

# Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung

Die Allianz Vorsorgekasse AG erfüllt mit dem vorliegenden Dokument die Verpflichtung zur Erörterung, 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 einhält.

## Erörterung zu den Konzessionstatbeständen, fit & proper bezüglich Vorstandsmitglieder

Gemäß § 5 Abs 1 Z 6 bis 9a muss sichergestellt sein, dass:

*6. bei keinem der Geschäftsleiter ein Ausschließungsgrund im Sinne des § 13 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 GewO 1994, [BGBl. Nr. 194/1994](#), in der jeweils geltenden Fassung vorliegt und über das Vermögen keines der Geschäftsleiter beziehungsweise keines anderen Rechtsträgers als einer natürlichen Person, auf dessen Geschäfte einem Geschäftsleiter maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist, der Konkurs eröffnet wurde, es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde.*

*7. die Geschäftsleiter über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse verfügen und keine Tatsachen vorliegen, aus denen sich Zweifel an ihrer persönlichen für den Betrieb der Geschäfte gemäß § 1 Abs. 1 erforderlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit ergeben; die Mitgliedschaft bei einem mit dem Kreditinstitut verbundenen Unternehmen oder einer mit dem Kreditinstitut verbundenen Rechtsperson stellt dabei für sich alleine keine Tatsache dar, die Zweifel an der Unvoreingenommenheit eines Geschäftsleiter rechtfertigen würden; bei der Überprüfung der Zuverlässigkeit hat die FMA auch auf die von der EBA gemäß Art. 69 Abs. 1 der Richtlinie 2013/36/EU eingerichtete Datenbank zurückzugreifen; liegen derartige Tatsachen vor, dann darf die Konzession nur erteilt werden, wenn die Unbegründetheit der Zweifel bescheinigt wurde;*

*8. die Geschäftsleiter auf Grund ihrer Vorbildung fachlich geeignet sind und für den Betrieb des Kreditinstitutes erforderlichen Erfahrungen haben. Die fachliche Eignung eines Geschäftsleiters setzt voraus, dass dieser in ausreichendem Maße theoretische und praktische Kenntnisse in den beantragten Geschäften gemäß § 1 Abs. 1 sowie Leitungserfahrung hat; die fachliche Eignung für die Leitung eines Kreditinstitutes ist anzunehmen, wenn eine zumindest dreijährige leitende Tätigkeit bei einem Unternehmen vergleichbarer Größe und Geschäftsart nachgewiesen wird;*

*9. gegen einen Geschäftsleiter, der nicht österreichischer Staatsbürger ist, in dem Staat, dessen Staatsbürgerschaft er hat, keine Ausschließungsgründe als Geschäftsleiter eines Kreditinstitutes im Sinne der Z 6, 7, 8 oder 13 vorliegen; dies ist durch die Bankenaufsicht des Heimatlandes zu bestätigen; kann jedoch eine solche Bestätigung nicht erlangt werden, so hat der betreffende Geschäftsleiter dies glaubhaft zu machen, das Fehlen der genannten Ausschließungsgründe zu bescheinigen und eine Erklärung abzugeben, ob die genannten Ausschließungsgründe vorliegen;*

Allianz Vorsorgekasse AG

9a. die Geschäftsleiter ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Kreditinstitut aufwenden; dabei hat ein Geschäftsleiter im Falle der Ausübung mehrerer Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion oder als Mitglied eines Aufsichtsrates die Umstände im Einzelfall und die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Kreditinstitutes zu berücksichtigen; Geschäftsleiter von Kreditinstituten, die von erheblicher Bedeutung im Sinne des Abs. 4 sind, dürfen insgesamt nur eine Tätigkeit in geschäftsführender Funktion sowie zusätzlich zwei Tätigkeiten als Mitglied eines Aufsichtsrates wahrnehmen; für die Berechnung der Anzahl der Tätigkeiten gelten mehrere Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion und als Mitglied eines Aufsichtsrates

