

Policy

Grundsätze der Vergütungspolitik

Dokumenteninformation

Dokumentname	Policy Grundsätze der Vergütungspolitik.docx
Fachlich Verantwortlicher	Joachim Zanitzer
Bewilligung erfolgt durch	Aufsichtsrat
Geltungsbereich	Marchfelder Bank eG
Erstmals gültig ab	Februar 2012
letzte Aktualisierung (Beschlussdatum)	22.04.2024
abgestimmt mit folgender OE	Compliance
beschlossen durch	Aufsichtsrat
Inkrafttreten der (geänderten) Policy	23.04.2024
Letzte Überprüfung	09.04.2024

Dokumentenhistorie

Version	Beschreibung wesentlicher Änderungen	Datum	Verantwortlicher
1.0	Erstfassung	02.02.2012	Maria Strohmayer
1.1	Abhängigkeit Verbundergebnis	03.11.2014	Maria Strohmayer
1.2	Identified Statt	19.08.2015	Maria Strohmayer
2.2	Proportionalität auf Mitarbeitende	12.10.2015	Maria Strohmayer
3.1, 3.3	Allgemeines, Risikobezug	12.05.2016	Maria Strohmayer
3.4	Löschung Proportionalität auf Institutsebene	19.12.2016	Maria Strohmayer

4.0	Komplettüberarbeitung wegen Ausscheidens aus VB Verbund	15.02.2017	Maria Strohmayer
4.1	Anpassung iSd. RS der FMA vom Jänner 2018	02.05.2018	Erich Fellner
4.2	Jährliche Anpassung	05.03.2019	Hannes Hofinger
4.3	Grundlegende Überarbeitung und Anpassung an regulatorische Vorgaben	17.12.2020	Hannes Hofinger
4.4	Anpassung der Kapitel Rollen der Zuständigkeiten, Wertpapiergeschäft und der Liste des Identified Staff	29.04.2021	Anna-M. Ruprecht
4.5	Anpassung der Vorgaben zur variablen Vergütung	24.02.2022	Anna-M. Ruprecht
4.6	Anpassung an Vorgaben der EBA/GL/2021/04	02.03.2022	Anna-M. Ruprecht
4.7	Anpassung an Vorgaben des FMA Rundschreibens vom 15.06.2022	22.07.2022	Anna-M. Ruprecht
4.8	Anpassung an Organisation	05.04.2023	Mathias Konegger
4.9	4.2.5.2 Zusatzvereinbarung Leistungsprämien; 7.3 Änderung des Vergütungsbeauftragten;	09.04.2023	Joachim Zanitzer

Reviews

Datum	auf Aktualität geprüft durch	Anmerkungen
02.02.2012	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 1.0

03.11.2014	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 1.1
19.08.2015	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 1.2
12.10.2015	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 2.2
12.05.2016	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 3.1, 3.3
19.12.2016	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 3.4
15.02.2017	Maria Strohmayer	Änderungen gem. Version 4.0
02.05.2018	Erich Fellner	Änderungen gem. Version 4.1
05.03.2019	Hannes Hofinger	Änderungen gem. Version 4.2
17.12.2020	Hannes Hofinger	Änderungen gem. Version 4.3
29.04.2021	Anna-M. Ruprecht	Änderungen gem. Version 4.4
24.02.2022	Anna-M. Ruprecht	Änderungen gem. Version 4.5
02.03.2022	Anna-M. Ruprecht	Änderungen gem. Version 4.6
22.07.2022	Anna-M. Ruprecht	Änderungen gem. Version 4.7
05.04.2023	Mathias Konegger	Änderungen gem. Version 4.8
09.04.2023	Joachim Zanitzer	Änderungen gem. Version 4.9

Ansprechpartner der Marchfelder Bank eG

OE	Name	Telefonnr.	E-Mail
Vorstand	Günther Vock	02282/8925-224	guenther.vock@marchfelderbank.at
Vorstand	Robert Wallner	02282/8925-226	robert.wallner@marchfelderbank.at
Compliance	Mathias Konegger	02282/8925-262	Mathias.konegger@marchfelderbank.at

Weder die Grundsätze der Vergütungspolitik noch irgendein anderes mit dieser Leitlinie verbundenes Dokument beinhaltet eine Verpflichtung der MFB. Sie begründet keine Rechte oder Ansprüche einer:ines von Mitarbeiters:in auf eine variable Vergütung. Bis zur Gewährung liegt es im Ermessen des Aufsichtsrates bzw. der Geschäftsleitung über die Zahlung zu entscheiden.

Die MFB behält sich vor, gar keine variable Vergütung vorzunehmen.

Gender Hinweis

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wird entweder die männliche oder die weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den angeführten Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlen.

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	1
2. Gesetzliche Rahmenbedingungen	1
3. Kategorien von Mitarbeiter:innen.....	2
3.1 Identifizierung von Identifizierten Mitarbeiter:innen	3
3.2 Selbstbewertung.....	3
4. Vergütung	4
4.1 Feste Vergütung	4
4.2 Variable Vergütung	5
4.2.1 Bindungsprämien	6
4.2.2 Garantierte variable Vergütung	7
4.2.3 Ausgleichs-/Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse.....	7
4.2.4 Abfindung.....	7
4.2.5 Prämien auf Grundlage künftiger Leistungen	8
4.2.6 Sonstige Prämien im Zuge besonderer Herausforderungen	9
4.3 Vergütung der Identifizierten Mitarbeiter:innen	9
4.3.1 Vergütung der Geschäftsführung.....	10
4.3.2 Vergütung für Kontrollfunktionen	10
4.4 Vergütung des Aufsichtsrates.....	10
5. Grundsätze der Vergütungspolitik	10
5.1 Proportionalität	10
5.1.1 Institutsebene.....	10
5.1.2 Ebene der Mitarbeiter:innen.....	11
5.2 Geschlechtsneutrale Vergütungspolitik	12
5.3 Risikobezug.....	12
5.4 Zurückstellung	13
5.5 Bezahlung in Instrumenten.....	13
6. Persönliche Leistung und Unternehmenserfolg	13
7. Rollen und Verantwortlichkeiten	14
7.1 Aufsichtsrat	14
7.1.1 Aufgaben	14
7.1.2 Regelmäßige jährliche Überprüfung	15

7.2	Geschäftsführung	15
7.3	Vergütungsbeauftragter	15
7.4	Risikomanagementabteilung	16
7.5	Stabstelle Compliance	16
7.6	Interne Revision.....	17
8.	Offenlegung	17
9.	Hypothekar- und Immobilienkredite (§ 33 Abs. 3 BWG).....	17
10.	Versicherungsvermittlung.....	18
10.1	Allgemein	18
10.2	Bewertungskriterien	18
11.	Wertpapierdienstleistungen.....	19
12.	Liste der Annexe	19

1. Präambel

Die *Grundsätze der Vergütungspolitik* sollen eine Leitlinie für eine funktionierende Vergütungsstruktur der Marchfelder Bank eG (kurz „**MFB**“) darstellen. Sie ist wesentlicher Bestandteil eines soliden Risikomanagements, das für die Unternehmensführung und -kontrolle zur Verfügung zu stehen hat, sowie über wirksame Verfahren zur Ermittlung, Steuerung, Überwachung und Meldungen der tatsächlichen und potentiellen künftigen Risiken implementiert ist.

