

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Marchfelder Bank eG 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 einhält.

In Umsetzung dieser Verpflichtung macht die Marchfelder Bank eG mit nachfolgenden grundlegenden Informationen ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen betreffend die Einhaltung der internen Governance Bestimmungen und ihrer Vergütungsregelungen öffentlich einsehbar:

1. Information über die Einhaltung von § 5 Abs 1 Z 6 bis 9a und § 28a Abs 3 und 5 BWG

Die Eignungsvoraussetzungen für die Geschäftsleitung, der Aufsichtsratsmitglieder und der/des Aufsichtsratsvorsitzenden der Marchfelder Bank eG sind in der internen *Fit & Proper Policy* festgelegt. Die Fit & Proper Policy ist Teil des Governance-Rahmenwerkes der Marchfelder Bank eG und beruht auf einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, wie etwa

- §§ 5, 28a, 29, 30, 39, 39d, 42, 63a, 73 des österreichischen Bankwesengesetzes („BWG“);
- § 23 Finanzmarkt-Geldwäschegesetz („FM-GwG“)
- § 29 Wertpapieraufsichtsgesetz 2018 („WAG 2018“)
- § 13 Gewerbeordnung („GewO“)
- EBA – „*Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen*“ („EBA/GL/2017/12“), dt. Fassung von März 2018;
- EBA – „*Leitlinien zur internen Governance*“ („EBA/GL/2017/11“), dt. Fassung von März 2018;
- FMA Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen, Stand: 30.08.2018;
- FMA Rundschreiben betreffend die Organisatorischen Anforderungen des Wertpapieraufsichtsgesetzes und der DelVO (EU) 2017/656 idF vom 11.09.2018 („*Organisationsrundschriften WAG 2018*“);
- FMA-Rundschreiben zum Geldwäschereibeauftragten zur Prävention von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung idF vom 24.04.2012 („*Rundschreiben Geldwäschebeauftragter*“).

Neben Kriterien betreffend die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Unvoreingenommenheit und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sind insbesondere die für die jeweilige Aufgabe erforderliche fachliche Eignung und Erfahrung gefordert; (potentielle) Interessenkonflikte sind offenzulegen. Die Eignung der Geschäftsleitung wird jährlich vom Aufsichtsrat evaluiert.

Betreffend den Aufsichtsrat hat zumindest ein Aufsichtsratsmitglied „*unabhängig*“ iSd § 28a Abs. 5b BWG zu sein.

Dem Aufsichtsrat obliegt es zudem, die individuelle und kollektive Eignung des Aufsichtsrates festzustellen. Der Aufsichtsrat evaluiert jährlich die individuelle und kollektive Eignung des Aufsichtsrates.

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

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG besteht für die Marchfelder Bank eG keine Verpflichtung einen Nominierungsausschuss einzurichten.

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

Die Marchfelder Bank eG hat *Grundsätze der Vergütungspolitik* unter Berücksichtigung der gesetzlichen und regulatorischen Grundsätze und Vorgaben festgelegt und ist Teil des Governance-Rahmenwerkes der Marchfelder Bank eG.

Die *Grundsätze der Vergütungspolitik* werden ad hoc, zumindest aber jährlich von der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat überprüft. Sie basiert auf gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, wie etwa dem

- § 33 Abs. 3, § 39 Abs. 2 sowie §§ 39b und 39c inklusive Anhang zu § 39b des österreichischen Bankwesengesetzes („BWG“);
- § 45, § 47 WAG 2018
- EU-Richtlinie 2013/36/EU vom 27.06.2013 (dt. Fassung) („CRD IV“);
- DelVO 2014/604 vom 06.06.2014 (dt. Fassung) sowie DelVO 2016/861 vom 01.06.2016 (dt. Fassung) in Bezug auf qualitative und angemessene quantitative Kriterien zur Ermittlung der Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil eines Instituts auswirkt („*Identifizierte Mitarbeiter*“) – in Ergänzung zu CRD IV;
- DelVO 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;
- EU-Richtlinie 2013/575/EU vom 27.06.2013 (dt. Fassung) („CRR“)
- EBA – „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik“ (EBA/GL/2015/22);
- EBA – „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von MFBprodukten und –dienstleistungen im Privatkundengeschäft“ (EBA/GL/2016/06);
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG – „*Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken*“, Jänner 2018.

Die *Grundsätze der Vergütungspolitik* der Marchfelder Bank eG enthält 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.

Sie ist wesentlicher Bestandteil eines soliden Risikomanagements, das für die Unternehmensführung und -kontrolle zur Verfügung steht sowie über wirksame Verfahren zur Ermittlung, Steuerung, Überwachung und Meldungen der tatsächlichen und potentiellen künftigen Risiken implementiert ist.

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

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 39c BWG besteht für die Marchfelder Bank eG keine Verpflichtung einen Vergütungsausschuss einzurichten.

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 Marchfelder Bank eG angegeben.