- a) innerhalb derselben Gruppe bestehend aus
  - aa) dem EU-Mutterinstitut, dessen Tochterunternehmen und eigenen Tochterunternehmen oder sonstigen Unternehmen, die derselben Kreditinstitutsgruppe angehören, soweit alle vorgenannten in die Beaufsichtigung auf konsolidierter Basis einbezogen sind oder einer zusätzlichen Beaufsichtigung gemäß § 6 Abs. 1 FKG unterliegen, oder
  - bb) verbundenen Unternehmen gemäß § 189a Z 8 UGB, § 245a UGB oder § 15 AktG;
- b) bei Mitgliedern desselben institutsbezogenen Sicherungssystems gemäß Art. 113 Abs. 7 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder
- c) bei Unternehmen, an denen das Kreditinstitut eine qualifizierte Beteiligung gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 36 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 hält

als nur eine Tätigkeit. Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion oder als Mitglied eines Aufsichtsrates bei Organisationen, die nicht überwiegend gewerbliche Ziele verfolgen, sind bei der Berechnung nicht miteinzubeziehen. Die FMA kann auf Antrag eine Überschreitung der Begrenzung um eine Tätigkeit als Mitglied eines Aufsichtsrates genehmigen. Die FMA hat die EBA über derartige Genehmigungen regelmäßig zu informieren;

Die Allianz Vorsorgekasse AG hat ein institutsinternes System, um den Anforderungen der Z 6 bis 9a zu entsprechen: Bei Funktionsbestellung werden die entsprechenden Informationen eingeholt, alle zwei Jahre wird dokumentiert an die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen in diesem Bereich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen hingewiesen – dies zuletzt in der Sitzung am 20.03.2025. Die Ergebnisse (kein Verstoß) wurden im Rahmen nach Einholung von Erhebungen dieser Sitzung bescheinigt. Diese Vorgangsweise entspricht dem FMA-Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

## Erörterung zu den fit & proper-Anforderungen für den Aufsichtsrat

Gemäß § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 muss sichergestellt sein:

1. Es liegt kein Ausschließungsgrund gemäß § 13 Abs. 1 bis 3, 5 und 6 GewO 1994 vor und über das Vermögen keines der Mitglieder des Aufsichtsrates oder eines anderen Rechtsträgers als einer natürlichen Person, auf deren Geschäfte einem der Mitgliedern des Aufsichtsrates maßgebender Einfluss zusteht oder zugestanden ist, wurde ein Konkurs eröffnet, es sei denn, im Rahmen des Konkursverfahrens ist es zum Abschluss