Die regulatorischen Vergütungsbestimmungen sollen den Mitarbeiter:innen nachhaltiges und langfristiges Handeln ermöglichen und so ihre persönlichen Vorteile an die Interessen der MFB anpassen. Im Rahmen der *Grundsätze der Vergütungspolitik* sollen den Mitarbeiter:innen Anreize für ein umsichtiges Verhalten gegeben und dafür Sorge getragen werden, dass bei der Ermittlung der *Identifizierten Mitarbeiter:innen*, dem Risikoniveau unterschiedlicher Tätigkeiten innerhalb der MFB Rechnung getragen wird.

Wie in § 39 BWG festgehalten, haben Banken über „*Vergütungspolitik und -praktiken über Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren zu verfügen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Bankgeschäfte angemessen sind.*“

Wichtig ist, dass die Vergütungsbestimmungen die gesamte Vergütungspolitik und –praxis der MFB umfassen und somit alle Bezüge von Mitarbeiter:innen betroffen sind. Maßgeblich ist eine Balance für die Vergabe von Vergütung zu erlangen, denn Vergütung kann monetär und nicht-monetär erfolgen, sowie aus festen und variablen Komponenten bestehen.

Eine feste Vergütung spiegelt die einschlägige Berufserfahrung, die Kompetenz und die organisatorische Verantwortung der:des Mitarbeiters:in wider, und soll eine stabile Einnahmequelle darstellen. Hingegen hängt eine variable Vergütung von der persönlichen Leistung der:des Mitarbeiters:in, seiner:ihrer Abteilung und dem Gesamtergebnis der MFB ab. Eine variable Vergütung soll Anreize für eine nachhaltige vorsichtige Risikoübernahme und ein solides und effizientes Risikomanagement bieten.

Die *Grundsätze der Vergütungspolitik* gilt für alle Mitarbeiter:innen und ist geschlechtsneutral, das bedeutet, dass Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet werden.

2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Grundlage für diese Leitlinie sind diverse aufsichtsrechtliche Regelungen, die der Erstellung der Vergütungspolitik der MFB zu Grunde liegen. Dabei handelt es sich (jeweils im zum Zeitpunkt der Erstellung gegenständlicher Versionserstellung aktuellen Rechtsstand) um:

- § 33 Abs. 3, § 39 Abs. 2 sowie §§ 39b und 39c inklusive Anhang zu § 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (kurz „**BWG**“);
- § 45, § 47 WAG 2018 (kurz „**WAG 2018**“);
- Richtlinie (EU) 2013/36 vom 26.06.2013 (dt. Fassung) (kurz „**CRD**“)
- Richtlinie (EU) 2019/878 vom 20.05.2019 (dt. Fassung) (kurz „**CRD V**“);
- Del VO (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische

Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien („Identifizierte Mitarbeiter“) – in Ergänzung zu CRD IV;

- DeIVO 2014/527 vom 20.05.2014 (dt. Fassung) in Bezug auf die Bezeichnung der Klassen von Instrumenten, die die Bonität eines Instituts unter der Annahme der Unternehmensfortführung angemessen widerspiegeln und die für eine Verwendung zu Zwecken der variablen Vergütung geeignet sind – in Ergänzung zu CRD IV;
- Verordnung (EU) 2019/876 vom 07.06.2019 idF 27.06.2020 (dt. Fassung) (kurz „**CRR II**“);
- DeIVO 2021/923 vom 25.03.2021 (dt. Fassung) zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien;
- EBA – „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU“ (EBA/GL/2021/04);
- EBA – „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und –dienstleistungen im Privatkundengeschäft“ (EBA/GL/2016/06);
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG – „Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken“, Juni 2022 (kurz „**FMA-RS**“).

3. Kategorien von Mitarbeiter:innen

Die MFB hat sämtliche Mitarbeiter:innen zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt. Die Kriterien, anhand deren bewertet wird, inwieweit die berufliche Tätigkeit von Mitarbeiter:innen das Risikoprofil beeinflusst, hat den potentiellen Auswirkungen der Tätigkeit der betreffenden Personen aufgrund ihrer Befugnisse und ihrer Verantwortung sowie der Risiko- und Leistungsindikatoren des Instituts auf dessen Risikoprofil Rechnung zu tragen. Bei der Bewertung wird auf die interne Organisation der MFB Bezug genommen sowie Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeit der betroffenen Person. Eine Liste der aktuellen

Mitarbeiter:innen, die als *Identifizierte Mitarbeiter:innen* qualifiziert werden, findet sich in 0 – Liste der *Identifizierten Mitarbeiter:innen* der MFB.

3.1 Identifizierung von Identifizierten Mitarbeiter:innen

Die DeIVO (EU) 2021/923 statuiert eine zwingende Identifizierungspflicht nach qualitativen und quantitativen Kriterien. In Art. 3 und 4 DeIVO 604/2014 werden die qualitativen und quantitativen Kriterien, die darüber entscheiden, ob die Tätigkeit einer:ines Mitarbeiters:in sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt oder nicht, festgehalten. § 39b BWG normiert eine Reihe von *Identifizierten Mitarbeiter:innen*.

Folgende Gruppen können als *Identifizierte Mitarbeiter:innen* der MFB qualifiziert werden:

Gesellschaftsorganische Zuordnung

- Aufsichtsratsmitglieder;
- die Geschäftsleitung;

Zuordnung von Mitarbeiter:innen

- Führungskräfte, also Leitungsfunktionen, die direkt an die Geschäftsleitung berichten;
- Mitarbeiter:innen, die Kontrollfunktionen innehaben und unabhängig sind;
- Sonstige Mitarbeiter:innen die qualitative bzw. quantitative Kriterien erfüllen wie, Risikokäufer:innen (Mitarbeiter:innen mit entsprechenden Pouvoirs), Risikokomiteemitglieder, Vergütungseinstufung wie Geschäftsleitung, Leiter:innen wesentlicher Geschäftsbereiche (Rechnungswesen, Recht, Kreditabwicklung, Abwicklung Zahlungsverkehr, Wertpapierabwicklung, Kommerz-kundenberatung, Vermögensberatung) oder im Produkteinführungsprozess maßgebliche Verantwortungen haben.

3.2 Selbstbewertung

Die MFB nimmt die Selbstbewertung mindestens einmal jährlich vor und dokumentiert das Ergebnis transparent, nachvollziehbar und fundiert.

Für die Selbstbewertung wird die gewährte Gesamtvergütung des vorangegangenen Geschäftsjahres berücksichtigt und geht aus der Selbstbewertung klar ersichtlich hervor, wie viele Mitarbeiter:innen als *Identifizierte Mitarbeiter:innen* qualifiziert und wie viele davon erstmals qualifiziert wurden. Weiters werden die Namen, die Aufgabenbereiche bzw. Abteilungen und ein Vergleich mit den Ergebnissen der Selbstbewertung des Vorjahres angegeben.

