position

2. Erfüllung von professionellen Standards

5	Waren/Sind Sie Gegenstand von Untersuchungen, Vollzugsmaßnahmen oder Sanktionen einer Aufsichtsbehörde?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
----------	---	--------------------------------	----------------------------------

6	Wurde Ihnen bereits einmal eine Eintragung, Zulassung, Mitgliedschaft oder die Erlaubnis zur Gewerbe-, Geschäfts- oder Berufsausübung durch eine Regulierungsbehörde abgelehnt/entzogen/beendet/widerrufen?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
7	Wurden Sie aus einer Beschäftigung als Vertrauensperson, einer vertrauensvollen Zusammenarbeit oder einer vergleichbaren Situation entlassen oder zur Niederlegung einer solchen Tätigkeit aufgefordert?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie eine der Fragen 5-7 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Grund für die Sanktionen bzw. für das Verfahren
- Dauer und Resultat des Verfahrens
- Grund für Entlassung/Aufforderung zur Niederlegung der Funktion
- etwaige Pönale, die aus dem Verfahren resultierte
- Auswirkungen auf die Ausübung der angestrebten Position

8	Wurde schon einmal eine Eignungsprüfung Ihrer Person für die Leitung eines Kreditinstituts oder eines Unternehmens der Finanzbranche von einer Aufsichtsbehörde durchgeführt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
9	Wurde schon einmal eine Eignungsprüfung Ihrer Person für die Leitung eines Unternehmens außerhalb der Finanzdienstleistungsbranche von einer Behörde durchgeführt?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

Wenn Sie die eine der Fragen 8-9 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Benennung der Behörde
- Resultat des Verfahrens inkl. Vorlage des entsprechenden Nachweises (sofern vorhanden)

10	Liegen Tatsachen vor, aus denen sich Zweifel an der persönlichen, für den Betrieb von Bankgeschäften (Geschäftsleitung) bzw. für die Funktion als Mitglied des Aufsichtsrats erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben könnten?	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
-----------	---	--------------------------------	----------------------------------

Wenn Sie die Frage 10 mit „Ja“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- den Tatsachen, aus denen sich diese Zweifel ergeben könnten

3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse

11	<p>Ich erkläre, über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse zu verfügen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Keine Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Kandidaten oder eines Rechtsträgers, auf dessen Geschäfte ihm maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist; es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland vorliegt oder vorgelegen ist ○ Keine zivil-, verwaltungs- oder strafrechtlichen Verfahren, großen Investitionen oder offenen Risikopositionen und aufgenommenen Kredite oder Darlehen, sofern sie erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Solidität des Kandidaten haben können 	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
-----------	---	--------------------------------	----------------------------------

Wenn Sie die Frage 11 mit „Nein“ beantwortet haben, machen Sie bitte Angaben zu

- Konkurszeitpunkt und -hergang/Name des Rechtsträgers
- Angaben zu anhängigen Verfahren
- Art und Höhe der aufgenommenen Kredite oder Darlehen

Formular 3 – Ausreichender Zeitaufwand: Angabe der zeitlichen Verfügbarkeit von Aufsichtsräten und Geschäftsleitern

(Für Inhaber von Schlüsselfunktionen nicht auszufüllen)

Bitte machen Sie folgende Angaben im Hinblick auf Ihre beruflichen Verpflichtungen und ehrenamtlichen Tätigkeiten. Beachten Sie dazu beigefügten Auszug aus dem Fit & Proper-Rundschreiben der FMA zur ausreichenden zeitlichen Verfügbarkeit der Geschäftsleiter und Aufsichtsräte (Beilage zu Formular 3). Der Voraussichtliche Zeitaufwand für die gegenständliche Tätigkeit beträgt ca. [von der Bank einzufügen] Stunden.

Welche anderen Organmandate (z.B. in geschäftsführender Funktion oder Überwachungsgremien) haben Sie zurzeit übernommen?

Beachten Sie dazu beigefügten Auszug aus dem Fit & Proper-Rundschreiben der FMA.

Mandate	Unternehmen/Institution (und deren Größe)	Voraussichtlicher Zeitaufwand und Anzahl an Besprechungen pro Jahr
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Welche sonstigen beruflichen, nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten üben Sie zurzeit aus?

Funktionsbezeichnung	Unternehmen/Institution (und deren Größe)	Voraussichtlicher Zeitaufwand und Anzahl an Besprechungen pro Jahr
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Ich bestätige durch meine Unterschrift in der angehängten Erklärung an Eides statt, dass ich über ausreichende zeitliche Ressourcen verfüge, um meine Funktion ordnungsgemäß und mit der erforderlichen Sorgfalt wahrzunehmen.

**Formular 4a (für Geschäftsleiter und Aufsichtsräte) –
Unvoreingenommenheit: Verhaltensfähigkeit und Angaben über
Verbindungen zum Kreditinstitut sowie Angaben zur
Unabhängigkeit**

Bitte machen Sie folgende Angaben zur **persönlichen Unvoreingenommenheit**.

Ich bestätige, dass ich über folgende Verhaltensfähigkeit verfüge:

<input type="radio"/>	die Fähigkeit, Vorschläge und Entscheidungen anderer Geschäftsleitungs-/Aufsichtsratsmitglieder eigenständig zu analysieren und kritisch zu hinterfragen (dies inkludiert auch den anderen Mitgliedern Fragen zu ihren Tätigkeiten zu stellen)
<input type="radio"/>	sowie die Fähigkeit, sich eine eigene Meinung zu bilden und diese gegenüber den anderen Geschäftsleitungs-/Aufsichtsratsmitgliedern effektiv zu vertreten (insbesondere sich Gruppendenken zu widersetzen).

Bitte machen Sie folgende Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten⁷.

Haben sie persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur WPB, mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen, zu relevanten externen Interessensvertretern, oder politischer Einfluss/Beziehungen bzw. frühere Anstellungen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt herbeizuführen? Wenn ja, welche?

Geeignet einen Interessenkonflikt herbeizuführen sind:

- wirtschaftliche Interessen (z.B. Anteile; sonstige Eigentumsrechte und Mitgliedschaften; Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden; Rechte an geistigem Eigentum; Darlehen, die einem in Ihrem Eigentum stehenden Unternehmen gewährt sind);
- persönliche oder berufliche Beziehungen zu:
 - o den Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen am Institut;
 - o Mitarbeitern des Instituts oder Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis (z.B. Beziehungen zu nächsten Verwandten);
 - o relevanten externen Interessensvertretern (z.B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);
- sonstige Anstellungen/Funktionen und frühere Anstellungen/Funktionen in der jüngeren Vergangenheit (z.B. fünf Jahre);
- Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder Eigentum einer Gesellschaft oder eines Unternehmens mit konfligierenden Interessen;
- politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

⁷ Zum Identifikationsprozess bzw. zur Handhabung von Interessenkonflikten ist, wie schon oben dargestellt, auf die internen Leitlinien zu Interessenkonflikten der WPB zu verweisen.

Unternehmen	Art der Verbindung
1.	
2.	
3.	
4.	
Weitere:	

Haben nahe Angehörige (Ehegatte, eingetragener Partner, Personen, mit denen Sie in Lebensgemeinschaft leben, Kinder, Eltern oder andere mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige) persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur WPB, mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt (siehe oben) herbeizuführen? Wenn ja, welche?

Angehöriger	Unternehmen	Art der Verbindung
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Zusätzlich auszufüllen von Kandidaten/Mitglieder des **Aufsichtsrats**:

Angaben zur Beurteilung der formalen Unabhängigkeit

Bitte kreuzen Sie zutreffendes an:

<input type="radio"/>	in den letzten fünf Jahren Geschäftsleiter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Kreditinstituts innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
<input type="radio"/>	ein beherrschender Anteilseigner (gemäß Art. 22 Abs. 1 der Richtlinie 2013/34/EU) oder ein Vertreter dessen Interessen ist, auch wenn der beherrschende Anteilseigner die Republik Österreich oder eine inländische Körperschaft öffentlichen Rechts ist;
<input type="radio"/>	eine wesentliche finanzielle oder geschäftliche Beziehung mit dem betreffenden Kreditinstitut hat;
<input type="radio"/>	ein Angestellter des beherrschenden Anteilseigners ist oder eine andere wesentliche Geschäftsbeziehung mit dem beherrschenden Anteilseigner unterhält;
<input type="radio"/>	ein Angestellter des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, ist, es sei denn, a) das Mitglied ist nicht Teil des höheren Managements i.S.d. § 2 Z 1b BWG des betreffenden Kreditinstituts und

<input type="radio"/>	b) das Mitglied wurde in den Aufsichtsrat entsandt;
<input type="radio"/>	in den letzten drei Jahren Teil des höheren Managements innerhalb des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war;
<input type="radio"/>	in den letzten drei Jahren Bankprüfer des betreffenden Kreditinstituts oder eines anderen Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war, oder den Bestätigungsvermerk unterschrieben hat oder in beratender Funktion von wesentlichem Ausmaß für das betreffende Kreditinstitut oder ein anderes Unternehmen innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, tätig war;
<input type="radio"/>	im letzten Jahr ein wesentlicher Vertragspartner des betreffenden Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe, der das betreffende Kreditinstitut angehört, war oder mit diesem wesentlichen Vertragspartner im letzten Jahr eine wesentliche Geschäftsbeziehung unterhalten hat;
<input type="radio"/>	zusätzlich zu seiner Vergütung für seine Funktion als Aufsichtsratsmitglied des Kreditinstituts oder aus der finanziellen oder geschäftlichen Beziehung gemäß Z 3 weitere Zahlungen in wesentlicher Höhe oder andere wesentliche Vorteile seitens des Kreditinstituts oder eines Unternehmens innerhalb der Gruppe erhält;
<input type="radio"/>	über einen Zeitraum von mindestens 12 aufeinander folgenden Jahren Geschäftsleiter oder Mitglied des Aufsichtsrats des betreffenden Kreditinstituts war;
<input type="radio"/>	ein nahes Familienmitglied iSd § 28 Abs. 1 Z 5 BWG eines Geschäftsleiters des betreffenden Kreditinstituts oder einer Person der Z 1 bis 8 ist.“

Wenn mindestens eine der obenstehenden Situationen auf Sie zutrifft, bitte machen Sie

- Angaben zur konkreten Situation sowie
- ob Sie sich dennoch als unabhängig erachten und
- welche Gründe für Ihre Einschätzung sprechen

Formular 4b (für Inhaber von Schlüsselfunktionen) – Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten

Bitte machen Sie folgende Angaben zu potentiellen Interessenkonflikten⁸.

Haben sie persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur WPB, mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen, zu relevanten externen Interessenvertretern, oder politischer Einfluss/Beziehungen bzw. frühere Anstellungen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt herbeizuführen? Wenn ja, welche?

Geeignet einen Interessenkonflikt herbeizuführen sind:

- wirtschaftliche Interessen (z.B. Anteile; sonstige Eigentumsrechte und Mitgliedschaften; Beteiligungen und sonstige wirtschaftliche Interessen an Geschäftskunden; Rechte an geistigem Eigentum; Darlehen, die einem in Ihrem Eigentum stehenden Unternehmen gewährt sind);

⁸ Zum Identifikationsprozess bzw. zur Handhabung von Interessenkonflikten ist, wie schon oben dargestellt, auf die internen Leitlinien zu Interessenkonflikten der WPB zu verweisen.

- persönliche oder berufliche Beziehungen zu:
 - o den Eigentümern von qualifizierten Beteiligungen am Institut;
 - o Mitarbeitern des Instituts oder Unternehmen im aufsichtlichen Konsolidierungskreis (z.B. Beziehungen zu nächsten Verwandten);
 - o relevanten externen Interessensvertretern (z.B. Verbindung zu wesentlichen Lieferanten, Beratern oder sonstigen Dienstleistern);
- sonstige Anstellungen/Funktionen und frühere Anstellungen/Funktionen in der jüngeren Vergangenheit (z.B. fünf Jahre);
- Mitgliedschaft in einer Gesellschaft oder Eigentum einer Gesellschaft oder eines Unternehmens mit konfligierenden Interessen;
- politischer Einfluss oder politische Beziehungen.

Unternehmen	Art der Verbindung
1.	
2.	
3.	
4.	
Weitere:	

Haben nahe Angehörige (Ehegatte, eingetragener Partner, Personen, mit denen Sie in Lebensgemeinschaft leben, Kinder, Eltern oder andere mit Ihnen im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige) persönliche, berufliche oder sonstige wirtschaftliche Verbindungen zur WPB, mit den beherrschenden Anteilseignern des Instituts, Mitgliedern der Geschäftsleitung des Instituts, zu seinem Mutterunternehmen oder seinen Tochterunternehmen die geeignet sind, einen Interessenkonflikt (siehe oben) herbeizuführen? Wenn ja, welche?

Angehöriger	Unternehmen	Art der Verbindung
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Formular 5a – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung (für Geschäftsleiter)

Bewerten Sie Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu den nachfolgenden Themen. ("X" in das entsprechende Feld eintragen)		5 = Hoch	4 = Mittel-Hoch	3 = Mittel-Gering	2 = Gering	1 = Nicht vorhanden	Referenz*: *Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).
		Geschäftsmodellanforderungen					
<i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i>							
Geschäftsmodell / -strategie des Konzerns							
	Private Banking						
	Asset Management						
	Capital Markets, Brokerage, Research						
	Immobilien						
Wichtige Regionen	Österreich						
	CEE						
	CIS						
Wichtige Tochtergesellschaften	Matejka & Partner						
	Wiener Privatbank Immobilienmakler						
	Wiener Stadthäuser						
	ATI Vermögens-treuhand						

Wichtige Produktlinien	Kreditgeschäft						
	Wertpapiergeschäft						
	Immobilien						
Kreditrisiko inklusive ESG-Risikofaktoren	Kontrahenten- bzw. Ausfallsrisiko						
	Länder- bzw. Transferrisiko						
	Restrisiko aus Kreditrisikominderungs-techniken						
Marktrisiko inklusive ESG-Risikofaktoren	Marktpreisrisiken im Wertpapier-Handels u. Bankbuch						
	Fremdwährungsrisiken im Bankbuch						
Zinsrisiko	Zinsänderungsrisiko im Bankbuch						
Operationelles Risiko inklusive ESG-Risikofaktoren							
Konzentrationsrisiko	Immobilienkonzentrationsrisiko						
IT-Risiko							
Rechts- / Reputationsrisiko inklusive ESG-Risikofaktoren							
Sonstige Risiken inklusive ESG-Risikofaktoren	Risiken aus dem makro-ökonomischen Umfeld						
	Risiko einer übermäßigen Verschuldung						

A. Governance

In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.

