

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung gemäß § 65 a BWG

Stand per 01. Jänner 2014

1. Einhaltung der Bestimmungen der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a bzw. 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG

Die Gesellschaft hat im Mai 2013 (aktueller Stand) ihre „Fit & Proper Policy“ schriftlich niedergelegt. Es wurde eine Strategie und Kriterien für die **Auswahl von Geschäftsleitern und Aufsichtsräten**, sowie der Prozess und die Verantwortlichkeiten für die Durchführung von Eignungsbeurteilungen, als auch eine Strategie für die Sicherstellung der Eignung festgelegt.

Auswahlkriterien für die Geschäftsleiter und die Aufsichtsräte sind fachliche Kompetenz (Ausbildung, ausreichende Berufserfahrung, Kenntnisse in bankbetriebswirtschaftlichen bzw. bankaufsichtsrechtlichen Bereichen sowie der Finanzmärkte und der regulatorischen Rahmenbedingungen), die persönliche Zuverlässigkeit und der gute Ruf (relevante gerichtliche und relevante verwaltungsrechtliche Strafverfahren, Erfüllung professioneller Standards, geordnete wirtschaftliche Verhältnisse) sowie gewisse Governance-Kriterien (genügend Zeit für die Ausübung der jeweiligen Funktion und Unabhängigkeit zur Hintanhaltung von Interessenkonflikten).

Die Vorbereitung von Eignungsbeurteilungen (Einholung, Weiterleitung und Aufbereitung von Dokumenten und Checklisten) - die bei Neubestellungen in der Regel vor der Besetzung der jeweiligen Position zu erfolgen hat – erfolgt durch das Fit & Proper Office.

Verantwortlich für die Eignungsbeurteilung von Geschäftsleitern ist der Aufsichtsrat als Kollektivorgan.

Verantwortlich für die Eignungsbeurteilung von Aufsichtsratsmitgliedern ist der Aufsichtsrat als Kollektivorgan, wobei bei Wiederbestellungen von Aufsichtsratsmitgliedern dieses bei seiner eigenen Eignungsbeurteilung nicht mitwirkt.

Bei negativem Beurteilungsergebnis ist die Bestellung eines Kandidaten unzulässig; wird eine Funktion bereits ausgeübt, ist sie durch eine geeignete Person zu ersetzen.

Unter gewissen Voraussetzungen ist eine Beurteilung eines Kandidaten als „fit & proper unter Auflagen“ möglich; die Auflagen muß der Kandidat innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erfüllen um bis dahin die betreffende Funktion vorübergehend ausüben zu dürfen.

Durch regelmäßige Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen wird die laufende Eignung sichergestellt; unter der Voraussetzung der Teilnahme an regelmäßigen fach einschlägigen Fortbildungen bzw. Schulungen, bleibt die Reevaluierung der erforderlichen Eignung auf Anlassfälle (siehe folgender Absatz) beschränkt.

Es besteht für jeden Geschäftsleiter bzw. jedes Aufsichtsratsmitglied eine Anzeigenverpflichtung an den Aufsichtsrat als Kollektivorgan für den Fall von wesentlichen Änderungen in den bei der Eignungsbeurteilung ursprünglich getätigten Angaben; ob deshalb eine Reevaluierung durchzuführen ist, ist von der jeweils für die Eignungsbeurteilung zuständigen Stelle zu beurteilen. Es sind jedoch auch einzelne Ereignisse definiert, die unbedingt als auslösendes Element einer Reevaluierung gelten (z. B. Einleitung eines Geschäftsleiterqualifikationsverfahrens seitens der Aufsichtsbehörde, eines relevanten gerichtlichen oder verwaltungsrechtlichen Strafverfahrens, eines Insolvenzverfahrens; gewisse Feststellungen der Internen Revision oder bei einer Vor-Ort-Prüfung etc.).

2. Einhaltung der Bestimmungen der §§ 29 (Nominierungsausschuss) und 39c (Vergütungsausschuss) BWG

Diese Bestimmungen sind wegen Nichtüberschreitens der Anlassgrenzen für die Deutsche Vermögensberatung Bank AG, Wien irrelevant.

3. Einhaltung der Bestimmungen des § 39b BWG und der Bestimmungen der Anlage zu § 39b BWG (Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken)

Die Gesellschaft hat in einer Vergütungsrichtlinie (aktueller Stand August 2013) ihre Regelungen für die Vergütung der davon betroffenen Mitarbeiter festgelegt.

Grundsätzlich handelt es sich bei der Deutsche Vermögensberatung Bank AG bei Beachtung der Kriterien Größe, Interne Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte und den damit im Zusammenhang stehenden Risiken um kein komplexes Institut iSd § 39b BWG. Die sich daraus ergebende Möglichkeit der Neutralisierung gewisser Vergütungsbestimmungen ergibt, dass die Grundsätze der Z 11, Z 12 und Z 12a der Anlage zu § 39b BWG für alle Mitarbeiterkategorien zur Gänze neutralisiert werden können. Die verbleibenden Grundsätze kommen unter Zugrundelegung des Proportionalitätsgrundsatzes in angemessener Form zur Anwendung, entfallen jedoch nicht gänzlich.

Zur Zeit werden in der Gesellschaft keine variablen Vergütungsbestandteile gewährt bzw. ausbezahlt. Dadurch ist vorgesorgt, dass kein Anreiz für das Eingehen von unangemessenen Risiken bzw. das Unterlassen erforderlicher Kontrolltätigkeiten durch die Bezugsregelung gegeben ist.

4. Einhaltung der Bestimmungen des § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG

Die in diesen Bestimmungen verlangten Angaben je Niederlassungsstaat (Z 18 – derzeit ist die Deutsche Vermögensberatung Bank AG, Wien ausschließlich in Österreich niedergelassen) bzw. zur Gesamtkapitalrentabilität (Z 19), definiert als Quotient des Jahresergebnisses nach Steuern geteilt durch die Bilanzsumme zum Bilanzstichtag erfolgen, gesetzeskonform im Anhang zum Jahresabschluss.