4. Vergütung

Bei der Vergütung handelt es sich um alle Formen von fester und variabler Vergütung und umfasst Zahlungen sowie monetäre und nicht-monetäre Leistungen, die den Mitarbeiter:innen von der MFB im Austausch für ihre berufliche Tätigkeiten gewährt werden. Die Vergütung einer:ines Mitarbeiters:in basiert auf:

- kollektivvertragliche Einstufung, Überzahlung aufgrund Funktion/Position, Tätigkeit und Berufserfahrung/Ausbildung
- Geschäftsergebnis
- Erreichung von festgesetzten Leistungszielen (quantitativ und qualitativ)
- generellen Performance

4.1 Feste Vergütung

Folgende Voraussetzungen sind notwendig für die Gewährung und Höhe der festen Vergütung:

- sie hat auf vorab festgelegten Kriterien beruhen,
- spiegelt die einschlägige Berufserfahrung, Ausbildung und Position (organisatorische Verantwortung, etc.) wider und ist ermessensunabhängig,
- ist transparent, in Bezug auf den jeweiligen Betrag, der den einzelnen Mitarbeiter:innen gewährt wird,
- ist dauerhaft, bezugnehmend auf die einschlägige Berufserfahrung, Ausbildung und Position,
- ist nicht widerrufbar und kann nur durch Änderungen des Kollektivvertrages oder neuerliche Gehaltsverhandlungen angepasst werden,
- kann nicht reduziert, ausgesetzt oder annulliert werden,
- beinhalten keine Anreize für die Risikoübernahmen und
- sind nicht von einer Zielerreichung bzw. Leistungserbringung abhängig.

Festgehalten wird, dass die feste Vergütung die Berufserfahrung und organisatorische Verantwortung unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus, des Grades an Seniorität, des Fachwissens und der Kompetenzen sowie der Arbeitserfahrung, im maßgeblichen Geschäftsfelds und des Vergütungsniveaus widerspiegelt.

Auch können Vergütungen als fest bezeichnet werden, wenn sie die in der Folge dargestellten Voraussetzungen erfüllen (= Zulagen):

- Die Vergütung ist eng an die Aufgabe oder die organisatorische Zuständigkeit gekoppelt und wird nur im Zusammenhang mit dieser gewährt;

- der Betrag hängt ausschließlich von der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder einer bestimmten organisatorischen Zuständigkeit als auch von Kriterien wie der Berufserfahrung, dem Fachwissen, der Kompetenzen etc. ab;
- andere Mitarbeiter:innen, die die gleiche Aufgabe ausüben oder die gleiche organisatorische Zuständigkeit besitzen und sich in einer vergleichbaren Situation befinden, hätten unbeschadet ihrer Berufserfahrung, Fachwissen, Kompetenzen etc. ebenso Anspruch auf eine vergleichbare Zulage;
- (Einmal) Zahlungen, die auf Grund des Kollektivvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder gelebten Recht erfolgen;
- die Vergütung ist nicht von der einzelnen Leistung abhängig und gibt keine Anreize zu Risikoübernahmen.

Die feste Vergütung der MFB kann folgende Bestandteile, sofern die Voraussetzungen gegeben sind, beinhalten:

- kollektivvertragliche Grundgehälter,
- Funktionszulagen (HBV-Zulage, Prokurazulage, Trainerzulage, Geschäftsleiterzulage),
- Leitungszulagen (Filialleiterzulage, Leiterzulage, Aufzehrbare Zulage Leistungszulage, allgemeine Zulage),
- Überstundenpauschale,
- Sachbezüge (Krankenunfallversicherung/Lebensversicherung, Dienstwagen),
- Kollektivvertragliche Sozialzulagen (Kinderzulage, Haushaltszulage),
- Pensionszulage,
- Firmenpension.

4.2 Variable Vergütung

Unter variabler Vergütung sind alle Leistungen zu verstehen, die nicht unter Kapitel 4.1 – Feste Vergütung fallen. Hinweis: Auch diese Vergütungsform kann monetär und nicht-monetär zur Verfügung gestellt werden.

Die Vergabe von variabler Vergütung basiert auf folgenden Voraussetzungen:

- Vermeidung von Interessenskonflikten der einzelnen Mitarbeiter:innen und der MFB;
- Kontrolle, ob die variable Vergütung Nachteile für Kund:innen der MFB nach sich ziehen kann;
- es wird nicht zwischen Mitarbeiter:innen männlichen, weiblichen oder diversen Geschlechts unterschieden;
- Kontrolle, ob die Aufteilung zwischen fester und variabler Vergütung ausgeglichen ist;

- Einbeziehung von qualitativen und quantitativen Kriterien, es sollte vermieden werden, dass nur auf quantitative Faktoren eingegangen wird;
- die Vergabe von variabler Vergütung sollte transparent erfolgen;
- die zusätzlichen zukunftsgerichteten Leistungsbedingungen sind vorab für einen festgelegten Zeitraum (mindestens ein Jahr) festzulegen. Diese Bedingungen sollten bei Nichterfüllung Malusvereinbarungen unterliegen;
- Basis für die Vergütung von Leitungsfunktionen kann immer nur die eigene Leistung sein;
- die Vergabe von variabler Vergütung sollte immer in Rücksprache mit den Abteilungen Personalverrechnung und Compliance erfolgen.

Hinweis: Unzulässig ist jede (rechtliche) Konstruktion, mit Hilfe derer die Einhaltung einer Vergütungsbestimmung vermieden wird, obgleich sie nach dem Proportionalitätsgrundsatz und der betroffenen Mitarbeiterkategorie eigentlich anzuwenden wäre.

4.2.1 Bindungsprämien

Die MFB kann bei Umstrukturierungen, Abwicklungen oder Kontrollwechsel, aber auch in Situationen, in denen sie Gründe für ein legitimes Interesse an der Bindung von relevanten Mitarbeiter:innen geltend machen kann, Bindungsprämien einsetzen.

Da es sich bei der Bindungsprämie um eine variable Vergütung handelt ist auf die Voraussetzungen unter Kapitel 4.2 – Variable Vergütung Bedacht zu nehmen, einschließlich der Ex-Post-Risikoanpassung, Zahlung in Instrumenten, Zurückbehaltung, Sperrfristen, Malus und Rückforderung (siehe dazu Kapitel 5 – Grundsätze der Vergütungspolitik). Wichtig ist, die Bindungsprämie an einen konkreten Zeitpunkt oder ein Ereignis zu binden, mit dem die Bindungsbedingung erfüllt werden soll.

In der Zusage der Bindungsprämie werden Bindungs- und Leistungsbedingungen festgehalten, sowie Vorgaben zur Sperrfrist und wann die Bindungs- und Leistungsbedingungen (zB Datum, Ereignis) erfüllt wurden.

Bei der Beurteilung und Prüfung, ob die Gewährung einer Bindungsprämie an identifizierte Mitarbeiter angemessen ist, wird Folgendes berücksichtigt:

- a) Bedenken, die zu dem Risiko führen, dass bestimmte Mitarbeiter:innen die MFB verlassen könnten;
- b) Gründe, warum die Bindung dieser:dieses Mitarbeiters:in für die MFB von entscheidender Bedeutung ist;
- c) Folgen, wenn die:der betreffende Mitarbeiter:in die MFB verlässt; und
- d) ob die Höhe der gewährten Bindungsprämie notwendig und verhältnismäßig ist, um die:den angestrebte:n Mitarbeiter:in zu halten.

Hinweis: Bindungsprämien dürfen nicht gewährt werden, um eine nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.

Hinweis: Mehrfache Bindungsprämien sind zu vermeiden und falls sie dennoch gewährt werden, gesondert zu begründen.