Aufbau und Funktionsweise einer
Verwaltungsorganisation

Aufbau und Funktionsweise eines internen

Kontrollsystems						
Aufbaus und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)						
Aufbau und Funktionsweise einer Personalabteilung						
Eignungsbewertung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Mitarbeitern unterhalb der Ebene des Leitungsorgans						
Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter						
Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen						
Nachfolgeplanung						
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern						

B. Risikomanagement, Compliance und Audit

<i>Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder der Geschäftsleitung für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Mitglieder des Leitungsorgans hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.</i>						
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts						
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury						
Sanierung und Abwicklung						
Stresstests						
Interne Modelle zur Berechnung der Mindesteigenmittelerfordernisse						
Einrichtung einer unabhängigen Risikomanagementfunktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer						

Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement						
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen						
Finanzinformationen und Meldewesen						
Einrichtung der Compliance-Funktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung						
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Whistleblowing-Mechanismen						
Einrichtung/Ausgestaltung der Internen Revision und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Festlegung und Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans						

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

<i>Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung, Entscheidungen zu treffen.</i>						
Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen						
Entwicklung der Kultur des Instituts						
Überwachung, entweder der Tätigkeiten Geschäftsleitung (durch den Aufsichtsrat) oder des Tagesgeschäfts (durch die						

Geschäftsleitung)						
Soziale, ethische und berufliche Standards						
Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben						
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen						
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit						
Abstimmung von Produkten auf bestimmte Kundenzielgruppen						
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln						
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern						
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen						
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen						
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees						
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von leitenden Angestellten						
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen						
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)						
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen						
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an die gesamte Geschäftsleitung und/oder den Aufsichtsrat						

Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden						
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen						
Abwägung d. Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess						
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen						
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie						
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen						

Formular 5b – Selbsteinschätzung für die Zwecke der kollektiven Eignungsbeurteilung (für Aufsichtsräte)

<p align="center">Bewerten Sie Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu den nachfolgenden Themen. ("X" in das entsprechende Feld eintragen)</p>	5 = Hoch	4 = Mittel-Hoch	3 = Mittel-Gering	2 = Gering	1 = Nicht vorhanden	Referenz*: *Einschätzung Ihrer Kompetenzen in den unten genannten Bereichen inklusive diesbezüglichen Angaben/Verweise (z.B. Studium, Weiterbildung, interne/externe Bewertungsverfahren, praktische Erfahrung durch Projekte oder laufendes Training durch entsprechende berufliche Tätigkeit).
	<p>Geschäftsmodellanforderungen</p> <p><i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i></p>					
Geschäftsmodell / -strategie des Konzerns						
Wichtige Geschäftszweige	Private Banking					
	Asset Management					
	Capital Markets, Brokerage, Research					

	Immobilien						
Wichtige Regionen	Österreich						
	CEE						
	CIS						
Wichtige Tochtergesellschaften	Matejka & Partner						
	Wiener Privatbank Immobilienmakler						
	Wiener Stadthäuser						
	ATI Vermögens-treuhand						
Wichtige Produktlinien	Kreditgeschäft						
	Wertpapier-geschäft						
	Immobilien						
Kreditrisiko inklusive ESG-Risikofaktoren	Kontrahenten-bzw. Ausfallsrisiko						
	Länder- bzw. Transferrisiko						
	Restrisiko aus Kreditrisiko-minderungs-techniken						
Marktrisiko inklusive ESG-Risikofaktoren	Marktpreis- risiken im Wertpapier- Handels u. Bankbuch						
	Fremdwährungsri- siken im Bankbuch						
Zinsrisiko	Zinsänderungs- risiko im Bankbuch						
Operationelles Risiko inklusive ESG- Risikofaktoren							
Konzentrationsrisiko	Immobilien- konzentration- risiko						
IT-Risiko							

Rechts- / Reputationsrisiko inklusive ESG- Risikofaktoren							
A. Governance							
<i>In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.</i>							
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation							
Aufbau und Funktionsweise eines internen Kontrollsystems							
Aufbau und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)							
Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Inhabern von Schlüsselfunktionen							
Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter							
Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen							
Nachfolgeplanung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat							
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern							
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation							
B. Risikomanagement, Compliance und Audit							
<i>Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.</i>							
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts							
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury							

Sanierung und Abwicklung						
Stresstests						
Bewertung des Aufbaus der Risikomanagementfunktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement						
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen						
Finanzinformationen und Meldewesen						
Bewertung des Aufbaus der Compliance-Funktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit						
Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung						
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen						
Whistleblowing-Mechanismen						
Bewertung der Ausgestaltung, der Funktionsweise und Wirksamkeit der Internen Revision						
Festlegung und Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans						

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

<p><i>Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder des Leitungsorgans, Entscheidungen zu treffen.</i></p>						
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen						

Entwicklung der Kultur des Instituts						
Überwachung der Tätigkeiten der Geschäftsleitung						
Soziale, ethische und berufliche Standards						
Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben						
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen						
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit						
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln						
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern						
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen						
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen						
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees						
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung						
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen						
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)						
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen						
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an den Aufsichtsrat						
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende						

Alternativen abgewogen werden						
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starkes Hinterfragen von Vorschlägen						
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess						
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen						
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie						
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen						
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen						

Formular 6 – Erklärung über die Richtigkeit der Angaben und Verpflichtung zur Bekanntgabe nachträglich auftretender Änderungen

Ich _____, geb. am _____ versichere die Richtigkeit meiner Angaben in den Formularen 1-4 bzw 1-5. Etwaige nachträglich auftretende Änderungen werde ich unverzüglich in Schriftform bekannt geben. Ich bin mir bewusst, dass unvollständige oder falsche Angaben die persönliche Zuverlässigkeit negativ beeinflussen können.

Weiters stimme ich der Verarbeitung und Weitergabe meiner Daten für die Zwecke der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Vorgaben, insbesondere an die Finanzmarktaufsicht und die Österreichische Nationalbank, zu.

Ort und Datum

Unterschrift

Formular 7 – Laufende Reevaluierung: Erklärung

[für Geschäftsleiter hinsichtlich der Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Z 6 – 11 und 13 BWG (sowie im Fall einer Depotbank des § 41 Abs 2 InvFG 2011)]

[für Aufsichtsratsvorsitzende hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs. 1, Abs 3 Z 1, 2, 4 und Abs 5 Z 5 BWG]

[für Aufsichtsratsmitglieder hinsichtlich der Voraussetzungen der § 28a Abs. 5 Z 1,2,4 und 5 BWG]

Ich _____, geb. am _____, bekräftige hiermit die Richtigkeit der Angaben, die ich anlässlich meiner Bestellung (Formulare 1-6, Annex I) hinsichtlich der Erfüllung der gesetzlichen Eignungsvoraussetzungen gemacht habe. Soweit sich Änderungen zu den damaligen Angaben ergeben haben verweise ich auf die von mir richtig und vollständig gemachten Änderungsanzeigen.

Etwaige nachträglich auftretende Änderungen werde ich auch weiterhin unverzüglich in Schriftform bekannt geben. Ich bin mir bewusst, dass unvollständige oder falsche Angaben die persönliche Zuverlässigkeit negativ beeinflussen können.

Ich erkläre, dass ich die zur Ausübung meiner Funktion erforderliche fachliche Eignung, persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit habe, sowie auch weiterhin ausreichend zeitliche Ressourcen aufbringe.

Seit der letzten Eignungsbeurteilung habe ich mein Fachwissen durch die Teilnahme an nachfolgenden Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen vertieft:

Datum	Unternehmen/Institution	Kurs/Kurzbeschreibung
1.		
2.		
3.		
4.		
Weitere:		

Soweit nicht von der WPB organisiert und daher bekannt, lege ich die entsprechenden Nachweise bei.

Ort und Datum

Unterschrift

Annex II – Fit & Proper Checkliste

A. Angaben zum Unternehmen

Angestrebte Position:
Name der Gesellschaft:

B. Angaben zur Person

Name des Kandidaten:
Staatsangehörigkeit:
Vorname:
Geschlecht:
Geburtsdatum:
Geburtsort:

Hauptwohnsitz:
Straße, Hausnummer:
PLZ, Ort, Land:
Personalausweisnummer / Reisepassnummer:

C. Fit & Proper Beurteilung

Teilbereiche		Dokumente	Fit & Proper		
1	Fachliche Kompetenzen	Formular 1, Lebenslauf Plausibilisierung der Angaben – Abgleich mit Lebenslauf und sonstigen Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
1b	Persönliche Fähigkeiten	Formular 1, Lebenslauf Plausibilisierung der Angaben – Abgleich mit (eingeholten) Referenzen, Lebenslauf und sonstigen Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
2	Persönliche Zuverlässigkeit	Gesamtbeurteilung 1. Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren 2. Erfüllung von professionellen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen

		Standards 3. Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse			
	Relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren	Formular 2, Strafregisterauszug	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
	Erfüllung von professionellen Standards	Formular 2	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
	Geordnete wirtschaftliche Verhältnisse	Formular 2	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
3	Zeitaufwand (ausreichende zeitliche Verfügbarkeit [insbes. BWG Mandatsbegrenzungen])	Formular 3 Nur bei Aufsichtsräten und Geschäftsleitern erforderlich	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen
4	Unvoreingenommenheit	Formular 4 Gesamtbeurteilung 1. Persönliche Unvoreingenommenheit 2. Interessenkonflikte	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	<input type="radio"/> Auflagen

Weitere Dokumente und Informationen:

- Ernennungsschreiben, Vertrag, Stellenangebot oder gegebenenfalls entsprechende Entwürfe;
- zugehörige Protokolle von Vorstandstreffen oder Bericht/Dokument über die Eignungsbewertung;
- das geplante Anfangsdatum und die geplante Dauer des Mandats;
- Beschreibung der wesentlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten der Person;
- wenn die Person jemanden ersetzt, der Name dieser Person:
- Referenzen inklusive Kontaktinformationen
- Stärken & Schwächen Analyse inklusive vorgegebene Maßnahmen zu deren Beseitigung aus Eignungsmatrix

Gesamturteil

Der Kandidat entspricht nach eingehender Prüfung den Fit & Proper Anforderungen:

- Ja
- Ja, unter Erfüllung von Auflagen
- Nein

Auflagen:

Bereich		Auflage		Frist
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Nur für Aufsichtsräte:

Bei dem Kandidaten handelt es sich um ein unabhängiges Mitglied gem. § 28a Abs 5b BWG:

- Ja
- Nein

Ort und Datum

Vergütungs- und
Nominierungsausschuss

D. Checkliste: Laufende Reevaluierung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats

Bewertung der Leistung der Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsrats:

Teilbereiche	Fit & Proper		Anmerkungen
1 Die Effizienz der Arbeitsprozesse von Geschäftsführung und Aufsichtsrat, einschließlich der Effizienz von Informationsflüssen und Berichtslinien zum jeweiligen Organ unter Berücksichtigung der Rückmeldung von internen Kontrollfunktionen sowie von Nachverfolgung oder Empfehlungen dieser Funktionen ist gegeben.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
2 Die effektive und umsichtige Leitung des Instituts, einschließlich, ob das Leitungsorgan im besten Interesse des Instituts gehandelt hat, erfolgt.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
3 Die Fähigkeit des Leitungsorgans, sich auf strategisch wichtige Sachverhalte zu konzentrieren, ist vorhanden.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
3 Die Anzahl von abgehaltenen Besprechungen, der Grad der Anwesenheiten, die aufgewendete Zeit sowie die Intensität der Beteiligung der Mitglieder des Leitungsorgans während der Besprechungen ist angemessen.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
4 Änderungen der Zusammensetzung des Leitungsorgans und Schwächen (Eignungsmatrix) bezüglich der individuellen und kollektiven Eignung unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells und der Risikostrategie des Instituts sowie diesbezüglicher Änderungen werden entsprechend berücksichtigt.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
5 Den festgelegte Leistungszielen für das Institut und das Leitungsorgan wird Rechnung getragen.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
6 Die Unvoreingenommenheit von Mitgliedern des Leitungsorgans, einschließlich der Anforderung, dass die Entscheidungsfindung nicht durch eine Einzelperson oder kleine Gruppe von Einzelpersonen dominiert wird, und die Einhaltung der Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikt- durch die Mitglieder des Leitungsorgans sind gegeben.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	

7	Der Umfang, in dem die Zusammensetzung des Leitungsgorgans die in der Diversitätsrichtlinie des Instituts festgelegten Ziele erfüllt, ist ausreichend.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	
8	Ereignisse, die eine wesentliche Auswirkung auf die individuelle oder kollektive Eignung der Mitglieder des Leitungsgorgans haben können, einschließlich von Änderungen des Geschäftsmodells, der Geschäftsstrategien und Organisation des Instituts werden berücksichtigt.	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein	

Gesamturteil

Die Leistung des [hier Aufsichtsrat oder Geschäftsführung einfügen] entspricht nach eingehender Prüfung den Fit & Proper Anforderungen:

- Ja
- Ja, unter Empfehlung folgender Maßnahmen
- Nein

Maßnahmen:

Bereich	Maßnahmen	Frist
1.		
2.		
3.		
4.		

Ort und Datum

Vergütungs- und
Nominierungsausschuss

E. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für die Geschäftsleitung

Abstimmung der kollektiven Eignung auf das Geschäftsmodell

Geschäftsmodell der Wiener Privatbank SE:

Private Banking

- Private Banking Österreich/International, CEE, CIS und Institutional
- Vermögensverwaltung und -beratung
- Private Brokerage, individuelle Finanzierungen
- Goldinvestments für Privatinvestoren

Asset Management

- Fondsmanagement (Publikums- und Dachfonds)
- Portfolioerstellung und -management
- Analysen und Marktbeobachtung

Capital Markets, Brokerage, Research

- Kapitalmarktmissionen (Private & Public Offerings)
- Brokerage für institutionelle Investoren
- Publikation von Markt- und Unternehmensanalysen

Immobilienprodukte

- Vorsorge- und Alt-Wiener-Vorsorgewohnungen
- Vorsorgewohnungen
- Immobiliennahe Anleihen

Immobilien dienstleistungen

- Immobilienmakler

Hauptrisiken im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell:

- Markt-, Kredit-, Reputations- und Liquiditätsrisiken
- Änderung der Fee Struktur durch MiFID II
- Generelle Kostenstruktur
- Geschäftsverlauf zT abhängig von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (insb. Zinslandschaft)

Strategie (zukunftsgerichtete Perspektive):

Private Banking

- Selektive Ausweitung des Kreditbuches insb. auf dem Real-Estate Sektor
- Verstärkte Cross-Selling-Prozesse zwischen Private Banking/Immobilien- bzw. Immobiliendienstleistungskunden
- Neukundenakquise
- Empfehlungskunden

Asset Management

- Bestandskunden
- Private Banking
- Cross-Selling
- Vertriebspartner

<ul style="list-style-type: none"> - Kooperationen - Institutional Sales (zB KAGs, Fondsgesellschaften) <p>Capital Markets, Brokerage, Research</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestandskunden - Neukundenakquise - Institutional Sales <p>Immobilienprodukte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstärkter Direktvertrieb bei Bestands- und Neukunden - Aktive Angebotspolitik der einzelnen Produkte - Institutionelle Kunden (andere Banken) - (Externe) Makler und Vertriebspartner - Cross-Selling Private Banking/Immobilienmakler <p>Immobiliendienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cross-Selling der Dienstleistungen - Ausbau Maklertätigkeit <p>Digitalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung einer mittelfristigen Digital Road Map - Neue Wachstumsquellen - Mehr Kundennähe (Online-Banking, App) - Effizienzgewinne 									
<p>Hauptrisiken im Zusammenhang mit dieser Strategie:</p> <p>Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hintanhaltung der Neukundenakquise und Cross-Selling Aktivitäten <p>Niedrigzinsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhte Zinssensibilität der Kunden bei Neuanfragen im Einlagen- und Kreditbereich - Erhöhte Volatilität an den Aktienmärkten iZm der Zinswende <p>Steigender Kostendruck aufgrund geringer Margen resultierend aus Digitalisierung/Fintechs</p> <p>Digitalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kunden über den Vorteil der Nutzung des TIPAS-Postfaches zu überzeugen - Ausbau des Archivsystems für sämtliche Prozesse im Unternehmen - Online Kundenidentifikation mittels WEB-ID 									
<p><i>Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.</i></p>									
		<p>Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert</p>						<p>Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)</p>	
									1 = Nicht vorhanden
									2 = Gering
									3 = Mittel-Gering
									4 = Mittel-Hoch

										5 = Hoch
Geschäftsmodell/ -strategie des Konzerns										
Wichtige Geschäftszweige	Private Banking									
	Asset Management									
	Capital Markets, Brokerage, Research									
	Immobilien									
Wichtige Regionen	Österreich									
	CEE									
	CIS									
Wichtige Tochtergesell- schaften	Matejka & Partner									
	Wiener Privatbank Immobilien- makler									
	Wiener Stadthäuser									
	ATI Vermögens- treuhand									
Wichtige Produktlinien	Kreditgeschäft									
	Wertpapier- geschäft									
	Immobilien									
Kreditrisiko inklusive ESG- Risikofaktoren	Kontrahenten- bzw. Ausfallsrisiko									
	Länder- bzw. Transferrisiko									
	Restrisiko aus Kreditrisiko- minderungs- techniken									
Markt- risiko inklusive ESG- Risikofaktoren	Marktpreis- risiken im Wertpapier- Handels u. Bankbuch									
	Fremdwährungs- risiken im Bankbuch									
Zinsrisiko	Zinsänderungs- risiko im Bankbuch									
Operationelles Risiko inklusive ESG- Risikofaktoren										
Konzentrations- risiko	Immobilien- konzentrations-									

	risiko										
IT-Risiko											
Rechts- / Reputationsrisiko inklusive ESG- Risikofaktoren											
Sonstige Risiken inklusive ESG- Risikofaktoren	Risiken aus dem makro- ökonomischen Umfeld										
	Risiko einer übermäßigen Verschuldung										

Allgemeine Anforderungen

A. Governance

Darstellung der Governance Fähigkeiten									
	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert								Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
									1 = Nicht vorhanden
									2 = Gering
									3 = Mittel-Gering
									4 = Mittel-Hoch
									5 = Hoch
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation									
Aufbau und Funktionsweise eines internen Kontrollsystems									
Aufbaus und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)									
Aufbau und Funktionsweise einer Personalabteilung									
Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Mitarbeitern unterhalb der Ebene des Leitungsorgans									

Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter									
Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen									
Nachfolgeplanung									
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern									

Allgemeine Anforderungen

B. Risikomanagement, Compliance und Audit

Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder der Geschäftsleitung für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung der Geschäftsleitung hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert								Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
									1 = Nicht vorhanden 2 = Gering 3 = Mittel-Gering 4 = Mittel-Hoch 5 = Hoch
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts									
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury									
Sanierung und Abwicklung									
Stresstests									
Einrichtung einer unabhängigen Risikomanagementfunktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit									

Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen										
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement										
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen										
Finanzinformationen und Meldewesen										
Einrichtung der Compliance-Funktion und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit										
Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung										
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen										
Whistleblowing-Mechanismen										
Einrichtung/Ausgestaltung der Internen Revision und/oder Bewertung ihres Aufbaus, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit										
Festlegung und Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans										

Allgemeine Anforderungen

C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung

Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung, Entscheidungen zu treffen.

