

Veröffentlichung gemäß § 65a BWG
Veröffentlichung gemäß Corporate Governance und Vergütung
der Walser Privatbank AG

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend der Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, Abs. 5a und 5b BWG)	1
3	Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)	3
4	Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)	3
5	Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)	6
6	Informationen zu § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG	6

1 Einleitung

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG veröffentlicht die Walser Privatbank AG nachfolgend grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen in den §§ 5, 28a und 29 BWG, der Bestimmungen zur Vergütung in den §§ 39b und 39c sowie Anlage zu § 39b BWG und der Bestimmungen zum Anhang in § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG.

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 und der Anlage zu § 39b einhalten.

2 Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend der Eignungsprüfung (Fit- & Properness) von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, Abs. 5a und 5b BWG)

In den §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis Z 9a und 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 und Abs. 5a und 5b BWG sind die Anforderungen an die Geschäftsleiter sowie an den Vorsitzenden und die Mitglieder des Aufsichtsrats und Inhaber von Schlüsselfunktionen von Kreditinstituten statuiert. Diese Anforderungen betreffen unter anderem die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit, die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten sowie die Unabhängigkeit eines Mitgliedes des Aufsichtsrates (Fit & Proper Vorgaben).

Darüber hinaus legen die von der European Banking Authority (EBA) erlassenen und im März 2018 aktualisierten Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2017/12) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, dem Aufsichtsrat und Inhabern von Schlüsselfunktionen ist zudem das Fit & Proper Rundschreiben der FMA (Stand August 2018) zu beachten.

In Umsetzung der Bestimmungen hat die Walser Privatbank AG eine laufend bzw. anlassbezogen aktualisierte Fit & Proper Richtlinie erlassen, die die Strategie für die Auswahl und den Prozess der Eignungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung, des Vorsitzenden und der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen schriftlich festlegt, verabschiedet. Diese Fit & Proper Richtlinie wurde zuletzt im März 2019 aktualisiert.

Unter anderem wird festgehalten, dass sämtliche Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates nicht nur individuell, sondern auch im Kollektiv über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfts- sowie der Risikostruktur des Instituts angemessen sind, verfügen müssen (Kollektive Eignung). In Hinblick auf die Rolle und Aufgaben der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates ist zudem eine Beurteilung der hierfür erforderlichen Fähigkeiten notwendig. Im Zusammenhang mit der geforderten Unabhängigkeit der Mitglieder im Aufsichtsrat gilt für die Walser Privatbank, dass dem Aufsichtsrat der Walser Privatbank AG mindestens ein unabhängiges Mitglied anzugehören hat.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats bzw. vom AR-Vorsitzenden oder von den Inhabern von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie beispielsweise Lebenslauf, Strafregisterauszug, Selbsteinschätzung der fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten, Angaben zur persönlichen Zuverlässigkeit und zur zeitlichen Verfügbarkeit, Angaben zur persönlichen Unvoreingenommenheit und zur Unvoreingenommenheit in Bezug auf Interessenkonflikte, Erklärungen über die Richtigkeit der Angaben und ggfs. Eidesstattliche Erklärungen herangezogen. Ebenso werden ggfs. Angaben zur kollektiven Eignung und zur Unabhängigkeit eingeholt.

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

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

3 Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Nachdem die Walser Privatbank AG nicht zu den Kreditinstituten von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG zählt, werden die gesetzlichen Aufgaben des Nominierungsausschusses durch den Aufsichtsrat als Kollegialorgan wahrgenommen.

In Wahrnehmung der Aufgaben des Nominierungsausschusses hat der Aufsichtsrat

- Bewerber für die Besetzung freier Stellen in der Geschäftsleitung zu ermitteln (vgl. hierzu § 29 Z 1 BWG)
- einen Vorschlag an die Hauptversammlung für die Besetzung freier Aufsichtsratsstellen, unter Berücksichtigung der Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder dieses Organs zu unterbreiten und diese zu unterstützen (vgl. hierzu § 29 Z 2 iVm Z 3 BWG)
- Aufgabenbeschreibungen mit Bewerberprofilen für die Organe der Walser Privatbank AG zu erstellen und den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand anzugeben, (vgl. hierzu § 29 Z 3 BWG)
- eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und im Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen (vgl. hierzu § 29 Z 4 BWG)
- im Rahmen seiner Aufgaben drauf zu achten, dass die Entscheidungsfindung der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen der Walser Privatbank AG zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden (vgl. hierzu § 29 Z 5 BWG)
- regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats
- s durchzuführen, und allenfalls Änderungsvorschläge auszuarbeiten (vgl. hierzu § 29 Z 6 BWG)
- regelmäßig, jedoch zumindest einmal jährlich, eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der Geschäftsleiter als auch der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit im Rahmen der jährlichen Fit & Proper-Reevaluierung durchzuführen (vgl. hierzu § 29 Z 7 BWG)
- den Kurs der Geschäftsleitung im Hinblick auf die Auswahl des höheren Management im Rahmen der jährlichen Fit & Proper-Reevaluierung zu überprüfen und bei der Erstellung von Empfehlungen die Geschäftsleitung zu unterstützen (vgl. § 29 Z 8 BWG)

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

Aufgrund der Einbettung der Regelungen zur Vergütungspolitik in die allgemeinen Sorgfaltsbestimmungen des § 39 BWG werden diese von der Walser Privatbank AG dergestalt interpretiert, dass § 39b BWG vor allem dazu dienen soll, das übermäßige und unvorsichtige Eingehen von Risiken aufgrund des in der Bank bestehenden Entlohnungssystems zu vermeiden.