4.2.2 Garantierte variable Vergütung

Die MFB kann bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen eine garantierte variable Vergütung gewähren (z.B. „*Willkommensbonus*“). Diese Vergütung darf jedoch nur für einen Zeitraum von einem Jahr ab Beginn der Beschäftigung und nur einmal an eine:inen Mitarbeiter:in vergeben werden. Die MFB hat hier die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen nicht anzuwenden.

Hinweis: Für die Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Gesamtvergütung ist diese garantierte variable Vergütung in den ersten Leistungszeitraum nicht einzubeziehen, wenn sie vor Beginn des ersten Leistungszeitraums gewährt wurde.

4.2.3 Ausgleichs-/Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

Es handelt sich dabei um eine variable Vergütung, die gewährt wird, wenn die zurückbehaltene variable Vergütung der:des Mitarbeiters:in vom früheren Arbeitgeber auf Grund der Beendigung des Vertrags gekürzt oder gestrichen wurde.

Es gelten die gleichen Bedingungen wie unter Kapitel 4.2.2 – Garantierte variable Vergütungen. Wobei sämtliche Anforderungen der variablen Vergütung zur Anwendung kommen, einschließlich Zurückbehaltung, Sperrfristen, Auszahlung in Instrumenten sowie Rückforderungsvereinbarungen (siehe dazu Kapitel 5 - Grundsätze der Vergütungspolitik).

4.2.4 Abfindung

In Zusammenhang mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses kann es in bestimmten Fällen zu Zahlungen kommen. Bei solchen Zahlungen ist auf die Geschäftsstrategie, die Ziele, Werte und langfristigen Interessen der MFB sowie relevanten Gesetze und der Kollektivvertrag Bedacht zu nehmen. Abfindungszahlungen fallen unter eine variable Vergütung.

Wichtig ist, dass durch Abfindungszahlungen kein Versagen oder Fehlverhalten belohnt wird. Sondern soll einen Ausgleich für die:den Mitarbeiter:in im Zusammenhang mit ihrer:seiner vorzeitigen Kündigung darstellen und den langjährigen Erfolg widerspiegeln.

Folgende Fälle einer zusätzlichen Zahlung, die aufgrund einer vorzeitigen Vertragsbeendigung geleistet werden, können als Abfindungen betrachtet werden:

- Entlassungsentschädigung für den Verlust der Anstellung bei vorzeitiger Vertragsbeendigung durch die MFB;
- befristete Vergütung, die zur Einführung einer Wartezeit nach Vertragsbeendigung vereinbart wird und einem Wettbewerbsverbot unterliegt;
- Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf Grund eines Misserfolgs der MFB;
- Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf Grund erheblicher Verringerung der Geschäftstätigkeit der MFB, mit der die:der Mitarbeiter:in befasst war, oder wenn

Geschäftsbereiche von einer anderen Bank oder einem Dienstleister ohne die Option einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter:innen bei dem übernehmenden Institut übernommen werden;

- die MFB und eine:ein Mitarbeiter:in schließen einen Vergleich im Fall einer möglichen oder tatsächlichen Arbeitsstreitigkeit, um eine gerichtliche Entscheidung über eine Beilegung zu vermeiden.

Die folgenden Abfindungsbeträge sind zur Berechnung des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung und der Anwendung einer Zurückbehaltung sowie der Auszahlung in Instrumenten nicht zu berücksichtigen:

- a) Abfindungen, die arbeitsrechtlich verbindlich vorgesehen oder die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung zu leisten sind;
- b) Abfindungen bei Beschäftigungsende, wenn sie Gegenstand einer vertraglichen Konkurrenzverbotsklausel („*Bezahlte Freistellung*“) sind und die Auszahlung in zukünftigen Zeiträumen bis zur Höhe der festen Vergütung erfolgt, die während der Dauer der Konkurrenzverbotsklausel gezahlt worden wäre, sofern die:der Mitarbeiter:in weiterhin beschäftigt gewesen wäre;
- c) Abfindungen, bei denen die Bedingung in a) dieses Abschnitts nicht erfüllt ist, wenn die MFB der zuständigen Behörde die Gründe und die Angemessenheit des Betrags der Abfindung nachgewiesen hat.

Hinweis: Abfindungen sollten nicht gewährt werden, wenn die:der Mitarbeiter:in von selbst gekündigt hat. Zu beachten sind hier immer auch gesetzlichen Vorgaben.

4.2.5 Prämien auf Grundlage künftiger Leistungen

4.2.5.1 Vereinbarung über Dienstverträge iVm Zielvereinbarungen

Mit Marktmitarbeiter:innen können Dienstverträge abgeschlossen werden, die eine feste Vergütung und eine individuelle leistungsabhängige Prämie beinhalten. Die Höhe der leistungsabhängigen Komponente ist jedenfalls mit 100% des Bruttojahresgehaltes pro Mitarbeiter:in gedeckelt. Für die Bewertung der individuellen Leistungen werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt.

Da es sich um eine vertraglich vereinbarte variable Vergütung handelt, welche bei Zielerreichung integraler vereinbarter Gehaltsbestandteil ist, erfolgt eine Auszahlung der leistungsabhängigen Prämie, wenn:

- die Ziele entsprechend Zielvereinbarung erreicht wurden,
- alle gesetzlichen und aufsichtlichen Erfordernisse hinsichtlich Auszahlung erfüllt sind und
- diese im Einklang mit den im Punkt 4.2 genannten Bestimmungen Vorgaben der Vergütungspolitik stehen.

4.2.5.2 Leistungsprämien

Darüber hinaus können für Mitarbeiter:innen leistungsabhängige Prämien ausbezahlt werden, welche an der Bewertung der individuellen Leistung der:des betreffenden Mitarbeiters:in, ihrer:seiner Organisationseinheit oder des gesamten Vertriebes und der Gesamtbank zugrunde liegt. Für die Bewertung der individuellen Leistungen werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt.

Die Höhe dieser Prämie ist jedenfalls mit 100% des Bruttojahresgehaltes pro Mitarbeiter:in gedeckelt.

Da es sich um eine variable Vergütung handelt, ist eine Auszahlung der leistungsabhängigen Prämie jedoch nur möglich, wenn:

- nach Auszahlung der Prämie ein positives EGT vorhanden ist,
- das Tier 1 Kapital alle gesetzlichen und aufsichtlichen Erfordernisse abdeckt,
- diese im Einklang mit den im Punkt 4.2 genannten Bestimmungen Vorgaben der Vergütungspolitik stehen
- und keine Prämie gemäß Abschnitt 4.2.5.1 anfällt (d.h. es kann je Mitarbeiter:in nur entweder eine Prämie auf Grundlage künftiger Leistungen nach Abschnitt 4.2.5.1 oder Abschnitt 4.2.5.2 ausbezahlt werden).

Hinweis: Sämtliche Leistungsprämien für das vergangene Geschäftsjahr werden erst nach Testierung des Jahresabschlusses in der Generalversammlung beschlossen und in der Folge ausbezahlt. Es kommt zu keiner Auszahlung von Leistungsprämien auf Grund eines vorläufigen Ergebnisses.

4.2.6 Sonstige Prämien im Zuge besonderer Herausforderungen

Die MFB kann sonstige Prämien ausbezahlen, wenn sich besondere Herausforderungen wie z.B. Pandemien, Prüfungen durch Aufsichtsbehörden ergeben.