	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert								Kollektive Bewertung für die Geschäftsleitung als Ganzes in ihrer aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)
									1 = Nicht vorhanden 2 = Gering 3 = Mittel-Gering 4 = Mittel-Hoch 5 = Hoch
Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen									
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen									
Entwicklung der Kultur des Instituts									
Überwachung des Tagesgeschäfts									
Soziale, ethische und berufliche Standards									

Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben										
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen										
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit										
Abstimmung von Produkten auf bestimmte Kundenzielgruppen										
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln										
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern										
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen										
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen										
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees										
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von leitenden Angestellten										
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen										
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)										

Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen									
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an die gesamte Geschäftsleitung und/oder den Aufsichtsrat									
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden									
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starken Hinterfragens von Vorschlägen									
Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess									
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen									
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie									
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen									

Erfahrungsübersicht

Dieser Abschnitt stellt eine Übersicht über frühere Berufserfahrung auf dem Banken- oder Finanzsektor, die in der Geschäftsleitung, im eigenen Institut oder an anderer Stelle vorhanden ist, zusammen. Er bietet zudem eine schnelle Übersicht über sonstige Erfahrungen. Die Übersicht hilft bei der Bewertung der kollektiven Eignung auch angesichts der Notwendigkeit, über verschiedenartige Erfahrungen zu verfügen, und der Notwendigkeit, eine geeignete Nachfolgeplanung einzurichten.

Entsprechenden Jahre der Berufserfahrung werden hier eingetragen (Anzahl).								
Jahr, in dem das Mandat erneuert werden muss								
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer nicht-leitenden Position im eigenen Institut/Konzern								
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer leitenden Position im eigenen Institut/Konzern								
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in großen Instituten außer im eigenen Institut								
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in mittleren Instituten, außer das eigene Institut								
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in kleinen Instituten, außer das eigene Institut								
Anzahl von Jahren in Geschäftsleitungspositionen								
Anzahl von Jahren der Erfahrung, außer Geschäftsleitung oder Finanzsektor (z.B. akademischer Bereich, Rechtswesen, ...)								

Gesamtbild der kollektiven Eignung

Dieser Abschnitt bewertet die kollektive Eignung der Mitglieder der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der Darstellung der Erfahrung aller Mitglieder im Zusammenhang mit der Gesamtzusammensetzung der Geschäftsleitung.

Wie lauten die Stärken der Geschäftsleitung?

Wie lauten die Schwächen der Geschäftsleitung? Wie und in welchem zeitlichen Rahmen werden diese abgestellt oder abgemildert? Wie effektiv waren die bereits ergriffenen Maßnahmen, um Schwächen abzustellen oder abzumildern?

[Hier kann ein sich aus der Geschäftsstrategie ergebender zukünftige Wissens- und Erfahrungsbedarf angegeben werden: bspw: IT-Kenntnisse]

Überlegungen bezüglich der Gesamtzusammensetzung der Geschäftsleitung

Erläuterung, aus welchen Gründen diese Zusammensetzung der Geschäftsleitungsfunktion angemessen und wirksam ist; z.B.:

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern?
- Welche Rollen haben die verschiedenen Personen für die Dynamik von Gruppendiskussionen und Entscheidungen?
- Welche besonderen Eigenschaften haben Mitglieder, die zur kollektiven Eignung beitragen?
- Ist die Größe des Gremiums angemessen?

Unter Berücksichtigung einer langfristigen Sicht auf das Institut (große Herausforderungen stehen bevor, z.B. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells, Fusionen oder Übernahmen, Restrukturierung, neue Märkte, ...), aber auch auf die Nachfolgeplanung: Wie lauten die zukünftigen Erfordernisse für die kollektive Eignung der Geschäftsleitung?

F. Kollektive Eignung (Eignungsmatrix) für den Aufsichtsrat

Abstimmung der kollektiven Eignung auf das Geschäftsmodell

Geschäftsmodell der Wiener Privatbank SE:

Private Banking

- Private Banking Österreich/International, CEE, CIS und Institutional
- Vermögensverwaltung und -beratung
- Private Brokerage, individuelle Finanzierungen
- Goldinvestments für Privatinvestoren

Asset Management

- Fondsmanagement (Publikums- und Dachfonds)
- Portfolioerstellung und -management
- Analysen und Marktbeobachtung

Capital Markets, Brokerage, Research

- Kapitalmarktmissionen (Private & Public Offerings)
- Brokerage für institutionelle Investoren
- Publikation von Markt- und Unternehmensanalysen

Immobilienprodukte

- Vorsorge- und Alt-Wiener-Vorsorgewohnungen
- Vorsorgewohnungen
- Immobiliennahe Anleihen

Immobilien dienstleistungen

- Immobilienmakler

Hauptrisiken im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell:

- Markt-, Kredit-, Reputations- und Liquiditätsrisiken
- Änderung der Fee Struktur durch MiFID II
- Generelle Kostenstruktur
- Geschäftsverlauf zT abhängig von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (insb. Zinslandschaft)

Strategie (zukunftsgerichtete Perspektive):

Private Banking

- Selektive Ausweitung des Kreditbuches insb. auf dem Real-Estate Sektor
- Verstärkte Cross-Selling-Prozesse zwischen Private Banking/Immobilien- bzw. Immobiliendienstleistungskunden
- Neukundenakquise
- Empfehlungskunden

Asset Management

- Bestandskunden
- Private Banking
- Cross-Selling
- Vertriebspartner
- Kooperationen
- Institutional Sales (zB KAGs, Fondsgesellschaften)

<p>Capital Markets, Brokerage, Research</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestandskunden - Neukundenakquise - Institutional Sales <p>Immobilienprodukte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verstärkter Direktvertrieb bei Bestands- und Neukunden - Aktive Angebotspolitik der einzelnen Produkte - Institutionelle Kunden (andere Banken) - (Externe) Makler und Vertriebspartner - Cross-Selling Private Banking/Immobilienmakler <p>Immobiliendienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cross-Selling der Dienstleistungen - Ausbau Maklertätigkeit <p>Digitalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung einer mittelfristigen Digital Road Map - Neue Wachstumsquellen - Mehr Kundennähe (Online-Banking, App) - Effizienzgewinne
--

<p>Hauptrisiken im Zusammenhang mit dieser Strategie:</p> <p>Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hintanhaltung der Neukundenakquise und Cross-Selling Aktivitäten <p>Niedrigzinsumfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhte Zinssensibilität der Kunden bei Neuanfragen im Einlagen- und Kreditbereich - Erhöhte Volatilität an den Aktienmärkten iZm der Zinswende <p>Steigender Kostendruck aufgrund geringer Margen resultierend aus Digitalisierung/Fintechs</p> <p>Digitalisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kunden über den Vorteil der Nutzung des TIPAS-Postfaches zu überzeugen - Ausbau des Archivsystems für sämtliche Prozesse im Unternehmen - Online Kundenidentifikation mittels WEB-ID
--

Dieser Abschnitt bildet die erforderliche kollektive Erfahrung des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den Haupteigenschaften des aktuellen Geschäftsmodells des Instituts, seiner Strategie und den damit verbundenen Hauptrisiken, die zu kontrollieren sind, ab.

		Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert								Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)	
											1 = Nicht vorhanden
											2 = Gering
											3 = Mittel-Gering
											4 = Mittel-Hoch
											5 = Hoch

Geschäftsmodell/ -strategie des Konzerns																				
Wichtige Geschäftszweige	Private Banking																			
	Asset Management																			
	Capital Markets, Brokerage, Research																			
	Immobilien																			
Wichtige Regionen	Österreich																			
	CEE																			
	CIS																			
Wichtige Tochter- gesellschaften	Matejka & Partner																			
	Wiener Privatbank Immobilien- makler																			
	Wiener Stadthäuser																			
	ATI Vermögens- treuhand																			
Wichtige Produktlinien	Kreditgeschäft																			
	Wertpapier- geschäft																			
	Immobilien																			
Kreditrisiko inklusive ESG- Risikofaktoren	Kontrahenten- bzw. Ausfallsrisiko																			
	Länder- bzw. Transferrisiko																			
	Restrisiko aus Kreditrisiko- minderungs- techniken																			
Markt- risiko inklusive ESG- Risikofaktoren	Marktpreis- risiken im Wertpapier- Handels u. Bankbuch																			
	Fremdwährungs- risiken im Bankbuch																			
Zinsrisiko	Zinsänderungs- risiko im Bankbuch																			
Operationelles Risiko inklusive ESG- Risikofaktoren																				
Konzentrationsrisi- ko	Immobilien- konzentrations- risiko																			
IT-Risiko																				

Rechts- / Reputationsrisiko inklusive ESG- Risikofaktoren										
Allgemeine Anforderungen										
A. Governance										
In diesem Abschnitt werden die Governance Fähigkeiten dargestellt.										
	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert								Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)	
										1 = Nicht vorhanden
										2 = Gering
										3 = Mittel-Gering
										4 = Mittel-Hoch
										5 = Hoch
Aufbau und Funktionsweise einer Verwaltungsorganisation										
Aufbau und Funktionsweise eines internen Kontrollsystems										
Aufbau und Funktionsweise von konzernweiten Governance-Regelungen (z.B. Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften und/oder Niederlassungen)										
Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans oder von Inhabern von Schlüsselfunktionen										
Policies und Verfahren für die Einführung, Schulung und berufliche Entwicklung der Mitglieder des Leitungsorgans oder sonstiger Mitarbeiter										

Vergütungspolitik und -verfahren und Verwendung von Anreizen, um Verhalten zu beeinflussen									
Nachfolgeplanung für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat									
Policies für die Auslagerung von Dienstleistungen und Aufsicht von ausgelagerten Tätigkeitsfeldern									

Allgemeine Anforderungen									
B. Risikomanagement, Compliance und Audit									
Dieser Abschnitt stellt die Erfahrung der Mitglieder des Aufsichtsrats für eine Vielzahl an Themen aus dem Risikomanagementsystem dar. Darüber hinaus stellt dieser Abschnitt die Erfahrung des Aufsichtsrats hinsichtlich der Compliance und der internen Revision dar.									
	Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert							Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)	
								1 = Nicht vorhanden	
								2 = Gering	
								3 = Mittel-Gering	
								4 = Mittel-Hoch	
								5 = Hoch	
Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und der Risikoappetit des Instituts									
Kapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury									

Sanierung und Abwicklung										
Stresstests										
Bewertung des Aufbaus der Risikomanagementfunktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit										
Policies über Risikomanagement und entsprechende Verfahren und Maßnahmen										
Gesetze und Verordnungen betreffend das Risikomanagement										
Rechnungswesen in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen										
Finanzinformationen und Meldewesen										
Einhaltung der Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung										
Bewertung des Aufbaus der Compliance-Funktion, ihrer Funktionsweise und Wirksamkeit										
Policies über Compliance und entsprechende Verfahren und Maßnahmen										
Whistleblowing-Mechanismen										

Bewertung der Ausgestaltung, der Funktionsweise und Wirksamkeit der Internen Revision									
Festlegung und Überwachung des (jährlichen) Revisionsplans									

Allgemeine Anforderungen									
C. Geschäftsleitung, Strategie und Entscheidungsfindung									
<i>Dieser Abschnitt stellt das Wissen, Fachwissen und die Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats dar. Darüber hinaus bewertet dieser Abschnitt die kollektiven Fähigkeiten der Mitglieder des Aufsichtsrats, Entscheidungen zu treffen.</i>									
	<i>Die Namen der Personen (mind. 2 Personen), die den meisten Mehrwert für die bestimmte erforderliche Erfahrung bieten, sind mit einem „X“ markiert</i>							Kollektive Bewertung für den Aufsichtsrat als Ganzes in seiner aktuellen Zusammensetzung (=Maximalwert der Einzelbewertungen)	
								1 = Nicht vorhanden	
								2 = Gering	
								3 = Mittel-Gering	
								4 = Mittel-Hoch	
								5 = Hoch	
Allgemeines Wissen zu Prozess- und Aufgabenmanagement sowie Führung und Unterstützung von anderen									
Angabe des Tons an der Unternehmensspitze: Übereinstimmung von Wort und Tat und Handeln gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen									
Entwicklung der Kultur des Instituts									
Überwachung der Tätigkeiten der Geschäftsleitung									
Soziale, ethische und berufliche Standards									

Hinzuziehung von externen Experten für die korrekte Erfüllung eigener Aufgaben										
Entwicklung und Umsetzung von Strategie und Geschäftsmodellen										
Erkennung und Nutzen von Chancen im Hinblick auf nachhaltige Geschäftstätigkeit										
Ermittlung der langfristigen Interessen des Unternehmens bei der Bewertung von Produkten, Dienstleistungen und Märkten, auf denen das Unternehmen tätig ist, und entsprechendes Handeln										
Klare und transparente Kommunikation über Strategie, Richtlinien und Ziele im Institut oder Konzern										
Externe Kommunikation und Wissen, wann Interessensgruppen (z.B. Aufsichtsbehörden, Anteilseigner, Kunden und Abschlussprüfer) informiert werden müssen										
Generelle Organisation von internen Entscheidungsprozessen										
Vorsitz in internen Entscheidungsgremien, in Ausschüssen oder Komitees										
Überwachung von Mitgliedern der Geschäftsleitung										
Sicherstellung ausreichender Sitzungsfrequenzen										
Kommunikation in mehrsprachigem Umfeld (sofern erforderlich)										
Informationsbeschaffung (intern oder extern), um rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen zu treffen										
Berichtswesen von Fachausschüssen oder Komitees an den Aufsichtsrat										
Sicherstellung, dass in einem Entscheidungsprozess ausreichende Alternativen abgewogen werden										
Förderung eines offenen und integrativen Entscheidungsprozesses mit der Möglichkeit des konstruktiven und starkes Hinterfragen von Vorschlägen										

Abwägung der Interessen aller Interessensgruppen in einem Entscheidungsprozess									
Erkennen und Ansprechen von Interessenkonfliktthematiken in Entscheidungsprozessen									
Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensstrategie									
Festlegung und Formalisierung von getroffenen Entscheidungen									

Erfahrungsübersicht									
<p><i>Dieser Abschnitt stellt eine Übersicht über frühere Berufserfahrung auf dem Banken- oder Finanzsektor, die im Aufsichtsrat vorhanden ist, zusammen. Er bietet zudem eine schnelle Übersicht über sonstige Erfahrungen. Die Übersicht hilft bei der Bewertung der kollektiven Eignung auch angesichts der Notwendigkeit, über verschiedenartige Erfahrungen zu verfügen, und der Notwendigkeit, eine geeignete Nachfolgeplanung einzurichten.</i></p>									
Entsprechenden Jahre der Berufserfahrung werden hier eingetragen (Anzahl).									
Jahr, in dem das Mandat erneuert werden muss									
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer nicht-leitenden Position im eigenen Institut/Konzern									
Anzahl von Jahren der Tätigkeit in einer leitenden Position im eigenen Institut/Konzern									
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in großen Instituten außer im eigenen Institut									
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in mittleren Instituten, außer das eigene Institut									
Anzahl von Jahren der Erfahrung im Banken- oder Finanzsektor in kleinen Instituten, außer das eigene Institut									
Anzahl von Jahren in Geschäftsleitungspositionen									
Anzahl von Jahren der Erfahrung, außer Geschäftsleitung oder Finanzsektor (z.B. akademischer Bereich, Rechtswesen, ...)									

Gesamtbild der kollektiven Eignung

Dieser Abschnitt bewertet die kollektive Eignung der Mitglieder des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Darstellung der Erfahrung aller Mitglieder im Zusammenhang mit der Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrats.