- eines Sanierungsplanes gekommen, der erfüllt wurde; dies gilt auch, wenn ein damit vergleichbarer Tatbestand im Ausland verwirklicht wurde;
2. die Mitglieder des Aufsichtsrates verfügen über geordnete wirtschaftliche Verhältnisse und es liegen keine Tatsachen vor, aus denen sich Zweifel an ihrer persönlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit für die Ausübung der Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrates ergeben; die Mitgliedschaft bei einem mit dem Kreditinstitut verbundenen Unternehmen oder einer mit dem Kreditinstitut verbundenen Rechtsperson stellt dabei für sich alleine keine Tatsache dar, die Zweifel an der Unvoreingenommenheit eines Mitglieds des Aufsichtsrates rechtfertigen würde; bei der Überprüfung der Zuverlässigkeit hat die FMA auch auf die von der EBA gemäß Art. 69 Abs. 1 der Richtlinie 2013/36/EU eingerichtete Datenbank zurückzugreifen;
  3. die Mitglieder des Aufsichtsrates verfügen jederzeit über ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, um gemeinsam in der Lage zu sein, die Geschäftstätigkeiten des jeweiligen Kreditinstitutes einschließlich damit verbundener Risiken soweit zu verstehen, dass sie die Entscheidungen der Geschäftsleitung überwachen und kontrollieren können;
  4. gegen Mitglieder des Aufsichtsrates, die nicht österreichische Staatsbürger sind, liegen in dem Staat, dessen Staatsbürgerschaft sie haben, keine Ausschließungsgründe als Mitglied des Aufsichtsrates im Sinne der Z 1 und 2 vor; dies ist durch die Bankenaufsicht des Heimatlandes zu bestätigen; kann jedoch eine solche Bestätigung nicht erlangt werden, so hat das betreffende Mitglied des Aufsichtsrates dies glaubhaft zu machen, das Fehlen der genannten Ausschließungsgründe zu bescheinigen und eine Erklärung abzugeben, ob die genannten Ausschließungsgründe vorliegen;
  5. die Mitglieder des Aufsichtsrates wenden ausreichend Zeit für die Erfüllung ihrer Tätigkeit im Kreditinstitut auf; insbesondere hat ein Mitglied des Aufsichtsrates bei der Ausübung weiterer Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion oder als Mitglied eines Aufsichtsrates die Umstände im Einzelfall und die Art, den Umfang und die Komplexität der Geschäfte des Kreditinstitutes zu berücksichtigen; falls sie nicht als Vertreter der Republik Österreich im Aufsichtsrat tätig sind, dürfen Mitglieder des Aufsichtsrates von Kreditinstituten, die von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 sind, insgesamt nur eine Tätigkeit in geschäftsführender Funktion in Verbindung mit zwei Tätigkeiten als Mitglied eines Aufsichtsrates oder insgesamt vier Tätigkeiten als Mitglied eines Aufsichtsrates wahrnehmen; für die Berechnung der Anzahl der Tätigkeiten gelten mehrere Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion und als Mitglied eines Aufsichtsrates
    - a) innerhalb derselben Gruppe bestehend aus
      - aa) dem EU-Mutterinstitut, dessen Tochterunternehmen und eigenen Tochterunternehmen oder sonstigen Unternehmen, die derselben Kreditinstitutsgruppe angehören, soweit alle vorgenannten in die Beaufsichtigung auf konsolidierter Basis einbezogen sind oder einer zusätzlichen Beaufsichtigung gemäß § 6 Abs. 1 FKG unterliegen, oder
      - bb) verbundenen Unternehmen gemäß § 189a Z 8 UGB, § 245a UGB oder § 15 AktG;
    - b) bei Mitgliedern desselben institutsbezogenen Sicherungssystems gemäß Art. 113 Abs. 7 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder
    - c) bei Unternehmen, an denen das Kreditinstitut eine qualifizierte Beteiligung gemäß Art. 4 Abs. 1 Nummer 36 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 hält

*als nur eine Tätigkeit. Tätigkeiten in geschäftsführender Funktion oder als Mitglied eines Aufsichtsrates bei Organisationen, die nicht überwiegend gewerbliche Ziele verfolgen, oder Tätigkeiten als Mitglied eines Aufsichtsrates bei einem Kreditinstitut als Vertreter der Republik Österreich sind bei der Berechnung nicht miteinzubeziehen. Die FMA kann auf Antrag eine Überschreitung dieser Begrenzung um eine Tätigkeit als Mitglied eines Aufsichtsrates genehmigen. Die FMA hat die EBA über derartige Genehmigungen regelmäßig zu informieren.*

Die Allianz Vorsorgekasse AG hat ein institutsinternes System, um den Anforderungen der Z 1 bis 5 zu entsprechen: Bei Funktionsbestellung werden die entsprechenden Informationen eingeholt, alle zwei Jahre wird dokumentiert an die Verpflichtung zur Bekanntgabe von Änderungen in diesem Bereich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen hingewiesen – dies zuletzt mittels Umlaufbeschluss des Aufsichtsrates vom 14.05.2024. Die Ergebnisse (kein Verstoß) wurden im Rahmen nach Einholung von Erhebungen dieser Sitzung bescheinigt. Diese Vorgangsweise entspricht dem FMA-Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

## Erörterung zum Nominierungsausschuss

§ 29 BWG:

*In Kreditinstituten jedweder Rechtsform, die von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 sind, ist vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes ein Nominierungsausschuss einzurichten. Bei Kreditgenossenschaften kann auch der nithauptamtliche Vorstand den Nominierungsausschuss einrichten. Der Nominierungsausschuss hat:*