Da es sich bei dieser Art von Prämie um eine variable Vergütung handelt, muss die Auszahlung im Einklang mit den im Punkt 4.2 angeführten Bestimmungen stehen.

4.3 Vergütung der Identifizierten Mitarbeiter:innen

Bei der Vergütung der *Identifizierten Mitarbeiter:innen* sind alle generellen und speziellen Grundsätze der Vergütungspolitik (siehe dazu Kapitel 5 – Grundsätze der Vergütungspolitik) anwendbar.

Die MFB trägt den verschiedenen Kategorien von *Identifizierten Mitarbeiter:innen* Rechnung indem spezifische Vergütungspolitiken und Kontrollen bzw. Verantwortlichkeiten eingeführt sind.

Bei *Identifizierten Mitarbeiter:innenn* (siehe dazu Kapitel 3.1 – Identifizierung von *Identifizierten Mitarbeiter:innen*) hat der Betrag der festen Vergütung ausreichend hoch zu sein, da sichergestellt werden soll, dass eine Absenkung der variablen Vergütung auf null möglich wäre. Die Mitarbeiter:innen sollten nicht von der Gewährung einer variablen Vergütung abhängig sein,

da sonst Anreize für ein kurzfristig orientiertes Eingehen von übermäßigen Risiken geschaffen werden könnten.

Sofern variable Vergütungen geleistet werden, beträgt der Anteil der variablen Teile des Gesamtentgeltes für die *Identifizierten Mitarbeiter:innen* grundsätzlich max. 50 % des fixen Entgeltes (ein Drittel der Gesamtjahresvergütung) bzw. maximal € 50.000,00, sodass der variable Teil in Verbindung mit dem internen Kontrollsystem keinen Anreiz darstellt, unangemessene Risiken einzugehen.

4.3.1 Vergütung der Geschäftsführung

Die Mitglieder der Geschäftsführung erhalten dieselben festen Vergütungsbestandteile wie die Mitarbeiter:innen, inklusive Zulagen, sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Die variable Vergütung darf nicht unangemessen sein.

Eine variable Vergütung kann vom Aufsichtsrat gewährt werden, wenn die Anforderungen der variablen Vergütung im Sinne dieser *Grundsätze der Vergütungspolitik* eingehalten werden.

4.3.2 Vergütung für Kontrollfunktionen

Die variable Vergütung von Leitern mit Kontrollfunktionen wird vom Aufsichtsrat geprüft und beschlossen. Es ist Bedacht darauf zu nehmen, dass die Vergütung prinzipiell fest sein sollte, um die Art ihrer Tätigkeiten widerzuspiegeln. Die Vergütung steht in keinem Zusammenhang mit der Zielerreichung der zu überwachenden Geschäftsbereiche und sind auch die beaufsichtigten Geschäftsbereiche nicht in den Entscheidungsprozess miteinbezogen.

Hinweis: Die internen Kontrollfunktionen müssen unabhängig sein und über ausreichende Ressourcen, Kenntnisse und Erfahrung für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben bezüglich der Vergütungspolitik der MFB verfügen.

4.4 Vergütung des Aufsichtsrates

Damit Interessenskonflikten entgegengetreten werden kann, hat die Vergütung des Aufsichtsrates klar und transparent zu erfolgen. Die Vergütung sollte ausschließlich in einer festen Vergütung entschädigt und keine Anreize auf Grundlage der Leistung der MFB gegeben werden.

Die Festsetzung der Vergütung des Aufsichtsrates erfolgt durch die Generalversammlung.

5. Grundsätze der Vergütungspolitik

5.1 Proportionalität

5.1.1 Institutsebene

Die MFB ist eine genossenschaftlich organisierte Regionalbank, die aus Risikoerwägungen ihr Geschäft grundsätzlich im Inland und insbesondere in ihrer Region ausübt und deren Mitglieder, Kund:innen und Funktionäre die regionale Verankerung widerspiegeln. Sie übt ihre Geschäfte durch hochqualifizierte Geschäftsleiter:innen, Mitarbeiter:innen und Funktionäre im Rahmen beschlossener und überprüfter und abgesicherter Richtlinien aus.

Die MFB ist eine Retailbank, die im Wesentlichen

- a) das Kundengeschäft mit Privatkund:innen und Klein- und Mittelbetrieben
- b) als „normales“ Kredit- und Veranlagungsgeschäft
- c) in ihrer Region ausübt

und auf Grund ihrer Größe und Struktur und ihres Geschäftsmodells etwa

- a) keinen IRB-Ansatz und kein IFRS anwendet,
- b) keinen Auslandsbezug aufweist und keine Auslandsbeteiligungen hält,
- c) kein großes Bankbuch führt,
- d) kein Makrohedging betreibt,
- e) keine Kapitalmarktgeschäfte tätigt und
- f) sich in ihrer Geschäftspolitik und -strategie Grenzen gesetzt hat, die erheblich unter den gesetzlichen Möglichkeiten liegen.

Die MFB betreibt primär das Einlagen- und Kreditgeschäft und hat eine Bilanzsumme von weniger als € 1 Mrd.

Die Größe des Institutes läuft nach umfassender Prüfung unter Einbeziehung aller relevanten Umstände der Einordnung als nicht komplexes Institut insgesamt nicht zuwider.

Weiters treffen in der MFB keine außergewöhnlichen Faktoren zu, die der getroffenen Einordnung als nicht komplexes Institut zuwiderlaufen.

Daher handelt es sich bei der MFB um ein nicht komplexes Institut.

5.1.2 Ebene der Mitarbeiter:innen

Wesentlichen Einfluss auf die Risikosituation der MFB haben ausschließlich die Geschäftsleiter:innen. Dieser Einfluss wird innerhalb des institutseigenen Regelwerkes (Pouvoirrichtlinien, Einbindung des Aufsichtsrates Einzelhöchstkreditgrenzen, Risikohandbuch, etc.) geltend gemacht.

Die *Identifizierten Mitarbeiter:innen* (siehe dazu 0), unterliegen engen Pouvoirregelungen, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil im Normalfall ausschließen. Die persönlichen Ziele der betreffenden Mitarbeiter:innen sind zT unterschiedlich definiert, sodass gleiche Handlungsweisen vom Prämiensystem nicht so weit gefördert werden, dass diese Mitarbeiter:innen gemeinsam einen nachteiligen bzw. wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil nehmen. Sie verfügen über keinen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil. Kein:e Mitarbeiter:in der MFB bezieht eine Gesamtvergütung in der Größenordnung der Geschäftsleiter:innen.

Hinsichtlich der grundsätzlich in Frage kommenden Mitarbeiter:innen(-kategorien) werden auf Grund ihres Einflusses auf das Risikoprofil und/oder auf Grund der möglichen Prämienhöhe in Relation zum fixen Bezug die Bestimmungen der Anlage zu § 39b BWG weitestgehend proportional angewendet bzw. gänzlich neutralisiert, sofern dies nicht bereits auf Grund der Proportionalität auf Institutsebene erfolgt.