Wie lauten die Stärken des Aufsichtsrats?

Wie lauten die Schwächen des Aufsichtsrates? Wie und in welchem zeitlichen Rahmen werden diese abgestellt oder abgemildert? Wie effektiv waren die bereits ergriffenen Maßnahmen, um Schwächen abzustellen oder abzumildern?

[Hier kann ein sich aus der Geschäftsstrategie ergebender zukünftige Wissens- und Erfahrungsbedarf angegeben werden: bspw: IT-Kenntnisse]

Überlegungen bezüglich der Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrats

Erläuterung, aus welchen Gründen diese Zusammensetzung der Geschäftsleitungsfunktion angemessen und wirksam ist; z.B.:

- Wie ist die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern?
- Welche Rollen haben die verschiedenen Personen für die Dynamik von Gruppendiskussionen und Entscheidungen?
- Welche besonderen Eigenschaften haben Mitglieder, die zur kollektiven Eignung beitragen?
- Ist die Größe des Gremiums angemessen?

Unter Berücksichtigung einer langfristigen Sicht auf das Institut (große Herausforderungen stehen bevor, z.B. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells, Fusionen oder Übernahmen, Restrukturierung, neue Märkte, ...), aber auch auf die Nachfolgeplanung: Wie lauten die zukünftigen Erfordernisse für die kollektive Eignung des Aufsichtsrats?

Annex III – Erforderliche Unterlagen zur Anzeige bei der FMA gem. § 73 BWG

Formular 1 – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung

Formular 1a – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Geschäftsleitern

Hiermit bestätigt die Wiener Privatbank SE, dass der Vergütungs- und Nominierungsausschuss in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau, geb. am TT.MM.JJJJ, gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion des Geschäftsleiters als geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Wiener Privatbank SE

Formular 1b – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung beim Aufsichtsratsvorsitzenden

Hiermit bestätigt die Wiener Privatbank SE, dass der Vergütungs- und Nominierungsausschuss in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau geb. am TT.MM.JJJJ gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Wiener Privatbank SE

Formular 1c – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei gewählten Aufsichtsräten

Hiermit bestätigt die Wiener Privatbank SE, dass der Vergütungs- und Nominierungsausschuss in seiner Sitzung am TT.MM.JJJJ Herrn/Frau geb. am TT.MM.JJJJ gemäß der bankinternen Fit & Proper Policy als „fit & proper“ – somit für die Funktion als Aufsichtsrat geeignet – befunden hat.

Ort und Datum

Wiener Privatbank SE

Formular 1d – Bestätigung der bankinternen Eignungsprüfung bei Inhabern von Schlüsselfunktionen

Hiermit bestätigt die Geschäftsleitung der Wiener Privatbank SE, dass Herr/Frau geb. am TT.MM.JJJJ für die Position als Inhaber einer Schlüsselfunktion geeignet ist.

Ort und Datum

[Unterschrift]

Formular 2 – Eidesstattliche Erklärungen

Im Falle einer Erstbestellung (gilt nicht für Wiederbestellungen) holt die WPB eine entsprechende eidesstattliche Erklärung ein. Die Erklärung erfolgt gemäß den von der FMA jeweils auf der Incoming-Plattform zur Verfügung gestellten Mustern./ siehe <https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>.

Formular 2a – Eidesstattliche Erklärung für Geschäftsleiter

Das jeweils aktuelle Formular ist auf der Incoming-Plattform abzurufen <https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>.

Formular 2b – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsratsvorsitzende

Das jeweils aktuelle Formular ist auf der Incoming-Plattform abzurufen <https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>.

Formular 2c – Eidesstattliche Erklärung für Aufsichtsräte

Das jeweils aktuelle Formular ist auf der Incoming-Plattform abzurufen <https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>.

Formular 2d – Eidesstattliche Erklärung für den Leiter der Internen Revision

Das jeweils aktuelle Formular ist auf der Incoming-Plattform abzurufen <https://webhost.fma.gv.at/incomingplattform/ip.htm>.

Annex IV – Definitionen zu Fähigkeiten

Nachstehend finden sich die begrifflichen Definitionen der Fähigkeiten, übernommen aus Anhang III – Dokumentationsanforderungen für Ersternennungen der EBA Leitlinien 2017/12:

- a. **Authentizität:** Übereinstimmung von Wort und Tat, verhält sich gemäß eigener angegebener Werte und Überzeugungen. Teilt seine oder ihre Absichten, Vorstellungen und Gefühle offen mit, fördert ein Klima der Offenheit und Aufrichtigkeit und informiert die Aufsichtsperson ordnungsgemäß über die tatsächliche Situation und gibt gleichzeitig Risiken und Probleme an.
- b. **Sprache:** Kann mündlich auf strukturierte und übliche Weise kommunizieren und Texte in der Landessprache oder Arbeitssprache des Standorts des Instituts verfassen.
- c. **Entschlossenheit:** Trifft rechtzeitige und gut informierte Entscheidungen durch umgehendes Handeln oder Anwendung einer bestimmten Vorgehensweise, z.B. durch Ausdrücken seiner oder ihrer Ansichten, ohne diese aufzuschieben.
- d. **Kommunikation:** Ist in der Lage, eine Botschaft in verständlicher und akzeptabler Weise sowie in geeigneter Form zu vermitteln. Konzentriert sich auf Klarheit und Transparenz beider Seiten und fördert eine aktive Rückmeldung.
- e. **Urteil:** Kann Daten und unterschiedliche Vorgehensweisen abwägen und eine logische Schlussfolgerung erzielen. Prüft, erkennt und versteht die wesentliche Elemente und Aspekte. Verfügt über den Weitblick, um über seinen oder ihren Verantwortungsbereich hinauszuschauen, insbesondere beim Umgang mit Problemen, die die Kontinuität des Unternehmens gefährden können.
- f. **Kunden- und qualitätsorientiert:** Konzentriert sich auf die Bereitstellung von Qualität und, wenn möglich, darauf, Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung zu finden. Konkret bedeutet dies Vorenthaltung der Zustimmung von Entwicklung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen und zum Investitionsaufwand, z.B. bei Produkten, Bürogebäuden oder Beteiligungen, in Situationen, in denen er oder sie aufgrund eines mangelnden Verständnisses der Architektur, Grundsätze oder Grundannahmen nicht in der Lage ist, die Risiken ordnungsgemäß einzuschätzen. Ermittelt und untersucht die Wünsche und Bedürfnisse von Kunden, stellt sicher, dass Kunden keine unnötigen Risiken eingehen, und veranlasst die Übermittlung von richtigen, vollständigen und ausgewogenen Informationen an Kunden.
- g. **Führungsstärke:** Bietet Anleitung und Orientierungshilfe für eine Gruppe, entwickelt und fördert Teamarbeit, motiviert und ermutigt das vorhandene Personal und gewährleistet, dass Mitarbeiter über die berufliche Kompetenz verfügen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Nimmt Kritik auf und sorgt für einen Rahmen für eine kritische Diskussion.
- h. **Loyalität:** Identifiziert sich mit dem Unternehmen und hat ein Zugehörigkeitsgefühl. Zeigt, dass er oder sie ausreichend Zeit für die Stelle aufwenden kann und seine oder ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen kann, verteidigt die Interessen des Unternehmens und arbeitet objektiv und kritisch. Erkennt und antizipiert mögliche persönliche und geschäftliche Interessenkonflikte.
- i. **Äußeres Bewusstsein:** Überwacht Entwicklungen, Machtzentren und Haltungen im Unternehmen. Ist gut über relevante finanzielle, wirtschaftliche, soziale und sonstige Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene, die sich auf das Unternehmen auswirken können, sowie über die Interessen von Interessensvertretern informiert und kann diese Informationen effektiv nutzen.

- j. **Verhandlungsgeschick:** Ermittelt und zeigt gemeinsame Interessen in einer auf Konsens ausgerichteten Weise auf, während er oder sie gleichzeitig die Verhandlungsziele verfolgt.
- k. **Überzeugend:** Kann die Ansichten von anderen durch Überzeugungskraft und den Einsatz von natürlicher Autorität und Fingerspitzengefühl beeinflussen. Ist eine starke Persönlichkeit und in der Lage, eine feste Haltung zu behaupten.
- l. **Teamarbeit:** Ist sich der Konzerninteressen bewusst und leistet einen Beitrag zum allgemeinen Ergebnis; kann als ein Mitglied eines Teams arbeiten.
- m. **Strategischer Scharfsinn:** Ist in der Lage, eine realistische Sicht über zukünftige Entwicklungen zu erarbeiten und dies in langfristige Ziele zu überführen, z.B. durch Anwendung von Szenario-Analysen. Dabei berücksichtigt er oder sie Risiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, in angemessenem Maße und ergreift geeignete Maßnahmen, um diese zu kontrollieren.
- n. **Stressresistenz:** Ist belastbar und kann auch unter großem Druck und in unsicheren Situationen gleichbleibende Leistungen erbringen.
- o. **Verantwortungsgefühl:** Versteht interne und externe Interessen, bewertet sie sorgfältig und gibt Rechenschaft für sie ab. Verfügt über die Fähigkeit, zu lernen, und ist sich darüber bewusst, dass seine oder ihre Handlungen sich auf die Interessen der Interessensvertreter auswirken.
- p. **Vorsitz** in Besprechungen: Ist in der Lage, den Vorsitz in Besprechungen wirksam und effizient innezuhaben und eine offene Atmosphäre zu schaffen, die jeden dazu ermutigt, sich gleichberechtigt zu beteiligen; ist über die Pflichten und Verantwortlichkeiten von anderen informiert.

1	
Arbeitsrichtlinie Nr. 0.6	1
VERGÜTUNGSPOLICY WPB KONZERN	1

1	
1.1. (Gesetzliche) Rahmenbedingungen	4
1.2. Allgemeine Anforderung an das Vergütungssystem / Generelle und spezielle Grundsätze der Vergütung	5
1.3. Offenlegung & Aufbewahrung	6
2. Zielsetzung	6
2.1. Wirksamkeitsprinzipien einer funktionierenden Vergütungspolitik	6
2.2. Ableitung von Zielsetzungen der Vergütungsgrundsätze	7
2.3. Vermeidung von Interessenkonflikten	7
3. Geltungsbereich	8
3.1. Verantwortlichkeiten	8
3.2. Institute	8
3.3. Vergütung	8
3.3.1. Allgemeines	8
3.3.2. Geschlechterneutralität und Gender Pay Gap	9
3.3.3. Fixe und variable Vergütungsbestandteile	10
3.3.4. Außerordentliche Vergütungskomponenten	11
3.3.5. Besondere Vergütungsfälle	14
4. Proportionalitätsgrundsatz	15
4.1. Allgemeines	15
4.2. Neutralisierung	15
4.3. Proportionalitätsgrundsatz	15
4.4. Zusammenfassung der Selbstbeurteilung Proportionalität	16
4.5. Erheblichkeitsschwelle	17
5. Governance	17
5.1. Aufsichtsrat	17
5.2. Vergütungs- und Nominierungsausschuss	17
5.3. Risikoausschuss	19
5.4. Hauptversammlung	19
5.5. Kontrollfunktionen	20
5.6. Interne Überprüfung	22

5.7. Vergütungsbericht	22
5.8. Verantwortlichkeit	24
5.9. Zusammenhang und Schnittstellen der Vergütungspolitik	24
6. Identifikationsprozess	24
6.1. Verfahren zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter („Risikoträger“)	24
6.2. Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter	25
7. Risikoausrichtungsverfahren	25
7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren (nur für Identifizierte Mitarbeiter anwendbar)	26
7.2. Gewährungsverfahren	30
7.2.1. Bonus Pool	30
7.2.2. Verteilung des Bonuspools	31
7.2.3. Sicherung der angemessenen Eigenmittelausstattung	31
7.3. Auszahlungsprozess	32
7.3.1. Allgemein	32
7.3.2. Claw-Back	32

1. Grundlagen

1.1. (Gesetzliche) Rahmenbedingungen

Die Kreditinstitute haben lt. § 39 Abs. 2 BWG für die Erfassung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken sowie ihrer Vergütungspolitik und -praktiken über Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren zu verfügen, die **der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Bankgeschäfte angemessen sind**.

Bei Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken haben Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen, je nach Mitarbeiterkategorien und nach Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes, die in § 39 BWG und in der Anlage zu § 39b BWG genannten Grundsätze sowie die zugehörigen Konkretisierungen der Aufsicht zu beachten.

Weiters sind die in Umsetzung der Aktionärsrechte-Richtlinie in den §§ 78a-78c AktG und § 98a AktG normierten gesellschaftsrechtlichen Regelungen zur Vergütungspolitik, zur Vorlage an die Hauptversammlung und dem Vergütungsbericht zu beachten.

Die Vergütungspolitik der WPB beruht auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

- §§ 39 Abs. 2 sowie 39b und 39c inklusive Anhang zu § 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (Umsetzung der CRD IV) – „BWG“
- CRD IV – EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013) idF der Richtlinie (EU) Nr 2019/878 („CRD V“)
- EBA RTS – DeIVO (EU) Nr 923/2021 vom 25.03.2021 – Qualitative und Quantitative Kriterien zur Ermittlung von identifizierten Mitarbeitern
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG - Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken von Dezember 2012 zuletzt aktualisiert im Jänner 2018 – „FMA RS Vergütung“
- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen
- ESMA Leitlinie Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID) (ESMA/2013/606)
- EBA „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU“ (EBA/GL/2021/04) vom 2.07.2021
- EBA „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft (EBA/GL/2016/06)
- §§ 78a ff AktG (Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften)
- § 98a AktG (Grundsätze für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften)
- FMA Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (01/2020 vom 02.07.2020)
- Disclosure Verordnung – Verordnung (EU) Nr 2019/2088.

1.2. Allgemeine Anforderung an das Vergütungssystem / Generelle und spezielle Grundsätze der Vergütung

Die allgemeine Anforderung gilt für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und MitarbeiterInnen. Sie normieren grundlegende Regeln für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme. Die allgemeinen Grundsätze der Vergütung sind in ZZ 1-6a, 7 lit b – d, 10, 12 lit d sowie 13 der Anlage zu § 39b BWG festgelegt.

Im Einzelnen gehören zu den allgemeinen und damit für alle Mitarbeiter geltenden Anforderungen im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik folgende Aspekte:

- Vereinbarkeit mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement - Ausgestaltung der Vergütung fördert das innerhalb des Instituts implementierte Risikomanagement und es werden Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken vermieden;
- Geschlechtsneutralität der Vergütungspolitik und -praktiken - die Vergütungspolitik beruht auf dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit
- Ausrichtung auf Institutsstrategien und -ziele sowie dessen langfristigen Interessen
- Die Vergütungspolitik fördert ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken, wobei die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt und mit einer langfristigen, risikoadjustierten Leistung verknüpft ist
- Vergütung steht im Einklang mit den von der WPB implementierten Vorkehrungen zu Interessenkonflikten (vgl. Punkt 2.3.)
- Sicherung der Eigenmittelausstattung - Gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der WPB zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein (vgl. Punkt 7.2.3.)
- Angemessenheit der Vergütungssysteme - Die zur Berechnung der variablen Vergütung verwendeten Erfolgsmessung schließt eine Berichtigung aller laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung (vgl. Punkt 2.2. und 7.2.)
- Kriterien für die Festlegung der fixen und der variablen Vergütung (vgl. Punkt 3.3.)
- Verbot von garantierter variabler Vergütung (Ausnahmen siehe Punkt 3.3.3.)
- Offenlegung (vgl. Punkt 1.3.)
- Befassung im Vergütungs- und Nominierungsausschuss (vgl. Punkt 5.2.)

Nur für identifizierte Mitarbeiter gelten die Grundsätze der ZZ 7 Abs. 1, 7 lit a, 8-8b, 9-9a sowie 11, 12 Abs. 1, 12 lit. a – c der Anlage zu § 39b BWG, wobei in diesem Zusammenhang die innerhalb der WPB vorgenommene Neutralisierung bestimmter Grundsätze zu beachten ist (vgl. Punkt 4.4.). Sofern Vergütungsgrundsätze ausschließlich auf identifizierte Mitarbeiter anzuwenden sind, sind diese innerhalb des gegenständlichen Dokuments extra ausgewiesen.

Im Einzelnen sind die folgenden Grundsätze der Vergütungspolitik der WPB nur auf identifizierte Mitarbeiter anwendbar:

- Der erfolgsabhängigen Vergütung liegt eine Bewertung der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Kreditinstituts zugrunde (vgl. Punkt 7.1.)

- Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt (vgl. Punkt 7.1.)
- Leistungsbeurteilungen in einem mehrjährigen Rahmen (vgl. Punkt 7.1.)
- Flexible Vergütungspolitik durch eine angemessene Höhe der fixen Vergütungsbestandteile (vgl. Punkt 3.3.3.)
- Angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütungsbestandteile (vgl. Punkt 3.3.3.)

1.3. Offenlegung & Aufbewahrung

Die WPB veröffentlicht die gemäß § 65a BWG und Art 450 CRR erforderlichen Informationen in Bezug auf die gegenständliche Vergütungspolitik auf Ebene der WPB sowie der Kreditinstitutsgruppe auf der Homepage der WPB.

Die Vergütungspolitik und –praktiken werden von der WPB dokumentiert, diese zu Prüfungszwecken für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren ab dem Zeitpunkt ihrer letzten Anwendung aufbewahrt und sie den zuständigen Behörden auf Anfrage vorgelegt.

2. Zielsetzung

Folgende Grundsätze werden im WPB-Konzern als risikoorientierte Vergütungsstrategie festgelegt:

- Erreichung von Leistungszielen unter Einbeziehung von Nachhaltigkeits- und ESG-Kriterien
- Kein Zuwiderhandeln gegen die festgelegte Risikostrategie und die internen Arbeitsabläufe der WPB (siehe Risikohandbuch, ARL und Anhänge)
- Das Einfließen von nicht finanziellen Aspekten
- Kein Anreiz für Mitarbeiter durch Eingehen hoher Risiken ihre Bonifikation zu verbessern

Schaffung angemessener Anreize im Vergütungssystem, die mit einem wirksamen Risikomanagement kohärent sind (vgl. Punkt 7).

Orientierung der Vergütungspolitik an längerfristigen Interessen der WPB.

2.1. Wirksamkeitsprinzipien einer funktionierenden Vergütungspolitik

Einhaltung der festgelegten Risikostrategie

Die innerhalb der Vergütungspolitik dargestellten Vergütungsprinzipien und –praktiken stehen mit der festgelegten Risikostrategie im Einklang, dies wird insbesondere durch die Einbeziehung des Risikomanagements der WPB in deren Ausgestaltung und Überprüfung sichergestellt. Detaillierte Informationen zu den Risikoausrichtungsverfahren sind innerhalb des Punkt 7 zu finden.

Konsistente Anwendung der Grundsätze

Änderungen der Grundsätze der Vergütungspolitik erfolgen nur durch die Genehmigung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses und müssen mit der Risikopolitik des WPB-Konzerns kohärent sein.

Interne Akzeptanz der gesetzlichen Vorgaben / aufsichtsrechtliche Kontrollen

Die festgelegten Grundsätze der Vergütungsstrategie entsprechen die gesetzlichen Vorgaben und sind mit den betroffenen Mitarbeitern abgestimmt.

2.2. Ableitung von Zielsetzungen der Vergütungsgrundsätze

- Die Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einem **soliden Risikomanagement**
- **Keine Ermutigung zur Übernahme von Risiken**, die über das Maß des Wiener Privatbank SE Konzerns hinausgehen
- Das Vergütungssystem beinhaltet Vorkehrungen zur **Vermeidung von Interessenkonflikten**
- **Unabhängigkeit** der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen muss gewährleistet sein

Risikomanagement

Die Vergütungspolitik des WPB-Konzerns wird auf ein solides Risikomanagement gestützt, welches sich durchgängiger Überwachungstools und eines zielgerichteten Monitorings bedient. Somit wird die Möglichkeit einzelner Mitarbeiter zur Übernahme von Risiken minimiert.

Derzeit sind umfassende Überwachungsinstrumente seitens Risikomanagement eingerichtet, wobei laufend an der Verbesserung der Identifikation, Messung und Überwachung der Risiken gearbeitet wird.

Bei der Vereinbarung von Zielen ist auf eine Vermeidung von Übernahmen von Risiken zu achten und von der Abteilung Risikomanagement der WPB zu überprüfen.

2.3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik wurde berücksichtigt, dass Interessenkonflikte so weit wie möglich vermieden werden, welche unmittelbar im Kundenkontakt schlagend werden könnten und dazu geeignet sind, die Interessen von Kunden zu beeinträchtigen (vor allem Interessenkonflikte hinsichtlich Anlageberatung und Portfolioverwaltung). Sofern eine Vermeidung nicht möglich ist, sind Maßnahmen zu deren Abwehr bzw. Minimierung zu treffen.

Bei der Vereinbarung von Zielen ist auf eine Vermeidung von Interessenkonflikten zu achten und von der Compliance Abteilung der WPB zu überprüfen. Derzeit sind Überwachungsinstrumente seitens Compliance eingerichtet, wobei laufend an der Verbesserung der Identifikation und Überwachung von Interessenkonflikten gearbeitet wird:

• Durch Verknüpfung der quantitativen und qualitativen Leistungsbewertung (siehe 7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren) ist es im WPB-Konzern ausgeschlossen, dass konkrete Vertriebsziele für einzelne Mitarbeiter wie z.B. Umsatzvorgaben und Depotvolumen bei deren Erreichen Provisionen bzw. Bonuszahlungen gewährt werden, vereinbart werden.

3. Geltungsbereich

3.1. Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich.

Der Aufsichtsrat ist prinzipiell das für die Überwachung der Einhaltung der innerhalb der WPB implementierten Vergütungsbestimmungen zuständige Organ; er wird hierbei durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss entsprechend den Inhalten des Punkt 5.2. unterstützt.

Betreffend die Governance-Aufgaben im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem der WPB verweisen wir auf Kapitel 5 der gegenständlichen Vergütungspolitik.

3.2. Institute

Kreditinstitute inklusive Tochterunternehmen / Beteiligungen

Die WPB ist ein übergeordnetes Kreditinstitut einer Kreditinstitutsgruppe und hält neben einer Beteiligung an einer Wertpapierfirma überwiegend Beteiligungen an Unternehmen des Nichtfinanzsektors (vorwiegend Immobilienbereich). Zum Teil wird der Personalbedarf dieser Immobilienöchter durch die WPB gedeckt – nur die Wiener Privatbank Immobilienmakler GmbH (50% Beteiligung) hat eigenes Personal angestellt. Diese Gesellschaft betreibt keine Geschäfte im Sinne des Bankwesengesetzes sowie des Wertpapieraufsichtsgesetzes.

Weiters sind keine Risikoträger („Identifizierte Mitarbeiter“) der Bank in diesen Gesellschaften angestellt. In all diesen Gesellschaften wurden keine Mitarbeiter von der WPB identifiziert (Verfahren siehe Kapitel 6 der gegenständlichen Vergütungspolitik).

Das Tochterunternehmen Matejka & Partner (eine Wertpapierfirma) betreibt Geschäfte im Sinne des Wertpapieraufsichtsgesetzes und unterliegt ebenso der Vergütungspolitik des WPB-Konzerns.

3.3. Vergütung

3.3.1. Allgemeines

Unter Vergütung werden alle Zahlungen oder Vergünstigungen, direkt oder indirekt im Namen des Kreditinstituts im Austausch für Dienstleistungen durch Mitarbeiter verstanden.

Die Verträge der Mitglieder des Vorstands sind bei Christoph Raninger (CEO) und Eduard Berger auf 5 Jahre befristet abgeschlossen, die Kündigungsfrist beträgt bei allen Vorstandsmitgliedern jeweils 6 Monate.

Die Aufsichtsräte werden bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, bestellt (das Geschäftsjahr der Wahl wird nicht mitgerechnet).

Die Gesamtvergütung der Vorstände und Führungskräfte sowie weiterer betroffener Mitarbeiter setzt sich aus einem festen jährlichen Grundgehalt sowie einer variablen Vergütung zusammen. Der Anteil der fixen Vergütung ist in der Art ausgestaltet, dass die WPB die Möglichkeit hat auf die Bezahlung einer variablen Vergütung zur Gänze zu verzichten.

Die variable Vergütung ist generell mit Ablauf jenes Monats fällig, in dem der Vergütungs- und Nominierungsausschuss den Anspruch festgestellt hat.

Die sonstigen Leistungen umfassen bei bestimmten Mitarbeitern bzw. den Vorständen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie z.B.: Firmenwagen, Versicherungsprämien und Garagenplätzen. Eine korrekte Einordnung dieser nicht-monetären Vergütungsbestandteile erfolgt nach in Punkt 3.3.5 dargestellten Grundsätzen.

Um dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken entgegenzuwirken, existieren innerhalb der WPB insbesondere folgende Anreize nicht:

- Variable Vergütung in einer Höhe, welche eine signifikante Abhängigkeit der Vorstände, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bewirken würde oder
- einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

Nach dieser Vergütungspolitik sind Vergütungen entweder fix oder variabel, es gibt keine weitere Vergütungskategorie. Vergütungen innerhalb der WPB werden nur durch die in diesem Dokument beschriebenen Vergütungsbestandteile ausgezahlt.

3.3.2. Geschlechterneutralität und Gender Pay Gap

Die Festlegung der Vergütungsbestandteile und der -höhe sowie der Auszahlungsprozess basiert auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Geschlechter. Bei der Bestimmung der Bezahlung pro Messeinheit werden die Vergütung, die Arbeitszeitvereinbarungen, Urlaubsansprüche und andere finanzielle und nicht finanzielle Vergütungen – berechnet auf Basis von jährlichen Vollzeitäquivalenten – berücksichtigt.

Um die Geschlechterneutralität der Vergütungspolitik sowie den allfällig vorhandenen Gender Pay Gap dokumentieren und überwachen zu können, werden für alle Mitarbeiter Funktionsbeschreibungen definiert und im Rahmen eines Job-Klassifizierungssystems (Kollektivvertrag) Basisvergütungen für unterschiedliche Einstufungskategorien, welche dieselbe Wertigkeit aufweisen, festgelegt.

Darüberhinaus dürfen Überzahlungen über die Basisvergütung lediglich für folgende Aspekte – in geschlechtsneutraler Weise – vorgenommen werden und sind diesen jeweils zuzuordnen:

- Aus- und Weiterbildung für Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Aufwand und Verantwortlichkeiten, Art der Tätigkeit und Zuständigkeiten;
- Arbeitsort und Lebenshaltungskosten;
- Hierarchiestufe der Tätigkeit und Managementverantwortung;
- Ausbildungsniveau;

- Knappheit der Fachkräfte am Arbeitsmarkt;
- Art des Arbeitsvertrags, inkl. ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt;
- Die Dauer der beruflichen Erfahrung;
- Fachausbildungen und Zertifizierungen;
- Angemessene Zulagen und Benefits, inkl. Zahlung von zusätzlichen Haushalts- und Kinderzulagen an Mitarbeiter mit Ehegatten und unterhaltsberechtigten Familienmitgliedern.

Zur Überprüfung der Einhaltung des Grundsatzes der Geschlechterneutralität dient die Berechnung und Analyse des Gender Pay Gaps, d.h. des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Der Gender Pay Gap ist definiert als Unterschied des Bruttostundensatzes zwischen männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen bzw. Organmitgliedern der WPB – berechnet auf Basis jährlicher Vollzeit-äquivalente –, ausgedrückt als Prozentsatz des Bruttostundensatzes männlicher Mitarbeiter bzw. Organmitglieder.

3.3.3. Fixe und variable Vergütungsbestandteile

Definition der fixen Vergütung

Eine Vergütung ist fix, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung und die Höhe ihres Betrags

- auf vorab festgelegten Kriterien beruhen
- ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegeln;
- in Bezug auf den jeweiligen Betrag, der den einzelnen Mitarbeitern gewährt wird, transparent sind;
- dauerhaft sind, d. h. über einen Zeitpunkt aufrechterhalten und mit der konkreten Rolle und organisatorischen Zuständigkeiten verbunden sind;
- unwiderruflich sind, der dauerhafte Betrag nur im Wege von Tarifverhandlungen oder infolge einer Nachverhandlung geändert wird;
- vom Institut nicht verringert, ausgesetzt oder annulliert werden können;
- keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und
- leistungsunabhängig sind.

Definition der variablen Vergütung

Eine Vergütung, die nicht fix ist, gilt als variable Vergütung.

Die variable Vergütung hängt in ihrer Höhe und Struktur von den langfristigen Zielen der WPB, den langfristigen Zielen des betroffenen Geschäftsbereiches und den langfristigen Zielen des Mitarbeiters im Zuge der Zielvereinbarung (in den Bonusvereinbarungsbögen) ab.

Kriterien für die Festsetzung der fixen und/oder variablen Vergütung

Insbesondere folgende Kriterien werden bei der Festsetzung der fixen Vergütung beachtet:

- Einschlägige berufliche Erfahrung und

- konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur, unter Berücksichtigung der hiermit verbundenen Verantwortung.

Folgende Kriterien werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung beachtet:

- Nachhaltige und risikoangepasste Leistungen sowie
- Leistungen, welche über die vorgegebenen Leistungsziele hinausgehen.

Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung (Anwendung nur bei Identifizierten Mitarbeitern):

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt (max. variable Vergütung ist mit der Höhe des fixen Brutto-Jahresgehaltes begrenzt). Eine über diesen Betrag hinausgehende Vergütung ist innerhalb der WPB nicht vorgesehen.

Generell ist festzuhalten, dass fixe Vergütungen aufgrund fehlender Erreichung der variablen Vergütung nicht erhöht werden dürfen, um einen diesbezüglichen Ausgleich zu schaffen.

Gewisse Abfindungen, welche den innerhalb des Punkt 3.3.4. „Abfindungen“ dargestellten Anforderungen entsprechen, sind bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung nicht zu beachten.

Anspruchserwerb der variablen Vergütung

Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb des laufenden Geschäftsjahres, hat der betroffene Mitarbeiter grundsätzlich keinen Anspruch auf die Auszahlung einer variablen Vergütung, es sei denn es wurde ein diesbezüglicher Ausnahmefall definiert.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach einem abgeschlossenen Geschäftsjahr und vor Feststellung in der jährlichen Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses kann in Ausnahmefällen eine Prämie gewährt werden (vorausgesetzt alle Parameter sind mit Sicherheit absehbar). In diesem Fall steht dem Dienstnehmer jedoch nur eine Bonusvergütung aus dem vereinbarten qualitativen und quantitativen Geschäftsbereich zu. Die Genehmigung der Auszahlung erfolgt mittels Beschlusses des Vergütungs- und Nominierungsausschuss und muss mit der letzten Gehaltsabrechnung erfolgen.

3.3.4. Außerordentliche Vergütungskomponenten

Garantierte variable Vergütung

Wie bereits ausgeführt sind garantierte variable Vergütung innerhalb der WPB grundsätzlich nicht zulässig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bilden garantierte variable Vergütungen, welche im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung gewährt werden.

Bei der Gewährung einer garantierten variablen Vergütung ist Folgendes zu beachten:

- Eine garantierte variable Vergütung wird einem Mitarbeiter nur einmalig gewährt. Dieser Anforderung wird auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis nachgekommen. Zusätzlich

umfasst dies auch Situationen, in denen ein Mitarbeiter einen neuen Vertrag von der WPB oder von einem anderen Institut im gleichen Konsolidierungskreis erhält.

- Eine garantierte variable Vergütung wird nur dann gewährt, wenn die WPB über eine solide und starke Eigenmittelausstattung verfügt.
- Die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen werden nicht auf die garantierte variable Vergütung angewendet.
- Der vollständige Betrag wird in nicht zurückbehaltenen Barmitteln ausgezahlt.

Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

Eine Vergütung gilt dann als Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse, wenn die zurückbehaltene variable Vergütung des Mitarbeiters von dem früheren Arbeitgeber aufgrund der Beendigung des Vertrags gekürzt oder gestrichen worden ist.

Eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse darf nicht für einen längeren Zeitraum als das erste Jahr der Beschäftigung gewährt werden. Eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse wird nur dann gewährt, wenn die WPB über eine solide und starke Eigenmittelausstattung verfügt.

Für die oben beschriebene Vergütungskategorie sind alle Anforderungen an eine variable Vergütung (vgl. insbesondere Kapitel 7) vollumfänglich anzuwenden.

Abfindungen

Bei Vorstandsmitgliedern gibt es teilweise eine „Change of Control“ Klausel d.h. bei mehrheitlicher Änderung der Aktionärsstruktur kann es zu einer Auszahlung des jeweiligen Vertrages für die verbleibende Restlaufzeit kommen (zwischen 3 Monate bis maximal zwei Jahresbruttogehälter zuzüglich der auf diesen Zeitraum entfallenden Pensionskassenbeiträge).