- 1. Bewerber für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung zu ermitteln und dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zu unterbreiten;*
- 2. falls für die jeweilige Rechtsform des Kreditinstitutes gesetzlich vorgesehen, den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung frei werdender Stellen im Aufsichtsrat zu unterstützen;*
- 3. im Rahmen seiner Aufgaben gemäß Z 1 und 2 die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des betroffenen Organs zu berücksichtigen, eine Aufgabenbeschreibung mit Bewerberprofil zu erstellen und den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand anzugeben;*
- 4. im Rahmen seiner Aufgaben gemäß Z 1 und 2 eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen; die Zielquote, die Strategie sowie der Umsetzungsfortschritte sind gemäß Art. 435 Abs. 2 lit. c der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu veröffentlichen;*
- 5. im Rahmen seiner Aufgaben gemäß Z 1 und 2 darauf 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 des Kreditinstitutes zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden;*

Allianz Vorsorgekasse AG

6. regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates durchzuführen und dem Aufsichtsrat nötigenfalls Änderungsvorschläge zu unterbreiten;

7. regelmäßig, jedoch zumindest 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 durchzuführen und diese dem Aufsichtsrat mitzuteilen;

8. den Kurs der Geschäftsleitung im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements zu überprüfen und den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an die Geschäftsleitung zu unterstützen.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben kann der Nominierungsausschuss auf alle Ressourcen zurückgreifen, die er für angemessen hält und ist hierfür durch das Kreditinstitut mit angemessenen Finanzmitteln auszustatten.

Nach §§ 3 Abs 7 lit e iVm 29 BWG ist die Einrichtung eines Nominierungsausschusses für die Allianz Vorsorgekasse AG nicht erforderlich. Dessen Aufgaben gehen auf den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit über.

## Erörterungen zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken

§ 39b BWG:

(1) Bei der Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken einschließlich der Gehälter und freiwilligen Rentenzahlungen für Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirkt, haben die Kreditinstitute die in Anlage zu § 39b genannten Grundsätze auf eine Weise anzuwenden, die ihrer Größe, ihrer internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte sowie den Mitarbeiterkategorien, der Art und der Höhe ihrer Vergütung sowie der Auswirkung ihrer Tätigkeit auf das Risikoprofil angemessen ist.

(2) Die Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeit sich gemäß Abs. 1 wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirkt, umfassen jedenfalls die folgenden Personengruppen:

1. die Geschäftsleiter, die Mitglieder des Aufsichtsrates und die Mitglieder des höheren Managements;

2. Mitarbeiter mit Managementverantwortung für die Kontrollaufgaben oder wesentliche Geschäftsbereiche des Kreditinstituts;

3. Mitarbeiter, die im vorhergehenden Geschäftsjahr Anspruch auf eine Vergütung in beträchtlicher Höhe hatten, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

- a) die Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters betrug mindestens 500 000 Euro und entsprach mindestens der durchschnittlichen Vergütung der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrates und der Mitglieder des höheren Managements gemäß Z 1 und



Allianz Vorsorgekasse AG

- b) *die jeweiligen Mitarbeiter üben die berufliche Tätigkeit in einem wesentlichen Geschäftsbereich aus, wobei es sich um eine Tätigkeit handelt, die sich erheblich auf das Risikoprofil des betreffenden Geschäftsbereichs auswirkt.*

*(3)Ergänzend zu den Fällen des § 30 Abs. 7 dritter Satz sind Abs. 1 und 2 in Verbindung mit § 30 Abs. 7 erster und zweiter Satz auf die folgenden Institute einer Kreditinstitutsgruppe nicht anzuwenden:*

- 1. Tochterunternehmen mit Sitz im Inland, die besondere Vergütungsanforderungen außerhalb dieses Bundesgesetzes anzuwenden haben,*
- 2. Tochterunternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat, die besondere Vergütungsanforderungen nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Union als der Richtlinie 2013/36/EU anzuwenden haben, und*
- 3. Tochterunternehmen mit Sitz in einem Drittland, die besondere Vergütungsanforderungen nach Maßgabe anderer Rechtsakte der Union als der Richtlinie 2013/36/EU anzuwenden hätten, wenn sie ihren Sitz in der Europäischen Union hätten.*