5.2 Geschlechtsneutrale Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik und alle damit zusammenhängenden Beschäftigungsbedingungen, die sich auf das Entgelt pro Maß- oder Zeiteinheit auswirken, sollten geschlechtsneutral sein — das heißt es sollte nicht zwischen Mitarbeiter:innen männlichen, weiblichen oder diversen Geschlechts unterschieden werden. Dies sollte alle Aspekte einschließlich der Gewährungs- und Auszahlungsbedingungen für die Vergütung erfassen und nachweisbar sein. Um dies zu gewährleisten, wurde ein sog. „Stellenklassifizierungssystem“ eingeführt, in dem der Wert der Position angemessen dokumentiert und festgelegt wird, welche Stellen als gleichwertig angesehen werden (vergleichbar Regelungen in Kollektivverträgen). Solche Aspekte können folgendes umfassen:

- a) Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Einsatz und Verantwortung, ausgeführte Arbeit und Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben;
- b) Dienort und Lebenshaltungskosten;
- c) hierarchische Ebene der Mitarbeiter:innen und ob die Mitarbeiter:innen Führungsaufgaben innehaben;
- d) Niveau der formalen Bildung der Mitarbeiter:innen;
- e) Knappheit von verfügbaren Mitarbeiter:innen auf dem Arbeitsmarkt für Fachstellen;
- f) Art des Dienstvertrages, auch ob dieser befristet oder unbefristet ist;
- g) Dauer der Berufserfahrung der Mitarbeiter:innen;
- h) berufliche Zertifizierungen der Mitarbeiter:innen;
- i) angemessene Zusatzleistungen, einschließlich der Zahlung zusätzlicher Haushalts- oder Kinderzulagen an Mitarbeiter:innen mit Partner:innen und unterhaltsberechtigten Familienmitgliedern.

5.3 Risikobezug

Die *Grundsätze der Vergütungspolitik* sind mit dem soliden und wirksamen Frühwarnsystem und Risikomanagement der MFB vereinbar, sind diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen. Die variablen Vergütungsbestandteile sind von untergeordneter Bedeutung (weniger als 2 Monatsgehälter) und werden in der Ertragsplanung der Bank berücksichtigt. Die Risikobegrenzung werden durch die verschiedenen Pouvoirordnungen (z.B. Pouvoirordnung im Kreditbereich, Pouvoirordnung in der Wertpapierberatung) gewährleistet.

Die Vergütung der Mitarbeiter:innen, die für die Prüfung der Kreditwürdigkeit hinsichtlich HIKrG aber auch für die Erbringung von Wertpapierdienstleistungen sowie Versicherungsvermittlung zuständig sind, vermeidet Interessenkonflikte insbesondere dadurch, dass sie nicht von Absatzzielen (Stück- bzw. Mengenziele) abhängt. Erhalten diese Mitarbeiter:innen variable, leistungsbezogene Gehaltsbestandteile, so sind diese in einem angemessenen Verhältnis verschiedener Faktoren, wie insbesondere Einzel-, Team- und Gesamtergebnis, sowie Verkaufs- und Verhaltensleistung abhängig (siehe dazu Kapitel 9, 10, 11).

Dies gilt ebenso für Mitarbeiter:innen, die Beratungsleistungen gemäß § 14 HIKrG erbringen, wobei deren Vergütung so strukturiert ist, dass sie in ihrer Fähigkeit, im besten Interesse der Verbraucher zu handeln, nicht beeinträchtigt werden. Erhalten diese Mitarbeiter:innen variable, leistungsbezogene Gehaltsbestandteile, so sind diese überdies nicht an Absatzziele gekoppelt (siehe dazu näher Kapitel 9)

5.4 Zurückstellung

Die MFB ist ein nicht-komplexes Institut.

Die Zurückbehaltung der variablen Vergütung über fünf Jahre (Ziffer 12 der Anlage zu § 39b BWG) ist dadurch gänzlich neutralisiert.

5.5 Bezahlung in Instrumenten

Es ist hier auf die Besonderheiten der Kreditgenossenschaft Rücksicht zu nehmen.

Da ein Geschäftsanteil in der klassischen Gestaltung nicht „handelbar“ im klassischen Sinn ist, und die Anwendbarkeit der Z 11 nur auf tatsächlich ausgegebenes Kapital abzielt, besteht für die Bank mangels geeigneter Emission aktuell keine Verpflichtung Vorkehrungen zu treffen.

Es wird keine variable Vergütung mittels Bezahlung in Instrumenten vorgenommen.

6. Persönliche Leistung und Unternehmenserfolg

Wie schon in den oben angeführten Kapiteln erwähnt muss die Auszahlung der variablen Vergütung durch die Leistung der MFB, durch die Leistung der Abteilung und abschließend durch die Leistung der:des Mitarbeiters:in gerechtfertigt sein. Somit ist die variable Vergütung nicht nur von der Leistung der:des Mitarbeiters:in abhängig, sondern auch ihrer:seiner Abteilung sowie dem Gesamtergebnis der MFB. Eine variable Vergütung einer:eines Mitarbeiters:in hängt somit nicht alleine von ihrer:seiner persönlichen Leistung, sondern auch die der Abteilung und dem Gesamtergebnis der MFB ab.

Somit ist eine variable Vergütung für den Vorstand, für Abteilungs- bzw. Bereichsleiter:innen sowie Mitarbeiter:innen unzulässig, wenn das Gesamtergebnis der MFB und/oder ihrer Abteilung und/oder die Leistung der:des Mitarbeiters:in selbst, einen Verlust aufweist.

Dabei hat die MFB bei der Bewertung, ob die Kapitalausstattung solide ist, eine Gesamteigenmittel und insbesondere das harte Kernkapital, die Eigenkapitalanforderung, einschließlich der kombinierten Kapitalpufferanforderung gemäß Artikel 128 Absatz 6 der Richtlinie 2013/36/EU, die Pufferanforderung der Verschuldungsquote gemäß Artikel 92 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, die Mindestanforderung für Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten gemäß Artikel 45c der Richtlinie 2014/59/EU und jeglicher Kapitalaufschlag und Ausschüttungsbeschränkungen gemäß Artikel 141 und 141 Buchstabe b der Richtlinie 2013/36/EU und Artikel 16a der Richtlinie 2014/59/EU, die für die variable Vergütung aller Mitarbeiter gelten, sowie das Ergebnis der Beurteilung der Angemessenheit des internen Kapitals (ICAAP).

7. Rollen und Verantwortlichkeiten

7.1 Aufsichtsrat

Die MFB ist aufgrund ihrer Größe bzw. Bilanzsumme nicht dazu verpflichtet einen Vergütungsausschuss gem. § 39c BWG einzurichten. Für die Vergütungspolitik der MFB ist der Aufsichtsrat als Gesamtgremium selbst zuständig. Die allgemeine Verantwortlichkeit des Vorstandes für die Einhaltung der Bestimmungen des BWG bleibt davon freilich unberührt.

7.1.1 Aufgaben

Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung der Einhaltung der Vergütungsbestimmungen verantwortlich. Er beschließt und überprüft periodisch – mindestens einmal jährlich – die *Grundsätze der Vergütungspolitik*. In seiner Verantwortung liegt daher sowohl die inhaltliche Gesetzeskonformität der Vergütungspolitik als auch die vollständige und korrekte Umsetzung.

Um die Genehmigung, Überwachung und Umsetzung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität ordentlich durchführen zu können, sind dem Aufsichtsrat alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen bzw. ihm uneingeschränkter Zugang zu gewähren.