Sofern ein Vergütungsbestandteil, aufgrund der unten angeführten Kriterien, als Abfindungen einzustufen ist, ist dieser als variabler Vergütungsbestandteil zu betrachten. Grundsätzlich werden Abfindungszahlungen als Ausgleich für eine vorzeitige Kündigung des Vertrages gewährt und stellen keine unangemessene Belohnung dar.

Insbesondere werden die folgenden Vergütungsbestandteile (die aufgrund einer vorzeitigen Vertragsbeendigung geleistet werden) als Abfindungen betrachtet:

- Abfindungszahlungen als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes bei einer frühzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages seitens der WPB;
- Abfindungen die für eine Cooling-Off Periode im Zusammenhang mit einem Wettbewerbsverbot gewährt werden;

- Zahlungen, welche aufgrund einer Kündigung des Dienstvertrags geleistet werden, wenn diese Kündigung auf einem Misserfolg¹ der WPB oder auf Frühinterventionsmaßnahmen der zuständigen Aufsichtsbehörde beruht;
- Zahlungen, die gewährt werden, da die WPB den Dienstvertrag nach einer erheblichen Verringerung der Geschäftstätigkeit der WPB, mit der der Mitarbeiter befasst war, oder der Übernahme von Geschäftsbereichen durch andere Institute ohne die Option einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter bei dem übernehmenden Institut, kündigt;
- Zahlungen, welche auf Grund eines zwischen der WPB und einem Mitarbeiter abgeschlossenen Vergleichs, im Fall einer möglichen oder tatsächlichen Arbeitsstreitigkeit, um eine gerichtliche Entscheidung über eine Beilegung zu vermeiden, gewährt werden.

Die Höhe einer Abfindung ist auf maximal 15 Monatsgehälter begrenzt - mit Ausnahme des Vertrags des Vorstandsvorsitzenden (CEO) vom 23.10.2019 – mit maximal 24 Monatsgehälter bei vorzeitiger Vertragsauflösung (Change of Control Klausel). In das Genehmigungsverfahren sowie in das Berechnungsverfahren werden die Compliance-Funktion, das Risikomanagement und die Leitung Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management einbezogen. Die Genehmigung der Auszahlung erfolgt mittels Beschlusses des Vergütungs- und Nominierungsausschuss und muss mit der letzten Gehaltsabrechnung erfolgen.

Bei freiwilliger Beendigung des Dienstverhältnisses, in Fällen in denen der Mitarbeiter ausscheidet um eine Stelle in einer anderen juristischen Person anzunehmen, wird keine Abfindung gewährt, außer es ist eine nach dem nationalen Arbeitsrecht erforderlich.

Bei der Bestimmung des Betrags der zu leistenden Abfindungen berücksichtigt die WPB die im Zeitverlauf erzielte Leistung und gegebenenfalls die Schwere des Misserfolgs (z.B.: wenn erhebliche Verluste zu der Situation geführt haben, dass die WPB nicht mehr über eine solide Eigenkapitalausstattung verfügt und anschließend der Geschäftsbereich verkauft oder die Geschäftstätigkeit verringert wird).

² Hinsichtlich des festgestellten Misserfolgs sollte wie folgt zwischen Misserfolgen der WPB und Misserfolgen der identifizierten Mitarbeiter unterschieden werden:

- Einem Misserfolg der WPB sollte bei der Bestimmung des Gesamtbetrags der Abfindung für den Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Eigenkapitalausstattung der WPB Rechnung getragen werden; solche Abfindungen sollten nicht höher sein als die Kostensenkung, die durch die vorzeitige Kündigung von Verträgen erreicht wird;

Ein Misserfolg von identifizierten Mitarbeitern wird im Einzelfall bewertet werden und umfasst folgende Situationen:

- wenn befunden wird, dass ein Mitglied des Leitungsorgans die angemessenen Standards in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt;
- wenn entsprechend der Vergütungspolitik der WPB der identifizierte Mitarbeiter an einem Verhalten, das für die WPB zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war;
- wenn ein identifizierter Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig internen Regelungen, Werten oder Verfahrensweisen zuwiderhandelt.
- Misserfolg von identifizierten Mitarbeitern sollte zu einer Verringerung des Abfindungsbetrags führen, der gewährt worden wäre, wenn nur die Leistung im Zeitverlauf bei der Bestimmung der Abfindung berücksichtigt worden wäre, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung des Betrags auf null.

Folgende Abfindungen sind, trotz des Umstandes, dass sie als variable Vergütung einzustufen sind, bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Komponente der Vergütung nicht zu beachten:

- Abfindungen, die aufgrund arbeitsrechtlicher Regelungen verbindlich vorgesehen sind, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung zu leisten sind oder als Abfindungen zu betrachtende Vergütungen, welche anhand einer festgelegten Methoden berechnet wurden;
- Zusätzliche zukünftige Zahlungen aufgrund einer Wettbewerbsklausel (beschränkt auf den Betrag der während dieser Periode zu zahlenden fixen Vergütung wenn der Mitarbeiter weiterhin angestellt wäre);
- Oben genannte Abfindungen, sofern die WPB der zuständigen Behörde (FMA) die Gründe und die Angemessenheit der Gewährung nachweisen kann.

Folgende Abfindungsbestandteile sind bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente zu berücksichtigen:

- Die Summe etwaiger höherer Beträge als die feste Vergütung, die gezahlt worden wäre, falls der Mitarbeiter während der Dauer eines Wettbewerbsverbots weiterhin beschäftigt gewesen wäre;
- Sonstige Abfindungen, die nicht unter den obigen Ausnahmen (z.B.: gesetzlich verpflichtende Abfertigungszahlungen) aufgeführt sind.

Die Gründe für die Abfindung, die Angemessenheit des gewährten Betrags und die für die Bestimmung des Betrags zugrunde gelegten Kriterien werden seitens der WPB im Einzelfall dokumentiert.

3.3.5. Besondere Vergütungsfälle

Zulagen

Die WPB analysiert regelmäßig die Zulagen und ordnet diese den variablen oder festen Vergütungskomponenten zu. Die Zuordnung beruht auf den innerhalb der EBA/GL/2021/04 dargelegten Kriterien.

Innerhalb der WPB gewährte nicht-monetäre Gehaltsbestandteile:

Die an alle Mitarbeiter gewährten Essensgutscheine als auch das Job-Ticket, werden nicht als Zulage im Sinne dieses Abschnitts eingestuft.

Zusätzlich ist die WPB zu der Entscheidung gelangt, dass die bestimmten Mitarbeiterkategorien zur Verfügung gestellten Firmenwägen, Garagenplätze und für diese geleisteten Versicherungsprämien, nicht als Bestandteile der variablen Vergütung anzusehen sind und somit als fixe Vergütung anzusehen ist.

Pensionsvorsorge

Die WPB hat ein freiwilliges, beitragsorientiertes Pensionskassen-Modell (Bonus Pensionskasse AG)

sowohl teilweise für Vorstandsmitglieder, Leitende Angestellte als auch für sonstige Führungskräfte und MitarbeiterInnen.

Bindungsprämien

Bindungsprämie ist jede variable Vergütung, die unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum für die WPB tätig sind. Bindungsprämien werden nur dann gewährt, wenn die WPB ihr legitimes Interesse an der Gewährung begründen kann.

Betreffend die Ex-ante-Risikoanpassungen unterliegen Bindungsprämien einer Ausnahme und es kann von deren Durchführung abgesehen werden.

Bindungsprämien werden nicht gewährt, um lediglich die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage der WPB nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.

Eine Bindungsprämie wird bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung als variable Vergütung berücksichtigt.

Wenn die genaue Dauer des Bindungszeitraums vorab nicht bekannt ist, wird die WPB einen Zeitraum festlegen und ordnungsgemäß dokumentieren, bei dem die Situation und die ergriffenen Maßnahmen zur Begründung der Zahlung einer Bindungsprämie berücksichtigt werden. Die Berechnung des Verhältnisses beruht auf dem festgelegten Zeitraum.

4. Proportionalitätsgrundsatz

4.1. Allgemeines

Bei der Festlegung und der Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken haben Kreditinstitute die Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG in der Weise und in dem Umfang anzuwenden, wie es ihrer Größe, ihrer internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte, den Mitarbeiterkategorien, der Art und der Höhe ihrer Vergütung sowie der Auswirkung ihrer Tätigkeit auf das Risikoprofil angemessen ist. §39b BWG normiert somit einen Proportionalitätsgrundsatz.

4.2. Neutralisierung

Im Rahmen der Proportionalität ist es zulässig, bestimmte Grundsätze zu neutralisieren, d.h. zur Gänze nicht anzuwenden, wenn es mit dem Risikoprofil, dem Risikoappetit sowie der Strategie der Bank vereinbar ist. Neutralisiert werden können die Grundsätze 11, 12 und 12 lit. a. der Anlage zu § 39b BWG. Die verbleibenden Grundsätze können aufgrund des Proportionalitätsgrundsatzes bloß in abgeschwächter Form zur Anwendung kommen, nicht jedoch gänzlich entfallen.

4.3. Proportionalitätsgrundsatz

Um für eine transparente und nachvollziehbare Einstufung zu sorgen, verwendet die WPB für ihre Proportionalitätsbewertung ein Punktesystem. Da sie den regulatorischen Anforderungen des BWG

unterliegt, wird eine Komplexitätsbeurteilung vorgenommen.

Gemäß Z 13 der Anlage zu § 39b BWG und dem FMA-RS Vergütung können Kreditinstitute, die keine großen Institute gemäß Artikel 4 Abs 1 Nr 146 CRR sind und deren Bilanzsumme auf Einzelbasis im Durchschnitt der letzten vier Jahre unmittelbar vor dem Geschäftsjahr höchstens 5 Milliarden Euro betragen hat, und bei denen es sich um nicht komplexe Institute handelt, bestimmte spezielle Grundsätze neutralisieren und einen vereinfachten Ansatz für alle sonstigen Grundsätze wählen. Komplexe Institute müssen alle speziellen und alle sonstigen Grundsätze vollumfänglich anwenden. Da der Übergang von nicht-komplexen zu komplexen Instituten fließend ist, hat die FMA eine Kategorie von mittelkomplexen Instituten vorgesehen, die bestimmte spezielle Grundsätze teilweise neutralisieren und einen teilweise vereinfachten Ansatz für sonstige Grundsätze verwenden können.

Um die tatsächliche Art und den Umfang der Anwendung der speziellen Vergütungsbestimmungen zu evaluieren, hat die WPB eine Selbstbeurteilung der Proportionalität vorgenommen, welche im Anhang 0.6.1 dargestellt ist. Die aktuelle Selbstbeurteilung hat einen Gesamtscore von **1,8** ergeben und es kann die WPB somit als nicht komplexes Institut angesehen werden.

Es hat sich die WPB daher unter Beachtung ihrer Größe, ihrer internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte dazu entschlossen alle Grundsätze der ZZ 11, 12 und 12a des Anhangs zu § 39b BWG gemäß Rz 33 des FMA RS Vergütung vollumfänglich zu neutralisieren.

Die Methode der Proportionalitäts-Einschätzung umfasst eine Bewertung verschiedener Kriterien (Größe des Instituts, Marktanteil, Interne Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeit) mittels eines Punktesystems (jedem Kriterium wird auf einer Skala von 1 bis 5 eine Bewertung zugewiesen). Der geringste Wert wird mit 1 eingestuft daher wäre ein Kreditinstitut ab 2,4 als mittel komplex einzustufen und ab 3,7 jedenfalls als komplex anzusehen. Da die regulatorischen Auflagen zwar eine Einschätzung einer Reihe verschiedener Kriterien für die Komplexitätsbewertung verlangen, jedoch keinen Hinweis auf eine mögliche Gewichtung liefern, werden alle Kriterien innerhalb des Komplexitätsscoringsystems gleich gewichtet.

Die durchgeführte Selbstbeurteilung der Proportionalität wird im Falle einer Aktualisierung an die Compliance-Abteilung als auch das Risikomanagement zur Überprüfung übermittelt.

Eine Aktualisierung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität, erfolgt sofern es zu wesentlichen Änderungen bei den für die Selbsteinschätzung herangezogenen Kriterien kommt.

4.4. Zusammenfassung der Selbstbeurteilung Proportionalität

Da die WPB weder als großes Institut noch als von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG (Kriterien siehe unter Punkt 5.2.) anzusehen ist, kann diese aufgrund der durchgeführten Proportionalitätseinstufung als nicht komplexes Institut erachtet werden und somit alle Grundsätze der ZZ 11 bis 12 lit a der Anlage zu § 39b BWG neutralisieren.

Es erfolgt somit im Einklang mit dem Risikoprofil, dem Risikoappetit sowie der Strategie der Bank eine Neutralisierung der Grundsätze der ZZ 11 bis 12 lit a der Anlage zu § 39b BWG für alle Mitarbeiter der WPB.

4.5. Erheblichkeitsschwelle

Aufgrund der vollumfänglichen Neutralisierung der Grundsätze der ZZ 11 bis 12 lit a der Anlage zu § 39b BWG (siehe oben) ist die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle bezogen auf Mitarbeiterkategorien nicht von Bedeutung.

5. Governance

5.1. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen Vergütungs- und Nominierungsausschuss gebildet und dessen Aufgaben und Befugnisse in dessen Geschäftsordnungen festgehalten.

Dem Ausschuss wurde auch die Befugnis zu Entscheidungen übertragen (siehe § 8 der Geschäftsordnung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses).

5.2. Vergütungs- und Nominierungsausschuss

Gemäß § 29 bzw. § 39c BWG sieht das Gesetz vor, dass Kreditinstitute, die von erheblicher Bedeutung sind (im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG), einen Nominierungsausschuss bzw. einen Vergütungsausschuss einzurichten haben.

Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 des BWG sind:

Ein Kreditinstitut ist von erheblicher Bedeutung, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 5 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat; als Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung gelten jedenfalls:

1. Kreditinstitute, die gemäß Art. 6 Abs. 4 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 nicht als weniger bedeutend gelten, beziehungsweise im Falle einer bedeutenden beaufsichtigten Gruppe gemäß Art. 2 Nr. 22 der Verordnung (EU) Nr. 468/2014 nur das gemäß Teil 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 konsolidierende Kreditinstitut, oder
2. Kreditinstitute, die durch die FMA gemäß § 23b als Globales Systemrelevantes Institut oder gemäß § 23c als Systemrelevantes Institut eingestuft werden.

Die WPB erfüllt diese Kriterien nicht – der Aufsichtsrat der WPB hat dennoch beschlossen diesen Ausschuss weiterhin aufrecht zu erhalten.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hält zumindest eine Sitzung im Jahr ab, wenn möglich am Tage der bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung.

Rolle und Tätigkeit des Vergütungs- und Nominierungsausschusses:

Allgemeine Aufgaben in Bezug auf die Vergütungspolitik:

- Genehmigung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik
- Überprüfung des Erreichens der langfristigen Ziele des Wiener Privatbank Konzerns

- Überprüfung der Zielvereinbarung der Mitarbeiter und Dokumentation der Entscheidungsfindung durch den Vorgesetzten
- Überprüfung, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist sowie Analyse (und Begründung der Ursachen) eines allfälligen Gender Pay Gaps, jeweils separat für
 - alle Identifizierten Mitarbeiter ohne Vorstandsmitglieder und ohne Aufsichtsratsmitglieder
 - Vorstandsmitglieder
 - Aufsichtsratsmitglieder
 - alle anderen Mitarbeiter.
- Beschlussfassung über Höhe der Bonifikation anhand einer Vorschlagsliste
- Genehmigung, Überwachung und Verantwortung der Umsetzung der Vergütungspolitik Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik nach wie vor aktuell ist, und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zu ihrer Änderung;
- Genehmigung etwaiger wesentlicher Ausnahmen oder Änderungen der angenommenen Vergütungspolitik und Überwachung ihrer Auswirkungen
- Ausgestaltung und Überprüfung der Vergütungssysteme der Compliance-Funktion, des höheren Managements im Risikomanagement und der Geschäftsleitung (inkl. Zielvereinbarung Bonifikation)
- Bewertung der angenommenen Mechanismen und Systeme zur Sicherstellung, dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und Kapitalausstattung im Vergütungssystem ordnungsgemäß berücksichtigt werden, die allgemeine Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement kohärent und diesem förderlich ist sowie mit der Unternehmensstrategie, den Zielen, der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten sowie dem langfristigen Interesse des Instituts in Einklang steht;
- Genehmigung des Verfahrens zur Ermittlung der zu identifizierenden Mitarbeiter als Teil der Vergütungspolitik;
- Genehmigung der Selbsteinschätzung der Proportionalität;
- Kontinuierliche Überwachung des Verfahrens zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter
- Genehmigung etwaiger wesentlicher Ausnahmen oder Änderungen innerhalb des Identifikationsprozesses als auch sorgfältige Erwägung und Überwachung der Auswirkungen;

Befugnisse und Rechte des Nominierungs- und Vergütungsausschuss.