*(4)Abweichend von Abs. 3 sind Abs. 1 und 2 in Verbindung mit § 30 Abs. 7 erster und zweiter Satz auf einzelne Mitarbeiter von Instituten einer Kreditinstitutsgruppe anzuwenden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und § 30 Abs. 7 dritter Satz nicht anwendbar ist:*

- 1. Das Institut unterliegt weder dem Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes noch der Richtlinie 2013/36/EU;*
- 2. das Institut ist entweder eine Vermögensverwaltungsgesellschaft gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 19 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder ein Unternehmen, das die in Anhang I Abschnitt A Nr. 2, 3, 4, 6 und 7 der Richtlinie 2014/65/EU aufgeführten Wertpapierdienstleistungen und Anlagentätigkeiten ausführt und*
- 3. die Mitarbeiter des Instituts sind damit beauftragt, berufliche Tätigkeiten auszuführen, die sich direkt und wesentlich auf das Risikoprofil oder die Geschäftstätigkeit der Institute innerhalb der Kreditinstitutsgruppe auswirken.*

Anlage zu § 39b BWG:

- 1. Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.*
- 1a. Die Vergütungspolitik und -praktiken sind geschlechtsneutral.*
- 2. Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.*
- 3. Der Aufsichtsrat oder ein sonst nach Gesetz oder Satzung zuständiges Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Bei Kreditinstituten, bei denen gemäß § 39c ein Vergütungsausschuss eingerichtet ist, können diese Aufgaben vom Vergütungsausschuss wahrgenommen werden.*
- 4. Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung wird mindestens einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Aufsichtsrat oder*

von einem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.

5. Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen.
6. Die Vergütung des höheren Managements im Risikomanagement und in Compliance-Funktionen ist vom Vergütungsausschuss unmittelbar zu überprüfen.
- 6a. Die Vergütungspolitik unterscheidet unter Berücksichtigung nationaler Gepflogenheiten zwischen Kriterien zur Festlegung der fixen und der variablen Vergütungskomponente. Diese Unterscheidung soll dabei insbesondere nach folgenden Kriterien erfolgen:
  - a) Kriterien für die Festsetzung der fixen Vergütungskomponente:
    - aa) einschlägige berufliche Erfahrung und
    - bb) konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur, unter Berücksichtigung der hiermit verbundenen Verantwortung;
  - b) Kriterien für die Festsetzung der variablen Vergütungskomponente:
    - aa) nachhaltige und risikoangepasste Leistungen sowie
    - bb) Leistungen, welche über die vorgegebenen Leistungsziele hinausgehen.
7. Bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Gesamtergebnisses des Kreditinstitutes zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt:
  - a) Zur Gewährleistung, dass die Beurteilung auf die längerfristige Leistung abstellt und die tatsächliche Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten über einen Zeitraum verteilt ist, der dem zugrunde liegenden Geschäftszyklus des Unternehmens Rechnung trägt, hat die Leistungsbeurteilung in einem mehrjährigen Rahmen zu erfolgen.
  - b) Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht ein.
  - c) Eine garantierte variable Vergütung steht nicht in Einklang mit solidem Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und darf nicht Bestandteil künftiger Vergütungssysteme sein; ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist und das Kreditinstitut über eine solide und ausreichende Eigenmittelausstattung verfügt.
  - d) Kreditinstitute, die staatliche Unterstützungsmaßnahmen auf Grundlage der Bestimmungen des Finanzmarktstabilitätsgesetzes (FinStaG), [BGBl. I Nr. 136/2008](#), oder gemäß § 1 Abs. 4 des Interbankmarktstärkungsgesetzes (IBSG), [BGBl. I Nr. 136/2008](#), in Anspruch nehmen, haben überdies folgende Grundsätze einzuhalten:
    - aa) Sollte die Aufrechterhaltung einer soliden Eigenmittelbasis sowie eine rechtzeitige Beendigung dieser staatlichen Unterstützungsmaßnahmen nicht gegeben sein, so ist die variable Vergütung auf einen prozentuellen Anteil des Nettogewinns begrenzt.
    - bb) Kreditinstitute haben ihre Vergütungspolitik auf eine Weise zu strukturieren, sodass diese auf ein solides Risikomanagement und ein langfristiges Wachstum ausgerichtet ist. Sofern dies erforderlich ist, beinhalten diese Maßnahmen unter anderem auch die Einführung von Obergrenzen für die Vergütung von Geschäftsleitern.