Folgende Aufgaben unterliegen dem Aufsichtsrat:

- Beschlussfassung über die *Grundsätze der Vergütungspolitik*. Diesbezüglich besteht die Möglichkeit einer Beratung durch die Stabstelle Compliance zur Verfügung;
- Überwachung der Vergütungspolitik, -praxis und -verfahren und der Einhaltung der Vergütungspolitik;
- Überwachung, 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 (gemäß § 39 Abs 2 Z 4 BWG);
- Sicherstellung, dass die Grundsätze der Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, einschließlich der risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG), der Unternehmenskultur und -werte, der Risikokultur, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Bank, den Genossenschafteern und Investoren sowie der Mitarbeiter in Einklang steht und Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten getroffen werden;
- Einhaltung der *Grundsätze der Vergütungspolitik*;
- Beschlussfassung über die variable Vergütung der Geschäftsführung, Bereichsleiter:innen, Mitarbeiter:innen mit Kontrollfunktionen und der *Identifizierten Mitarbeiter:innen*;
- Die Überprüfung der Vergütungspolitik enthält eine Analyse darüber, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist. Hierbei sollte differenziert werden zwischen
 - identifizierten Mitarbeiter:innen, ohne Mitglieder der Leitungsorgans;

- die Mitglieder der Geschäftsleitung;
- die Mitglieder des Aufsichtsrates; und
- sonstigen Mitarbeiter:innen.

Bestehen wesentliche Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von männlichen, weiblichen und diversen Mitarbeiter:innen, wird dies dokumentiert und werden ggf. Maßnahmen zur Reduktion des Gener Pay Gap gesetzt.

7.1.2 Regelmäßige jährliche Überprüfung

Die Implementierung der *Grundsätze der Vergütungspolitik* ist zumindest einmal jährlich vom Aufsichtsrat zu überprüfen. Der Aufsichtsrat legt dieser Überprüfung den Bericht der Internen Revision und Stabstelle Compliance zu Grunde, da diese eine zentrale unabhängige, aber interne Überprüfung vornehmen. Zudem steht dem Aufsichtsrat die Möglichkeit offen weitere Informationen einzuholen und Berichte zu verlangen.

7.2 Geschäftsführung

Die Geschäftsführung hat eine Reihe an Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit den *Grundsätzen der Vergütungspolitik*, darunterfallen:

- Erstellung, Beschlussfassung und Umsetzung der *Grundsätze der Vergütungspolitik*;

Die Geschäftsführung beschließt über die *Grundsätze der Vergütungspolitik* nach einer Beratung mit der Stabstelle Compliance.

- Information der Mitarbeiter:innen sofern sie unter die Identifizierten Mitarbeiter:innen subsumiert werden;
- Erstellung von Vorgaben für die Leistungsvereinbarungen der einzelnen Mitarbeiter:innen in Zusammenarbeit mit den einzelnen Abteilungsleitern;
- Periodische Evaluierung der Leistungsvereinbarungen der einzelnen Mitarbeiter:innen mit dem zuständigen Abteilungsleiter;
- Hinterlegung dieses Regelwerkes sowie der Bewertungsverfahren im Intranet, sodass sie für alle Mitarbeiter:innen transparent sind.

7.3 Vergütungsbeauftragter

Zum Vergütungsbeauftragten wurde Joachim Zanitzer bestellt. Er ist für folgende Aufgaben zuständig:

- Erstellung der Zielvorgaben der einzelnen Mitarbeiter:innen und Abteilungen einschließlich Erstellung eines „Stellenklassifizierungssystem“, in dem der Wert der Position angemessen dokumentiert und festgelegt wird, welche Stellen als gleichwertig angesehen werden, als Grundlage für die Beschlussfassung der Geschäftsführung;

- Laufende Kontrolle möglicher Rückforderungsansprüche in Zusammenarbeit mit der Abteilung Controlling;
- Laufende Kontrolle der Ziele der einzelnen Mitarbeiter:innen und Abteilungen;
- Festsetzen der zu Grunde liegenden Kennzahlen für die Zielerreichung.

7.4 Risikomanagementabteilung

Die Risikomanagementabteilung ist für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Definition geeigneter risikoangepasster Leistungsindikatoren sowie die Bewertung, wie sich variable Vergütungsstruktur auf das Risikoprofil und die Risikokultur der MFB auswirkt, Unterstützung und Bereitstellung entsprechender Informationen an die anderen involvierten Abteilungen;
- Festsetzung der Kriterien für eine langfristige Nachhaltigkeit in Bezug auf Risiko, Kapital, Liquidität und die Zeitspanne der zu realisierenden Gewinne;
- Unterstützung bei der Festlegung des Bonusbetrages, Leistungskriterien und der Gewährung einer Vergütung, sofern Bedenken bestehen, dass es Auswirkungen auf das Verhalten der Mitarbeiter:innen und der Risikobehaftung der getätigten Geschäfte hat;
- Dokumentation der Zielerreichungen;
- Unterstützung der Geschäftsführung bei der Berechnung des endgültigen auszahlungsfähigen Bonusbetrages.

7.5 Stabstelle Compliance

- (Mindestens) jährliche Überprüfung der *Grundsätze der Vergütungspolitik* um die Einhaltung der Grundsätze der Vergütungspolitik sowie regulatorischen Vorgaben zu gewährleisten. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Compliance;
- Kontrolle der Einhaltung der *Grundsätze der Vergütungspolitik*;
- Kontrolle und Überprüfung, dass die Leistungsvereinbarungen den gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien entsprechen;
- Festlegung und Überprüfung wer in die Rolle der *Identifizierten Mitarbeiter:innen* fällt;
- Überprüfung der Kriterien für die Beurteilung der Marktkonformität der festen Vergütung der Mitarbeiter:innen;
- Beratung mit der Geschäftsführung über die *Grundsätze der Vergütungspolitik* vor Genehmigung/Beschlussfassung durch die Geschäftsführung und des Aufsichtsrates. Die Stabstelle Compliance steht diesbezüglich ebenfalls dem Aufsichtsrat zur Verfügung.

- Analyse der Auswirkungen der Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien durch die MFB sowie ihre Risikokultur und Erstellung eines Berichtes über alle ermittelten Compliance-Risiken und Fragen der Nichteinhaltung;
- Unterstützung bei der Festlegung von Bonusbetrages, Leistungskriterien und der Gewährung einer Vergütung, sofern Bedenken bestehen, dass es Auswirkungen auf das Verhalten der Mitarbeiter:innen und der Risikobehaftung der getätigten Geschäfte hat.

7.6 Interne Revision

Die Interne Revision überprüft Sachverhalte betreffend Grundsätze der Vergütungspolitik im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Die Interne Revision hat jährlich einen Bericht über die Umsetzung der *Grundsätze der Vergütungspolitik* zu erstellen und dem Aufsichtsrat vorzulegen. In diesem Bericht sind auf die rechtlichen Anforderungen, aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, Richtlinien und einzelnen Verfahren der Vergütung Bedacht zu nehmen. Zudem hat geschildert zu werden, ob die *Grundsätze der Vergütungspolitik* wie vorgesehen funktionieren. Weiters sind im Aufsichtsrat die Feststellungen in diesem Bereich zur Kenntnis zu bringen und gegebenenfalls mit dem Aufsichtsrat, wenn gewünscht zu besprechen bzw. diskutieren.