Der Vergütungsausschuss

- hat Zugriff auf alle Daten und Informationen zum Entscheidungsprozess betreffend die Gestaltung und Umsetzung, Überwachung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -praxis;
- verfügt über angemessene finanzielle Mittel und ungehinderten Zugang zu allen Informationen und Daten der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich des Risikomanagements und
- stellt die ordnungsgemäße Einbeziehung der unabhängigen Kontroll- und sonstigen relevanten Funktionen (z. B. Personal- und Rechtsabteilung sowie strategische Planung) sicher und hat das Recht bei Bedarf externe Beratung in Anspruch nehmen.

Zusammensetzung

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hat eine unabhängige und interne Beurteilung dieser Themen zu ermöglichen und setzt sich zusammen aus:

- min. 3 Mitgliedern des Aufsichtsrates

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss des WPB Konzerns setzt sich derzeit aus folgenden Personen zusammen:

Dr. Gottwald Kranebitter, Vorsitzender

Heinz Meidlinger, stv. Vorsitzender

Günter Kerbler, Mitglied

- min. 1 Vergütungsexperte

Als Vergütungsexperte wurde Hr. Heinz Meidlinger nominiert, der eine mehr als 30.-jährige Tätigkeit im Bankbereich vorweisen kann (siehe CV Heinz Meidlinger).

- angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder

Ausgeschlossen sind Personen, welche in den letzten 3 Jahren Geschäftsleiter oder leitende Angestellter (§ 80 AktG) des Kreditinstitutes waren.

Keiner der Aufsichtsräte, welche im Vergütungs- und Nominierungsausschuss vertreten sind, waren in den letzten 3 Jahren Geschäftsleiter oder leitende Angestellte des Kreditinstituts.

- Unabhängigkeit und Unbefangenheit muss gewährleistet sein

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält keine auf den Unternehmenserfolg bezogenen Bestandteile. Somit kann eine Abhängigkeit bzw. Befangenheit seitens des Vergütungs- und Nominierungsausschusses ausgeschlossen werden.

5.3. Risikoausschuss

Zu den Aufgaben des Risikoausschusses zählt unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von realisierten Gewinnen berücksichtigt werden.

Um dies sicherzustellen, nimmt zumindest ein Mitglied des Risikoausschusses an den relevanten Sitzungen des Vergütungs- und Nominierungsausschusses teil.

5.4. Hauptversammlung

Die Vergütungspolitik wird gemäß § 78b AktG nach Beschlussfassung im Vergütungs- und Nominierungsausschuss der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr

(erstmals im Geschäftsjahr 2020) sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die WPB darf die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats nur entsprechend einer Vergütungspolitik entlohnen, die der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, so legt die WPB in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vor.

Die Vergütungspolitik wird nach der Abstimmung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Weiters wird der Hauptversammlung der Vergütungsbericht jährlich zur Abstimmung vorgelegt (siehe dazu [5.7. Vergütungsbericht](#)).

5.5. Kontrollfunktionen

An der Überwachung und Steuerung der Vergütungspolitik sind neben dem Aufsichtsrat auch die HR-Funktion, die Compliance-Funktion, die Interne Revision und die Risikomanagementfunktion beteiligt.

Mitarbeiter, die entweder die HR-Funktion oder die Compliance-Funktion oder die Risikomanagementfunktion innehaben, sind unabhängig den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Sie werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Der Aufgabenbereich der HR-Funktion umfasst:

- die Mitwirkung bei Aufsetzen, Review und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik
- Bereitstellung von Informationen für die Ausarbeitung und die Bewertung der Vergütungspolitik
- Jährliche Erstellung (erstmals im Geschäftsjahr 2021) des Vergütungsberichts nach § 78c und § 98a AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Der Aufgabenbereich der Risikomanagementfunktion umfasst insbesondere:

- die Definition von geeigneten risikoadjustierten Leistungsindikatoren (inkl. Ex-post Adjustierung)
- die Bewertung der Auswirkung der variablen Vergütungsstrukturen auf das Risikoprofil und –kultur des Instituts
- Validierung und Bewertung der Daten zur Risikoanpassung und Teilnahme an Sitzungen des Risikoausschusses
- Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren sowie Berechnungsverfahren betreffend Abfindungen

- Überprüfung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität
- Bei Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte sollte ein wirksamer Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben geleistet werden
- Enge Einbindung in die Überprüfung der Vergütungspolitik der WPB (um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der WPB sicherzustellen)
- Abgabe eines schriftlichen Berichts für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, in dem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen. (z.B. grober Verstoß der ARL, Limite, Interessenskonflikt, usw.).
- Stellungnahme zur jährlichen Identifikation der Mitarbeiter
- Bericht der für die Befüllung des Bonus Pools erforderlichen Kennzahl an den Vergütungs- und Nominierungsausschuss
- Vor der Auszahlung allfällig zurückgestellter Anteile ist eine Stellungnahme, welche von der Leitung Human Resources eingefordert wird, abzugeben.

Der Aufgabenbereich der Compliance-Funktion umfasst:

- Analyse der Auswirkung der Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinie
- Erstellung eines Berichts über ermittelte Compliance-Risiken, Fragen der Nicht-Einhaltung an Vorstand und Aufsichtsrat (Vergütungsausschuss)
- Analyse der Auswirkung der Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien
- Erstellung eines Berichtes über ermittelte Compliance-Risiken, Fragen der Nicht-Einhaltung an Vorstand und Aufsichtsrat (Vergütungsausschuss)
- Überprüfung der Zielvereinbarungen (wurden die Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten)
- Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren sowie Berechnungsverfahren betreffend Abfindungen
- Überprüfung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität
- Bei Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte sollte ein wirksamer Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben geleistet werden.
- Enge Einbindung in die Überprüfung der Vergütungspolitik der WPB (um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der WPB sicherzustellen).
- Abgabe eines schriftlichen Berichtes für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, in dem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen (zB grober Verstoß gegen ARL, Limite, Interessenkonflikt usw).
- Stellungnahme zur jährlichen Identifikation der Mitarbeiter
- Vor der Auszahlung allfällig zurückgestellter Anteile ist eine Stellungnahme, welche von der Leitung Human Resources eingefordert wird, abzugeben.

Der Aufgabenbereich der Internen Revision umfasst:

Die interne Revision hat eine unabhängige zentrale Überprüfung der Ausgestaltung, Umsetzung und Auswirkung der Vergütungspolitik (Vergütungsrichtlinie) auf das Risikoprofil und der Steuerung dieser Auswirkungen durchzuführen.

Sofern Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte besteht, haben die Compliance-Funktion und die Risikomanagementfunktion gemeinsam einen wirksamen Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben zu leisten.

5.6. Interne Überprüfung

Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung, welche durch die Interne Revision durchgeführt wird, wird mindestens einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.

Im Rahmen der internen Überprüfung wird beurteilt, ob die allgemeinen Vergütungspolitiken, -praktiken und -prozesse:

- wie vorgesehen funktionieren (insbesondere, ob die gebilligten Politiken, Verfahren und internen Regelungen eingehalten werden; ob Vergütungsauszahlungen angemessen sind und in Einklang mit der Geschäftsstrategie stehen; und ob das Risikoprofil, die langfristigen Zielsetzungen und sonstige Ziele des Instituts angemessen widerspiegelt werden)
- den nationalen und internationalen Regulierungen, Grundsätzen und Standards entsprechen und
- die WPB nicht daran hindern, eine solide Eigenkapitalausstattung zu gewährleisten.

Die Compliance-Funktion und die Risikomanagementfunktion sowie der Vergütungs- und Nominierungsausschusses sind eng in die Überprüfung der Vergütungspolitik des Instituts eingebunden, um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der WPB sicherzustellen.

Die Ergebnisse der durchgeführten internen Überprüfung und die eingeleiteten Maßnahmen zur Behebung etwaiger Mängel werden durch schriftliche Berichte oder Protokolle der Sitzungen des Aufsichtsrats/Vergütungs- und Nominierungsausschusses dokumentiert.

5.7. Vergütungsbericht

Jährlich (erstmalig im Geschäftsjahr 2021) wird ein Vergütungsbericht nach § 78c und § 98a AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder erstellt, welcher einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der Vergütungsbericht enthält gegebenenfalls die folgenden Informationen über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats:

1. Die Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach Bestandteilen, den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung der Vergütungspolitik entspricht, einschließlich von Angaben dazu, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;
2. die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis, zumindest für die letzten fünf Geschäftsjahre und in einer Weise, die einen Vergleich ermöglicht;
3. jegliche Vergütung von verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB);
4. die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises, des Ausübungsdatums und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;
5. Informationen dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
6. Informationen zu etwaigen Abweichungen von dem Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik nach § 78a Abs. 2 bis 7 und zu etwaigen Abweichungen, die gemäß § 78a Abs. 8 praktiziert wurden, einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, und die Angabe der konkreten Teile, von denen abgewichen wurde.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr wird der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Die WPB hat im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vorstand hat den Vergütungsbericht nach der Hauptversammlung auf der Website zehn Jahre lang öffentlich zugänglich zu machen.

Gemäß § 78c AktG iVm § 98a AktG dürfen in den Vergütungsbericht keine besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten einzelner Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Sinn des Art. 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 27.4.2016 S. 1, oder personenbezogene Daten aufgenommen werden, die sich auf die Familiensituation einzelner Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beziehen.

Die WPB verarbeitet die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, zu dem Zweck, die Transparenz in Bezug auf die Vergütung zu erhöhen. Die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, werden nach zehn Jahren ab der Veröffentlichung des Vergütungsberichts nicht mehr öffentlich zugänglich gemacht.

5.8. Verantwortlichkeit

Voraussetzungen für Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben:

- Diese sind unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen aufgrund der Aufteilung der Abteilungen auf Vorstand Markt und Marktfolge und durch strikte Funktionstrennung gekennzeichnet
- Die Grundsätze und Methoden dieser Kontrolleinheiten sind in Handbüchern und internen Richtlinien festgelegt.
- Verfügen über ausreichende Befugnisse
- Werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt (unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche)
- Das Fixgehalt überwiegt und die variable Vergütung basiert auf funktionspezifischen Zielen und wird nicht anhand des finanziellen Erfolges bewertet
- Der Vorstand gewährt uneingeschränkte Einsicht in die Bonusvereinbarungsbögen, die schriftliche Analyse der Zielerreichung sowie die Beurteilung durch den Vorgesetzten

5.9. Zusammenhang und Schnittstellen der Vergütungspolitik

Interne Revision, die HR-Funktion, die Compliance- und die Risikomanagementfunktion haben für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses einen schriftlichen Bericht abzugeben, indem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen. (z.B. grober Verstoß der ARL, Limite, Interessenkonflikte usw.). So soll sichergestellt werden, dass Kontrollfunktionen wie Risk, Compliance und Interne Revision zusammen mit dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss die korrekte Funktionalität des Vergütungssystems verantworten. In letzter Instanz erfolgt jedoch die positive Beurteilung der Einhaltung sämtlicher Kriterien durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss.

6. Identifikationsprozess

6.1. Verfahren zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter („Risikoträger“)

Die WPB führt jährlich eine Selbstbewertung durch, um alle Mitarbeiter („Risikoträger“) zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirkt oder auswirken kann.

Die Selbstbewertung beruht auf den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. Nr 923/2021 der Kommission festgelegten qualitativen und quantitativen Kriterien (siehe dazu Anhang 0.6.2). Darüber hinaus bestehen momentan keine zusätzlichen Kriterien, die das Risikoniveau der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb der WPB und die Auswirkungen der Mitarbeiter auf das Risikoprofil widerspiegeln und somit innerhalb des Self-Assessments zu beachten wären.

Die WPB führt Aufzeichnungen über das Verfahren zur Ermittlung der Identifizierten Mitarbeiter und seine Ergebnisse (siehe 6.2.).

Die Leitung Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management ist für die jährliche Durchführung der Selbstbewertung verantwortlich. Um eine Einbindung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, der Compliance-Funktion und der Risikomanagementfunktion sicherzustellen, wird die durchgeführte Selbstbewertung an diese Funktionen zur Stellungnahme weitergeleitet.

Bei einer Beibehaltung der derzeitigen Strukturen in der Wiener Privatbank kann davon ausgegangen werden, dass vor allem die erste und zweite Führungsebene (B-1) und (B-2) als identifizierte Mitarbeiter evaluiert werden. Dementsprechend wird bei neu Eintretenden Mitarbeitern, welche eine Führungsposition (B-1 oder B-2) übernehmen eine entsprechende Evaluierung im Sinne identifizierten Mitarbeiter durchgeführt. Bei der Beförderung eines Mitarbeiters in eine Führungsposition (B-1, B-2) erfolgt die Erfassung in der Checkliste Übertritt von Mitarbeitern. In Folge muss eine Zielvereinbarung mit dem identifizierten Mitarbeiter erstellt werden.

Eine Überschreitung der in Artikel 4 „Quantitative Kriterien“ der DelVo Nr. 923/2021 für Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion wird ausgeschlossen. Im Zweifelsfall erfolgt eine außertourliche Selbstbewertung.

6.2. Ermittlung der Identifizierten Mitarbeiter

Die Ermittlung der zu identifizierenden Mitarbeiter erfolgt anhand eines Excel-Tools, in welches die qualitativen und quantitativen Kriterien der Delegierten Verordnung Nr 923/2021 eingetragen und an den WPB-Konzern angepasst sind.

Hier werden alle Mitarbeiter der WPB und Matejka & Partner aufgelistet und anhand der Kriterien überprüft. Sofern eines der Kriterien für einen Zeitraum von mind. 3 Monaten (voraussichtlich) zutrifft, ist der entsprechende Mitarbeiter als Identifizierter Mitarbeiter zu klassifizieren.

7. Risikoausrichtungsverfahren

Variable Vergütung schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken mit ein und ist ein permanenter, integrierter Prozess. Um dies sicherzustellen erfolgt eine Ausrichtung der variablen Vergütung auf Risiken innerhalb der drei in der Folge dargestellten Verfahren/Prozesse. Zusätzlich achtet die WPB darauf, die Risiko- und Leistungsmessung auf ihren Geschäftszyklus anzupassen und richtet diese daher in einem mehrjährigen Rahmen aus.



7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren (nur für identifizierte Mitarbeiter anwendbar)

Die erfolgsabhängige Vergütung muss die Leistung des Mitarbeiters als auch das risikobereinigte Gesamtergebnis des Instituts berücksichtigen. Die Vergütungsphilosophie des WPB-Konzerns beruht auf dem Grundprinzip von Leistung und Gegenleistung und einer dementsprechenden leistungsorientierten Vergütung. Daher werden innerhalb der WPB für identifizierte Mitarbeiter Leistungsbeurteilungen anhand von verpflichtend abzuschließenden Zielvereinbarungen durchgeführt. Eine variable/leistungsorientierte Vergütung wird somit anhand zuvor auf Mitarbeiterebene vordefinierter Kriterien festgelegt.

Für nicht identifizierte Mitarbeiter ist eine Zielvereinbarung nicht verpflichtend. Da diese Mitarbeiter keinen Einfluss auf das Risikoprofil der WPB haben, können variable Vergütungen (bis zu EUR 15.000,-) auch ohne eine Leistungsbeurteilung in Form von Zielvereinbarungen ausgezahlt werden.

Um die individuelle Leistung angemessen zu beurteilen, reichen quantitative Kriterien innerhalb der Zielvereinbarungen nicht aus. Der individuelle Erfolgsbeitrag muss auch mit qualitativen, nicht-finanziellen Parametern gemessen werden. Hierzu gehören beispielsweise die Beachtung des institutsinternen Regelwerks, die Kriterien Führungsstil, Teamarbeit, Motivation und Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen und Kontrolleinheiten.

Um sicherzustellen, dass die Leistungsbeurteilung auf einen mehrjährigen Rahmen abstellt, finden bei der Bestimmung der variablen Vergütung die aktuelle Zielerreichung als auch die Ergebnisse der letzten zwei dieser vorangegangenen Zielerreichung Beachtung.

