

---

## **VERÖFFENTLICHUNGEN §§ 65a und 64 Abs. 1 Z. 18 und 19 BWG: (Corporate Governance, Vergütung, Finanzinformationen)**

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft (nachfolgend „Kathrein Privatbank“) grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zur Vergütung öffentlich einsehbar:

Aufgrund des Nichtvorliegens der in §§ 29 Abs. 1 und § 39c Abs. 1 angeführten Voraussetzungen sind die Bestimmungen des § 29 BWG (Nominierungsausschuss) und 39c (Vergütungsausschuss) bei Kathrein Privatbank nicht anwendbar.

### **1. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen**

Die persönlichen Anforderungen nach § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG gelten für Geschäftsleiter, die Anforderungen nach § 28a Abs. 1 und 3 BWG richten sich an Aufsichtsratsvorsitzende und jene nach § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG an alle Aufsichtsratsmitglieder von Kreditinstituten. In den §§ 5 Abs 1 Z 6 – 13 und 28a BWG werden neben allgemeinen Voraussetzungen (Nicht-Vorliegen von Ausschließungsgründen) persönliche Anforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates von Kreditinstituten statuiert. Diese Anforderungen umfassen u.a. die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit. (Fit & Proper Vorgaben).

Darüber hinaus legen die von der European Banking Authority (EBA) erlassenen Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen vom 22. November 2012 (EBA/GL/2012/06) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Die Finanzmarktaufsicht hat ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper – Rundschreiben) veröffentlicht.

Da die Fit & Proper Vorgaben von den Instituten sowohl auf Einzel- als auch auf Kreditinstitutgruppenbasis (§ 30 BWG) zu beachten sind, hat RBI als übergeordnetes Kreditinstitut der RBI Kreditinstitutgruppe eine entsprechende RBI Fit & Proper Konzernrichtlinie erlassen, welche Mindeststandards für die von den Fit & Proper Vorgaben erfassten Mitglieder der RBI Kreditinstitutgruppe festlegt.

In Umsetzung dieser Bestimmungen hat Kathrein Privatbank eine Fit & Proper Richtlinie erlassen, die einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen aufsetzt sowie die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit festlegt.

Demnach wird Kathrein Privatbank vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner wurde ein Prozess für regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert (Evaluierung).

Kathrein Privatbank hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen ein sogenanntes "Fit & Proper Office" eingerichtet. Demnach ist das Fit & Proper Office für die Vorbereitung der Entscheidung des für die Eignungsbeurteilung zuständigen Gremiums und die Sicherstellung der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen verantwortlich. Das Fit & Proper Office unterstützt ferner die zuständigen Gremien bei der regelmäßigen Evaluierung.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder Inhaber von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potentiellen Interessenskonflikten, herangezogen. Eine positive Gesamtbeurteilung („Fit & Proper“) wird vorgenommen, wenn die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten Kriterien und gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Ebenso wird die kollektive Eignung der Organe Geschäftsleitung und Aufsichtsrat bei der Beurteilung berücksichtigt.

Der Finanzmarktaufsicht wird die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsratsvorsitzenden unter Beifügung der Beurteilungsunterlagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen angezeigt.

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

Den Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und –praxis bilden die seitens RBI als übergeordnetes Kreditinstitut erlassenen Vergütungs-Richtlinien („Konzern-Vergütungsrichtlinien“). Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik (einschließlich Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile, spezieller Regelungen für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen sowie Ausgestaltung und Erfolgsmessung für den „Bonus Pool“), Sonderregeln für die Vergütung des Risikopersonals im Sinne des § 39b BWG (insbesondere hinsichtlich Anspruchserwerb und Auszahlung variabler Vergütungen und deren Rückstellung) sowie Vorgaben für die Auswahl des Risikopersonals und für den Prozess zur Feststellung und Entscheidung von Malus- und Rückforderungsfällen. Durch die Richtlinie wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der Kathrein Privatbank mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Kathrein Privatbank tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der Kathrein Privatbank werden unter Einhaltung der RBI Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Kathrein Aufsichtsrats festgelegt („Vergütungsrichtlinie“). Auf Basis der Vergütungsrichtlinie werden die fixen und variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Die Vergütungsrichtlinie regelt die Voraussetzungen, die für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütungen erfüllt sein müssen. Für jedes Geschäftsjahr werden die Personen des Risikopersonals gemäß den Vorgaben der Vergütungsrichtlinie ermittelt. Die für ein Geschäftsjahr zuerkannten variablen Vergütungen für das Risikopersonal werden grundsätzlich nicht vollständig ausgezahlt, sondern ein Teil wird entsprechend den Vorgaben des BWG zurückgestellt bzw. in Instrumenten (die einer geeigneten Zurückstellungspolitik unterliegen) gewährt, wobei es die Möglichkeit der Neutralisierung von einzelnen Grundsätzen für nur teilweise betroffenes Risikopersonal von Kathrein gibt.

Der Anspruchserwerb und die Auszahlung der variablen Vergütung des Risikopersonals einschließlich des zurückgestellten Anteils dürfen nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Finanzlage insgesamt tragbar und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist. Andernfalls ist eine Kürzung oder auch der gänzliche Entfall auf Basis der Vergütungsrichtlinien und den entsprechenden Malus- und Rückforderungsübereinkommen sichergestellt.

### **3. Finanzinformationen gemäß § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG (gem. Jahresabschluss 2017)**

- a) Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft mit Sitz in 1010 Wien, Österreich (keine weiteren Niederlassungen) ist konzessioniert zur Erbringung von Bankgeschäften gemäß § 1 Abs. 1 BWG
- b) Nettozinsertrag 2017: EUR 4.016.183,35  
Betriebserträge 2017: EUR 17.927.836,92
- c) Anzahl Mitarbeiter auf Vollzeitbasis 2017: 72,55 Personen
- d) Jahresergebnis vor Steuern (EGT) 2017 : EUR - 5.888.504,64
- e) Steuern vom Einkommen 2017: EUR + 897.048,25
- f) erhaltene öffentliche Beihilfen: EUR 0,00
- Gesamtkapitalrentabilität 2017: - 1%