

## **Offenlegung gemäß § 65a BWG**

Gemäß § 65a BWG haben Kreditinstitute auf ihrer Internet-Seite zu erörtern, auf welche Art und Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG und der Anlage zu § 39b BWG einhalten.

In Umsetzung dieser Verpflichtung macht die DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG mit nachfolgenden grundlegenden Informationen ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen betreffend der Einhaltung der Corporate Governance Bestimmungen und ihrer Vergütungsregelungen öffentlich einsehbar:

### **1. Information über die Einhaltung der § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 3 und 5 BWG (Fit & Proper)**

Die Regelungen des § 5 Abs 1 Z 6 – 9a BWG legen für Geschäftsleiter, des § 28a Abs 3 BWG für Aufsichtsratsvorsitzende und jene des § 28a Abs 5 BWG für alle Aufsichtsratsmitglieder einen Katalog zu erfüllender Anforderungen fest. Neben Kriterien betreffend die persönliche Zuverlässigkeit und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sind insbesondere die für die jeweilige Aufgabe erforderliche fachliche Eignung und Erfahrung gefordert.

Mit der am 22. November 2011 von der Europäischen Bankenaufsicht („EBA“) erstmals veröffentlichten und per 21.03.2018 aktualisierten „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ (EBA/GL/2017/12, „Fit & Proper Leitlinien“) wurden zudem europaweit einheitliche Mindestanforderungen für die Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit, fachlichen Eignung und Erfahrung von Personen in Leitungs- und Kontrollfunktionen (Geschäftsleiter, Aufsichtsräte sowie Mitarbeiter in sogenannten „Schlüsselfunktionen“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften definiert. Weitergehende Anforderungen enthalten zudem die von der EBA erlassenen „Leitlinien zur internen Governance“ (EBA/GL/2017/11, „IG-GL“). Im Mai 2013, November 2014 und August 2018 veröffentlichte die FMA dazu ergänzend ein „Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (Fit & Proper Anforderungen).

Die DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG hat in Erfüllung dieser und anderer einschlägiger rechtlicher Vorgaben eine „Fit & Proper Policy“ erlassen, mit der die Einhaltung dieser Vorgaben sichergestellt ist. Diese regelt die Verantwortung für die Durchführung sowie den Ablauf des Prozesses zur Eignungsbeurteilung. So ist anhand der gesetzlichen Vorgaben vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen und zu dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen zu erfolgen. Der Entscheidung werden dazu die von der zu bestellenden Person vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, ggf. Bestätigungen über Aus- und Fortbildungen sowie Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potentiellen Interessenskonflikten, herangezogen. Entspricht die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten Kriterien und den gesetzlichen Anforderungen wird eine positive Gesamtbeurteilung („fit & proper“) vorgenommen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen wird der Finanzmarktaufsicht die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie Eignungsänderungen entsprechend angezeigt.

### **2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)**

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG iVm § 5 Abs 4 BWG ist für die DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG kein Nominierungsausschuss eingerichtet. Die einschlägigen Aufgaben werden durch den Aufsichtsrat wahrgenommen.

### **3. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)**

Die DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG hat eine Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der in der Anlage zu § 39b BWG genannten Grundsätze festgelegt.

Die Richtlinien basieren auf den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere auf der Umsetzung der CRD III (Richtlinie 2010/76/EU) und CRD IV (Richtlinie 2013/36/EU) in § 39 Abs. 2 BWG sowie § 39b und § 39c BWG samt Anlage zu § 39b BWG und auf den einschlägigen Rundschreiben der FMA (Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken vom Dezember 2011, zuletzt aktualisiert im Jänner 2018).

Das Vergütungsmanagement wird im Rahmen des Personalmanagements vom Vorstand unter Einbindung der Personalabteilung und weiteren Kontrollfunktionen wahrgenommen. Wenn es den Vorstand betrifft, obliegt die Aufgabe dem Aufsichtsrat. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat unter Einbindung des Vorstandes.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, die Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile in einem ausgewogenen Verhältnis und in angemessenem Umfang sowie die Beachtung des Zusammenhangs von Leistung und Entlohnung.

Die Vergütung der Mitarbeiter kann neben einem fixen auch – abhängig von der Funktion – einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil beinhalten und setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:

- ■ kollektivvertragliches Schemagehalt
- ■ starre/valorisierbare/aufzehrbare Zulagen
- ■ Überstundenpauschalen/All In Vereinbarungen
- ■ Erfolgsprämien bei Erreichen vereinbarter Ziele
- ■ Leistungsunabhängige Prämien (zB Jubiläen, besondere Anlässe)

Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

Bei der variablen Vergütung werden sowohl die Leistung des betreffenden Mitarbeiters (in quantitativer und qualitativer Hinsicht) als auch der Erfolg der jeweiligen organisatorischen Einheit als auch das Gesamtergebnis des Kreditinstitutes berücksichtigt.

Die Vergütungspolitik ist darauf gerichtet, die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen und ein angemessenes Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile zu gewährleisten.

Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht ein.

#### **4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)**

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 39c BWG iVm § 5 Abs. 4 BWG hat die DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG keinen Vergütungsausschuss eingerichtet. Die einschlägigen Aufgaben werden durch den Aufsichtsrat wahrgenommen.

#### **5. Informationen zu den Regelungen der § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG**

Die in § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden, soweit erforderlich, im Anhang des Jahresabschlusses der DolomitenBank Osttirol-Westkärnten eG angegeben.