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bildet die seitens der Walser Privatbank AG erlassene Vergütungsrichtlinie („Grundsätze der Vergütungspolitik“) und die Betriebsvereinbarung zu den Grundsätzen der Leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung. Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend:

- Persönlicher Geltungsbereich der Grundsätze
- Generelle Grundsätze der Vergütungspolitik
- Spezielle Grundsätze der Vergütungspolitik
- Vergütungsformen im Detail

Die Vergütungsgrundsätze der Walser Privatbank AG werden unter Einhaltung der Richtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Vergütungsausschuss der Walser Privatbank AG genehmigt, und regelmäßig bzw. anlassbezogen evaluiert. Die o.a. Vergütungsrichtlinie und die Betriebsvereinbarung regeln die Vergütungspolitik der Walser Privatbank AG.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie (inkl. der Nachhaltigkeitsrisiken) und den langfristigen Unternehmenszielen im Einklang und widerspricht ihnen nicht. Die variablen Vergütungen werden vereinbart, um den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver zu gestalten und um die „Mitunternehmerschaft“ der Mitarbeiter abzubilden.

Fixe und variable Gehälter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander. Das Fixum ist dabei derart gestaltet, dass deren Höhe als ausreichend für die persönliche Lebensführung der jeweiligen Mitarbeiter einzustufen ist. Somit ist eine flexible Handhabung der variablen Vergütungskomponenten bis zu deren gänzlichen Entfall möglich. Eine Garantie für den Erhalt eines variablen Gehaltsbestandteils besteht nicht. Diese kann nur ausnahmsweise im Zusammenhang mit der Einstellung von neuen Mitarbeitern, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung, gewährt werden.

Die Vergütungsrichtlinie und die Betriebsvereinbarung über die „Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung der Walser Privatbank AG entsprechen der risikopolitischen Ausrichtung und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen. Insbesondere berücksichtigt die Vergütungspolitik auch jene Risiken, die sich für die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und für die Vermeidung von Interessenkonflikten ergeben können, um sicherzustellen, dass die von der Walser Privatbank angewandten Vergütungsgrundsätze und -verfahren nicht kurz-, mittel- oder langfristig Kundeninteressen beeinträchtigen.

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

Der persönliche Geltungsbereich der generellen Grundsätze in der Anlage zu § 39b BWG erstreckt sich auf sämtliche Mitarbeiter der Walser Privatbank AG. Die speziellen

Grundsätze der genannten Anlage sind für die speziellen Mitarbeiterkategorien anwendbar, soweit sie nicht unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes bereits auf Ebene des Kreditinstituts neutralisiert wurden, also nicht anwendbar sind.

Auf Basis einer detaillierten Analyse aller relevanten Kriterien lässt sich die Walser Privatbank AG unter Anwendung des Proportionalitätsprinzips als nicht-komplexes Institut definieren. Aus diesem Grund sind die speziellen Vergütungsgrundsätze hinsichtlich der Verteilung von mindestens 40 % der variablen Bezüge über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren sowie die Zurückbehaltung von Bonusauszahlungen aus Sicht der Walser Privatbank AG für alle Mitarbeiter neutralisiert. Da die Walser Privatbank AG darüber hinaus – aufgrund der fehlenden Börsennotierung – keine handelbaren Aktien oder ähnliche Instrumente ausgegeben hat, ist eine unbare Vergütung in Form derartiger Instrumente neutralisiert.

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

- Geschäftsleiter,
- Risikokäufer,
- Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen,

Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere

- die Funktion,
- die Übernahme von Führungsaufgaben,
- die fachliche und persönliche Qualifikation,
- die (einschlägige) Erfahrung.

Variable Vergütungen werden vereinbart,

- um den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver zu gestalten,
- um die „Mitunternehmerschaft“ der Mitarbeiter abzubilden,
- den Mitarbeitern in ertragsreichen Jahren die Möglichkeit zu bieten, am Unternehmenserfolg durch ihre Leistung angemessen zu partizipieren,
- die Bank bei Erzielung rückläufiger Nettoerträge im Bereich des Personalaufwandes zu entlasten.

Die erzielbaren variablen Vergütungen sollen daher

- motivierend,
- angemessen (d.h. in Einschätzung der persönlichen, der Teamleistung und des Gesamtergebnisses des Kreditinstituts),
- vertretbar (d.h. abhängig von der jeweiligen Funktion und der Gesamtvergütung),
- geeignet (d.h. Handeln im besten Interesse der Kunden ohne Anreiz für das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken) sein.

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

Eine Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt gem. der Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung, wenn die Walser Privatbank ein Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit von 3 Mio. € erreicht und der Leistung der Person gerechtfertigt ist. Eine Auszahlung des Bonus in den Fällen, in denen das Mindest-EGT in Höhe von 3,0 Mio. € nicht erreicht wird, ist in Abstimmung zwischen Vorstand und Risikomanagementfunktion möglich.

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

5 Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

In der Walser Privatbank AG wurde ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser ist mit der Umsetzung und der laufenden Evaluierung der „Grundsätze der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung“ und der Vergütungsrichtlinie betraut.

Der Vergütungsausschuss beschließt regelmäßig einmal im Jahr die Ordnungsmäßigkeit der Vergütungspolitik und darüber hinaus anlassbezogene Änderungen.

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

Die Angaben gemäß diesen Bestimmungen werden im Anhang zum Jahresabschluss 2020 veröffentlicht.

Riezlern, den 11. Mai 2021