- cc) *Den Geschäftsleitern wird nur dann eine variable Vergütung gewährt, sofern dies gerechtfertigt und angemessen ist.*
8. *Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, wobei der fixe Vergütungsanteil so hoch ist, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und auch zu r Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann.*
- 8a. *Kreditinstitute haben ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Komponente der Gesamtvergütung festzusetzen. Dabei darf der Betrag der variablen Vergütungskomponente den Betrag der fixen Vergütungskomponente nicht überschreiten.*
- 8b. *Abweichend von Z 8a kann die variable Vergütungskomponente durch einen Beschluss der Aktionäre oder sonstigen Gesellschafter auf bis zu 200 vH der fixen Vergütungskomponente erhöht werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:*
- a) *Der Beschlussfassung hat eine umfangreiche Empfehlung des Kreditinstitutes voranzugehen, welche die Gründe für die erhöhte variable Vergütung und dessen Umfang einschließlich der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, deren Funktionen sowie die zu erwartenden Auswirkungen in Bezug auf den Erhalt einer soliden Eigenmittelausstattung des Kreditinstitutes darlegt.*
- b) *Das Kreditinstitut hat die FMA umgehend über die abgegebene Empfehlung zu informieren. Diese Information hat insbesondere die vorgeschlagene Erhöhung der variablen Vergütungskomponente und deren Begründung zu enthalten. Weiters ist darzulegen, dass durch diese Erhöhung keine Beeinträchtigung der Einhaltung der Verpflichtungen des betroffenen Kreditinstitutes aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 oder dieses Bundesgesetzes, einschließlich der zwingenden Eigenmittelanforderungen, entsteht.*
- c) *Die Aktionäre oder sonstigen Gesellschafter sind vom Kreditinstitut unter Einhaltung einer angemessenen Frist im Voraus über die geplante Beschlussfassung in Kenntnis zu setzen.*
- d) *Eine wirksame Beschlussfassung erfordert die Anwesenheit von mindestens der Hälfte des stimmberechtigten Kapitals und eine Stimmenmehrheit von 66 vH. Abweichend davon kann ein wirksamer Beschluss bei Nichterreichen des erforderlichen Anwesenheitsquorums durch eine Stimmenmehrheit von 75 vH gefasst werden. Mitarbeiter eines Kreditinstitutes, die direkt von einer Erhöhung der variablen Vergütungskomponente betroffen sind, sind sowohl von der direkten als auch der indirekten Stimmrechtsausübung ausgeschlossen.*
- e) *Das Kreditinstitut hat die FMA umgehend über den gefassten Beschluss zu informieren. Diese Information hat insbesondere das erhöhte Maximalverhältnis zwischen fixer und variabler Vergütungskomponente zu enthalten. Die FMA analysiert die nationale Vergütungspraxis anhand dieser Informationen und übermittelt das Ergebnis dieser Analyse jährlich an die EBA.*
9. *Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.*
- 9a. *Übernimmt ein Kreditinstitut als Teil der Gesamtvergütung Zahlungen, die anlässlich einer vorzeitigen Vertragsbeendigung eines Mitarbeiters aufgrund vertraglicher Verpflichtung durch den betroffenen Mitarbeiter an ein anderes Unternehmen zu leisten wären, so müssen diese Zahlungen in Einklang mit den langfristigen Interessen des Kreditinstitutes, einschließlich Zurückhaltungs-, Zurückstellungs- sowie Leistungs- und Rückforderungsvereinbarungen, stehen.*