Leistungsbeurteilung für Vorstandsmitglieder

Damit einer entsprechenden Nachhaltigkeit Rechnung getragen wird, wird bei den Zielvereinbarungen der qualitativen und quantitativen Parameter ein 3-jähriger Vergleichszeitraum angesetzt (Durchschnittsrechnung). Dies bedeutet, dass für die Berechnung der jeweiligen Bonifikation eines Kalenderjahres die jeweiligen Prozente der Zielerreichung der letzten drei Jahre zusammengerechnet und in Folge gedrittelt wird und wiederum als Basis herangezogen wird. Ergibt eine Durchschnittsberechnung eine Zielerreichung von unter 70% erfolgt eine Reduktion des Bonus von 10%; von unter 60% von 20%, von unter 50% erfolgt eine Reduktion um 100%. Dies erfolgt

für alle Identifizierten Mitarbeiter in Form einer jährlichen Schattenrechnung (Excel-Format).

Zur Dokumentation der Zielvereinbarung, Gewichtung der qualitativen und quantitativen Parameter und Zielerreichung werden für die Vorstände eigene Zielvereinbarungen vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss getroffen.

Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern im Marktbereich

Aufgrund besonderer Anforderungen an die Ausgestaltung der Ziele für Mitarbeiter des Marktbereichs werden bei deren Leistungsbeurteilung folgende Aspekte beachtet:

- Der Bestimmung der variablen Vergütung werden nicht nur Verkaufsvolumina zugrunde gelegt;
- Es wird auch das Ergebnis ihrer Tätigkeit unter dem Blickwinkel der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und generell der Pflicht, im bestmöglichen Interesse ihrer Kunden zu handeln, zugrunde gelegt;

Im Rahmen der Vergütungspolitik und -verfahren des WPB-Konzerns werden Maßnahmen festgesetzt und aufrechterhalten, die der WPB die wirksame Feststellung von Fällen, in denen relevante Personen nicht im bestmöglichen Interesse des Kunden handeln, und die Einleitung von Gegenmaßnahmen ermöglichen.

Die von der WPB für die Leistungsbeurteilung im Marktbereich tätiger Personen verwendeten Kriterien sind zugänglich, verständlich und dokumentiert.

Zur Dokumentation der Zielvereinbarung, Gewichtung der qualitativen und quantitativen Parameter und Zielerreichung werden folgende Dokumentationen für die betroffenen Mitarbeiter verwendet:

Ermittlung der Zielerreichung von Identifizierten Mitarbeitern im Marktbereich

Für den Marktbereich ist die Erreichung der Gesamtbank – Finanzziele (CIR / RoE / EGT / AuM), der Gesamtbank – Prozessziele (Optimierung von Prozessabläufen) sowie bereichsspezifischer individueller Ziele (quantitativ und/oder qualitativ) und einem Führungsziel zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (100%) heranzuziehen.

MbO-Formular 20xx		WIENER PRIVATBANK	
Name Mitarbeiter/in:	N.N.	Datum Performance-Dialog:	
Name Führungskraft:	N.N.	Datum Erfolgs-Dialog:	
Org.Einheit	N.N.	Stellenbeschreibung aktuell:	ja nein
ZIELE	Zieltitel	Gewichtung Abschlussstermin	Messkriterien
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 1: Gesamtbank - FINANZZIEL a) CIR (Cost-income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Asset under Management)	30%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Zielerreichung <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 2: Gesamtbank - OPTIMIERUNG VON PROZESSABLAUFEN Definieren Sie zwei konkrete Ziele mit Maßnahmen, was Sie konkret in Ihrem Aufgabengebiet ändern können bezogen auf: a) Steigerung der Prozess-Effizienz (u.a. Vereinfachung von Abläufen, etc.) b) Erhöhung der Umsetzungsgeschwindigkeit (time to market)	15%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 3: Bereichs-Finanzziel / Qualitative Ziele Finanzziel (35%) a) tbd b) tbd c) tbd Qualitatives Ziel (10%) d) Einhaltung der internen ARL und Prozesse zur Compliance- und Geldwäscheprävention. e) Einhaltung der Revisionsaufgaben und Maßnahmenkatalog der IR f) Einhaltung der Übermittlung der quartalsmäßigen IKS-Berichte g) Kundenzufriedenheit	45%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) € tbd b) € tbd c) € tbd d) e) f) g) Interne und externe Kundenzufriedenheit auf Basis Feedback geben
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 4: Führungsziel Mitarbeiter-/Teamentwicklung a) Steigerung der Performance-Kultur (A-B-C Analyse unterstützt von HR) b) Weiterentwicklung der internen Zusammenarbeit und der Kommunikationsprozesse c) Mitarbeiterzufriedenheit im Team gegeben	10%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) positives Feedback aus dem geführten Team
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: <input type="checkbox"/> übererfüllt <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> teilweise erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Zielgewichtung (Ziel 1 - Ziel 4)		Summe 100%	
tatsächliche Zielerreichung		Summe 0%	
Unterschrift Mitarbeiter/in Performance-Dialog Zielvereinbarung	Unterschrift Führungskraft Performance-Dialog Zielvereinbarung	Unterschrift Mitarbeiter/in Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Unterschrift Führungskraft Erfolgs-Dialog Zielerreichung

Ermittlung der Zielerreichung von Identifizierten Mitarbeitern im Marktfolgebereich

Für den Marktfolgebereich ist die Erreichung der Gesamtbank – Finanzziele (CIR / RoE / EGT / AuM), der Gesamtbank – Prozessziele (Optimierung von Prozessabläufen) sowie bereichsspezifischer individueller Ziele (qualitativ bzw. Twer. quantitativ) und einem Führungsziel zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (100%) heranzuziehen.

MbO-Formular 20xx		WIENER PRIVATBANK																																	
Name Mitarbeiter/in:	N.N.	Datum Performance-Dialog:																																	
Name Führungskraft:	N.N.	Datum Erfolgs-Dialog:																																	
Org.Einheit	N.N.	Stellenbeschreibung aktuell:	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein																																
ZIELE	Zieltitel	Gewichtung Abschlussstermin	Messkriterien																																
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 1: Gesamtbank - FINANZZIEL a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Asset under Management)	30% 31.12.2020	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) tbd																																
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Begründung	Status Quo Zielerreichung	<table border="1"> <tr> <th colspan="4">Zielerreichung</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Tatsächlicher Zielerreichungsgrad</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table>	Zielerreichung				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad				0%															
Zielerreichung																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Tatsächlicher Zielerreichungsgrad																																			
0%																																			
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 2: Gesamtbank - OPTIMIERUNG VON PROZESSABLÄUFEN Definieren Sie zwei konkrete Ziele mit Maßnahmen, was Sie konkret in Ihrem Aufgabengebiet ändern können bezogen auf: a) Steigerung der Prozess-Effizienz (u.a. Vereinfachung von Abläufen, etc.) b) Erhöhung der Umsetzungsgeschwindigkeit (time to market)	15% 31.12.2020	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd																																
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Begründung	Status Quo Zielerreichung	<table border="1"> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Tatsächlicher Zielerreichungsgrad</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table>	Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad				0%			
Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Tatsächlicher Zielerreichungsgrad																																			
0%																																			
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 3: Bereichsziele (quantitativ und/oder qualitativ) a) tbd. b) tbd c) tbd d) tbd	45% 31.12.2020	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) tbd																																
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Begründung	Status Quo Zielerreichung	<table border="1"> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Tatsächlicher Zielerreichungsgrad</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table>	Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad				0%			
Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Tatsächlicher Zielerreichungsgrad																																			
0%																																			
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 4: Führungsziel Mitarbeiter-/Teamentwicklung a) Steigerung der Performance-Kultur der MitarbeiterInnen b) Weiterentwicklung der internen Zusammenarbeit und der Kommunikationsprozesse c) Mitarbeiterzufriedenheit im Team gegeben	10% 31.12.2020	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd																																
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Begründung	Status Quo Zielerreichung	<table border="1"> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <th colspan="4">Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>übererfüllt</td> <td>erfüllt</td> <td>teilweise erfüllt</td> <td>nicht erfüllt</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Tatsächlicher Zielerreichungsgrad</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table>	Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Tatsächlicher Zielerreichungsgrad				0%			
Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft:																																			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
übererfüllt	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt																																
Tatsächlicher Zielerreichungsgrad																																			
0%																																			
Zielgewichtung (Ziel 1 - Ziel 4)		Summe 100%																																	
tatsächliche Zielerreichung		Summe 0%																																	
Unterschrift Mitarbeiter/in Performance-Dialog Zielvereinbarung	Unterschrift Führungskraft Performance-Dialog Zielvereinbarung	Unterschrift Mitarbeiter/in Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Unterschrift Führungskraft Erfolgs-Dialog Zielerreichung																																

Leistungsbeurteilung von Kontrollfunktionen

Die für die Leistungs- und Risikobeurteilung herangezogenen Kriterien sollten vorwiegend auf den Zielen der Kontrollfunktionen (z.B. Prüfungsfeststellungen etc.) beruhen. Die variable Vergütung darf in einem untergeordneten Ausmaß auch auf der Leistung des Instituts beruhen.

7.2. Gewährungsverfahren

7.2.1. Bonus Pool

Die WPB hat sich bei der Festlegung des Bonus Pool für einen „Top-Down-Ansatz“ entschieden. Durch die in der Folge beschriebene Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass alle Risiken, erwarteten Verluste und sonstige Faktoren, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der WPB stehen, bei der Berechnung des Bonuspools berücksichtigt werden.

Die Ermittlung der für die Befüllung des Bonus Pools erforderlichen Kennzahl erfolgt durch die Abteilung Finanzen & Beteiligungen und die Abteilung Risikomanagement der WPB und wird in Folge an den Vergütungs- und Nominierungsausschuss berichtet. Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss obliegt die Letztentscheidung über die Höhe des an die Mitarbeiter auszuschüttenden Bonus.

Bei der Befüllung des Bonus Pools wird jederzeit darauf Bedacht genommen, dass die Ausschüttung der gesamten variablen Vergütung zu keinem Zeitpunkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung der gesetzlich vorgeschriebenen Eigenmittelerfordernisse einschränkt. In jedem Fall wird sichergestellt, dass die Höhe des auszuschüttenden Bonus Pools nicht zu einem negativen EGT führt.

Die Höhe des Bonus Pools wird an die Höhe des Budget EGT (Budget EGT abzüglich Bonuszahlungen) einerseits sowie an die Auslastung des ICAAP andererseits angepasst.

Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT)

Der Bonus Pool berechnet sich auf Grundlage des EGT (ohne Berücksichtigung der Boni) der Wiener Privatbank sowie der Matejka & Partner und beträgt prinzipiell 10% des EGT (vor Boni).

Dabei ist die Befüllung des Bonus Pools durch eine untere (Floor) sowie eine obere Grenze (Cap) des EGT limitiert.

Floor: 50% Erreichung Plan EGT

Cap: 150% Erreichung Plan EGT

Wenn eine Zielerreichung von über 100% des Budget EGT (Cap) vorliegt, wird, nach Risikoadjustierung und Maßgabe der persönlichen Zielerreichung, die Gesamtsumme aller maximalen variablen Vergütung ausgeschüttet, die in diesem Geschäftsjahr zugeteilt wurden. Sofern das EGT unter dem Budget EGT liegt wird die Gesamtsumme der variablen Vergütung entsprechend reduziert. Sollte das EGT jedoch unter dem definierten Floor liegen, wird keine variable Vergütung ausgeschüttet. Nach oben ist die Befüllung des Bonus Pool mit 150% des Budget EGT gedeckelt. Dies bedeutet, dass nur bis zu 150% Budget EGT Erreichung bei der Befüllung des Bonuspools berücksichtigt werden, darüber liegende Teile finden bei der Befüllung des Bonus Pool keine Beachtung.

Im Falle, dass keine Vergütung wegen Unterschreiten des Floors ausgezahlt werden darf, kann trotzdem an einzelne Mitarbeiter variable Gehaltsbestandteile ausgezahlt werden, wenn diese im abgelaufenen Geschäftsjahr einen außergewöhnlichen und wesentlich über den vorgegebenen Zielen liegenden Beitrag geleistet haben. Diese Auszahlung wird separat dokumentiert und im jährlichen

Vergütungsbericht an den Vergütungs- und Nominierungsausschuss gemeldet.

ICAAP

Sofern die Auslastung der Risikotragfähigkeit im Rahmen des ICAAP kleiner gleich 90% ist, können 100% des verfügbaren Bonus Pools ausgeschüttet werden.

Sollte es zu einer Auslastung im ICAAP von über 90% kommen, so ist eine Verringerung des verfügbaren Bonus Pools um 50% vorzunehmen, bei einer Auslastung von über 100%, wird keine variable Vergütung ausbezahlt.

Ausschlaggebend dabei ist die finale Limitauslastung im ICAAP zum Jahresende (31.12.) aus Going Concern Sicht.

Qualitative Faktoren

Neben den beiden quantitativen Faktoren werden qualitative Faktoren, wie z.B. die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und die Einhaltung von ARL, vom Aufsichtsrat als wichtige Einflussgrößen für die Bestimmung der Höhe des letztlich auszubezahlenden Bonus berücksichtigt.

7.2.2. Verteilung des Bonuspools

Wie bereits ausgeführt wird der Bonus Pool mittels des Top-Down-Ansatzes bestimmt. Dies bedeutet, dass der auf Ebene der WPB/Matejka & Partner errechnete Bonus Pool in weiterer Folge auf die Geschäftsabteilungen und Kontrollfunktionen verteilt wird, nachdem deren Leistung bewertet wurde.

Die Verteilung auf die einzelnen Mitarbeiter obliegt den zuständigen Führungskräften (B-1, B-2), im Falle der identifizierten Mitarbeiter entscheidet der Vorstand nach erfolgter Beurteilung der Zielerreichung.

7.2.3. Sicherung der angemessenen Eigenmittelausstattung

Im Zusammenhang mit der variablen Vergütung gilt der Grundsatz, dass die Fähigkeit eines/r Kreditinstituts/Wertpapierfirma die Verbesserung der Eigenmittelausstattung nicht einschränken darf (Z 7 lit. b der Anlage zu § 39b BWG). Variable Vergütungen sollen nur dann ausgezahlt werden, wenn sie angesichts der Finanzlage des Kreditinstituts/Wertpapierfirma insgesamt tragbar und nach der Leistung der betreffenden Person und Geschäftsabteilung gerechtfertigt ist. Darüber hinaus ist die gesamte variable Vergütung erheblich zu beschränken, wenn es zu einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage des/r Kreditinstituts/Wertpapierfirma kommt (Z 12 lit. a der Anlage zu § 39b BWG). Auch bei unzureichender Liquidität kann die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile untersagt bzw. die Auszahlung der Vergütung aufgeschoben werden bis sich die Liquiditätssituation stabilisiert hat.

7.3. Auszahlungsprozess

7.3.1. Allgemein

Aufgrund der erfolgten Einschätzung der Proportionalität der WPB wird die variable Vergütung seitens der WPB am Ende der Beurteilungsperiode nach dem Aufsichtsratsbeschluss über die Höhe der variablen Vergütung zur Gänze ausgezahlt.

7.3.2. Claw-Back

Clawback-Event

Ein Clawback-Event ist ein Ereignis, nach dem der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit gezahlt oder bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an das Institut zurückgeben muss. Als Zeitraum einer etwaigen Rückforderung wurden 2 Jahre ab Auszahlung angesetzt.

Die folgenden Punkte stellen ein Clawback-Event dar:

- Fälle, in denen der identifizierte Mitarbeiter erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis der WPB beigetragen hat (sofern dieser Umstand erst nach Auszahlung des Bonus bekannt geworden ist, in allen anderen Fällen wird der Bonus bereits vor Auszahlung entsprechend reduziert);
- Fälle, in denen der identifizierte Mitarbeiter der WPB entweder betrügerisch oder vorsätzlich oder grob fahrlässig erheblichen Schaden zugefügt hat;
- Fälle nachweislichen Fehlverhaltens oder schwerwiegender Fehler des Mitarbeiters (z. B. Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und anderer interner Vorschriften, insbesondere mit Bezug auf Risiken);
- Fälle, schweren Versagens des Risikomanagements des Instituts und/oder Geschäftsbereichs, in dem der identifizierte Mitarbeiter arbeitet;
- in Fällen, etwaige aufsichtsrechtliche Sanktionen, wenn das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat;
- Fristlose Entlassung gem § 27 AngestelltenG.

Ob ein Clawback-Event vorliegt, entscheidet der Vergütungsausschuss nach Vorlage des Falles durch den Vorstand.