8. Offenlegung

Die MFB hält gemäß § 65a BWG auf ihrer Homepage fest, 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 sowie der Anlage zu § 39b BWG einhält. Zusätzlich legt die MFB die gem. Art 450 CRR erforderlichen Informationen in Bezug auf ihre Vergütungspolitik als auch -praxis für solche Kategorien der Mitarbeiter:innen offen, deren Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirkt. Dabei berücksichtigt sie die diesbezüglichen Vorgaben der EBA in ihren Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik RZ 286 ff. Es wird festgehalten, dass gemäß RZ 287 aus Sicht der EBA die Offenlegung auch nicht auf Basis der Regelungen der DSGVO (als Nachfolgeregelung der zitierten Bestimmung) verweigert werden kann.

9. Hypothekar- und Immobilienkredite (§ 33 Abs. 3 BWG)

Die Vergütung der Mitarbeiter:innen, die für die Prüfung der Kreditwürdigkeit hinsichtlich Hypothekar- und Immobilienkrediten gemäß dem Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz („**HIKrG**“) zuständig sind, vermeidet Interessenkonflikte schon rein dadurch, dass sie keinerlei variable Gehaltsbestandteile enthält und somit eine variable Vergütung nicht von der Zahl oder dem Anteil der genehmigten Kreditanträge abhängt. Das gilt ebenso für Mitarbeiter:innen, die Beratungsleistungen gemäß § 14 HIKrG erbringen, sodass sie in ihrer Fähigkeit, im besten Interesse der Verbraucher zu handeln, auch nicht durch eine Koppelung von Gehaltsbestandteilen an Absatzziele beeinträchtigt werden.

10. Versicherungsvermittlung

10.1 Allgemein

Auch im Rahmen der Vermittlung von Versicherungsprodukten können falsche Vergütungsanreize, insbesondere bei Vorliegen von Anreizen zur Bevorzugung eines bestimmten Versicherungsprodukts, zu verpönten Interessenkonflikten zwischen den Interessen der Kund:innen auf der einen Seite und jenen der MFB oder ihrer Mitarbeiter:innen auf der anderen Seite führen.

Im Zuge der Vergütungspolitik sind daher auch die Grundsätze für den Umgang mit Interessenkonflikten zu beachten. Insbesondere gilt es in Bezug auf die Vergütung iZm der Versicherungsvermittlung darauf zu achten, dass Interessenkonflikte rechtzeitig erkannt und so weit wie möglich vermieden werden. Die Vergütungspolitik, insbesondere allfällige Zuwendungen im Zusammenhang mit der Versicherungsvermittlung, darf nicht dazu führen, dass Interessenkonflikte, die dem Kundeninteresse schaden könnten, entstehen können (siehe dazu *Conflict of Interest Policy*).

10.2 Bewertungskriterien

Prinzipiell kann festgehalten werden, dass ein Anreiz bzw. eine Anreizregelung als nachteilig für die Qualität der betreffenden Dienstleistung für die:den Kund:in angesehen, wird sofern der Anreiz bzw. die Anreizregelung aufgrund der Art und des Ausmaßes Anlass dafür bieten, Versicherungsvertriebstätigkeiten auf eine Art und Weise auszuführen, die gegen die Verpflichtung verstößt, im besten Interesse der:des Kund:in ehrlich, redlich und professionell zu handeln.

Um zu beurteilen, ob ein Anreiz bzw. eine Anreizregelung sich nachteilig auf die Qualität der betreffenden Dienstleistung für die:den Kund:in auswirkt, nimmt die MFB eine Gesamtanalyse vor, bei der sämtlichen relevanten Faktoren, die das Risiko einer nachteiligen Auswirkung auf die Qualität der betreffenden Dienstleistung für die:den Kund:in erhöhen bzw. senken können, sowie den organisatorischen Maßnahmen, die zur Verhinderung des Risikos einer nachteiligen Auswirkung vor.

Als Bewertungskriterien wird folgendes berücksichtigt:

- a) ob der Anreiz bzw. die Anreizregelung die MFB bzw. ihre Mitarbeiter:innen dazu veranlasst, der:dem Kund:in ein bestimmtes Versicherungsprodukt bzw. eine bestimmte Versicherungsleistung anzubieten oder zu empfehlen, trotz des Umstands, dass sie:er bzw. es imstande wäre, ein anderes Versicherungsprodukt bzw. eine andere Versicherungsleistung anzubieten, das bzw. die den Bedürfnissen der:des Kund:inn besser entspricht;
- b) ob der Anreiz bzw. die Anreizregelung ausschließlich oder vorwiegend auf wirtschaftlichen Kriterien beruht oder ob er bzw. sie angemessene qualitative Kriterien berücksichtigt, in welche die Erfüllung der geltenden Verordnungen, die Qualität der für die Kund:innen erbrachten Dienstleistungen sowie die Kund:innenzufriedenheit einfließen;

- c) den Wert des gezahlten oder entgegengenommenen Anreizes im Verhältnis zum Wert des Produkts und der Dienstleistungen;
- d) ob der Anreiz ganz oder vorwiegend zum Zeitpunkt des Abschlusses des Versicherungsvertrags oder über die gesamte Laufzeit dieses Vertrags gezahlt wird;
- e) ob ein angemessener Mechanismus zur Rückforderung des Anreizes bei einem Storno oder frühzeitigen Rückkauf des Produkts oder im Falle einer Schädigung der Interessen der:des Kund:in existiert;
- f) ob eine variable oder an die Erreichung eines bestimmten Ziels gebundene Schwelle jedweder Form oder ein anderer werterhöhender Mechanismus besteht, der bei Erreichung eines bestimmten Verkaufsvolumens oder -werts ausgelöst wird.

11. Wertpapierdienstleistungen

Auch im Rahmen von Wertpapierdienstleistungen ist auf ein adäquates Vergütungssystem zu achten. Die MFB hat Vorkehrungen erfasst, um Interessenkonflikte zwischen ihr selbst, relevanten Personen, vertraglich gebundenen Vermittlern oder anderen Personen, die mit ihr direkt oder indirekt durch Kontrolle verbunden sind, einerseits und ihren Kund:innen andererseits oder zwischen ihren Kund:innen untereinander zu erkennen und zu vermeiden oder zu regeln, die bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen, Anlagetätigkeiten und Nebendienstleistungen oder einer Kombination derselben entstehen, einschließlich derjenigen, die auf den Erhalt von Vorteilen von Dritten oder durch die eigene Vergütungsstruktur oder sonstige eigene Anreizstrukturen des Rechtsträgers zurückgehen (siehe dazu *Interessenkonflikt Policy*).

Die Leistungen der Mitarbeiter:innen sind nicht in einer Weise vergütet oder bewertet, die mit der Pflicht der:des Mitarbeiters:in, im bestmöglichen Interesse ihrer:seiner Kund:innen zu handeln, kollidiert. Die MFB hat keine Vereinbarungen mit Mitarbeiter:innen getroffen, die ihre Mitarbeiter:innen verleiten könnten, einer:inem Privatkund:in ein bestimmtes Finanzinstrument zu empfehlen, obwohl die MFB ein anderes, den Bedürfnissen der:des Kund:in besser entsprechendes Finanzinstrument anbieten könnte.

12. Liste der Annexe

ANNEX I. Liste Identifizierter Mitarbeiter:innen der MFB