10. Die Erfolgsmessung, anhand derer variable Vergütungskomponenten oder Pools von variablen Vergütungskomponenten berechnet werden, schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung. Die Verteilung der variablen Vergütungskomponenten innerhalb eines Kreditinstitutes berücksichtigt zudem alle Arten laufender und potentieller Risiken.
11. Ein erheblicher Anteil, der mindestens 50 vH der variablen Vergütungskomponenten beträgt, besteht aus einem angemessenen Verhältnis aus:
- Aktien oder, abhängig von der Rechtsform des betroffenen Kreditinstitutes, gleichwertigen Beteiligungen oder mit Anteilen verknüpften Instrumenten oder, abhängig von der Rechtsform des betroffenen Kreditinstitutes, gleichwertigen unbaren Zahlungsinstrumenten, sofern die genannten Instrumente ausgegeben wurden und diese verbrieft und handelbar sind.
  - Kapitalinstrumente, die den Kriterien des Art. 52 oder des Art. 63 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 entsprechen oder andere Instrumente, die vollständig in Kapitalinstrumente gemäß Art. 28 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 umgewandelt oder wertmäßig abgeschrieben werden können und die Bonität des Kreditinstitutes hinreichend widerspiegeln sowie als variable Vergütungsinstrumente geeignet sind. Die genannten Instrumente unterliegen einer geeigneten Zurückstellungspolitik, die darauf abstellt, die Anreize an den längerfristigen Interessen des betreffenden Kreditinstitutes auszurichten. Die FMA kann Beschränkungen hinsichtlich der Art und Gestaltung dieser Instrumente auferlegen oder, sofern dies angemessen ist, bestimmte Instrumente verbieten. Die oben genannten Grundsätze sind sowohl auf den Anteil der gemäß Z 12 zurückgestellten variablen Vergütung als auch auf den Anteil der nicht zurückgestellten variablen Vergütung anzuwenden.
12. Ein erheblicher Anteil der variablen Vergütung, der mindestens 40 vH beträgt, wird während eines mindestens fünfjährigen Zeitraums zurückgestellt und ordnungsgemäß auf die Art der Geschäftstätigkeit, ihre Risiken sowie auf die Tätigkeiten der betreffenden Mitarbeiter ausgerichtet. Die im Rahmen von Regelungen zur Rückstellung der Vergütungszahlungen zu entrichtende Vergütung wird nicht rascher erworben, als auf proportionaler Basis bestimmt. Macht die variable Komponente einen besonders hohen Betrag aus, so wird die Auszahlung von mindestens 60 vH des Betrags zurückgestellt. Die Dauer des Rückstellungszeitraums steht in Einklang mit dem Geschäftszyklus, der Art der Geschäftstätigkeit, ihrer Risiken sowie den Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters:
- Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung der variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils darf nur dann erfolgen, wenn sie angesichts der Finanzlage des Institutes insgesamt tragbar und nach der Leistung des Kreditinstitutes, der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist. Unbeschadet allgemeiner Grundsätze des Zivil- und Arbeitsrechts, wird die gesamte variable Vergütung erheblich beschränkt, wenn es zu einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage des Kreditinstitutes kommt. Hierbei sind sowohl aktuelle Entgelte als auch verminderte Auszahlungen kürzlich verdienter Beträge einschließlich jener aufgrund von Malus- und Rückforderungsübereinkommen zu berücksichtigen; Malus- oder Rückforderungsübereinkommen können bis zur Höhe des Gesamtbetrages der variablen Vergütungskomponente abgeschlossen werden. Dabei haben die Kreditinstitute genaue Kriterien für die Anwendung der Malus- und Rückforderungsregeln festzusetzen. Diese Kriterien haben insbesondere Situationen zu berücksichtigen, in denen Mitarbeiter an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen haben oder für diese verantwortlich waren, sowie Situationen

*miteinzubeziehen, in denen Mitarbeiter die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt haben.*

- b) Die Politik bezüglich freiwilliger Rentenzahlungen steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes in Einklang. Verlässt ein Mitarbeiter vor Antritt des Ruhestands das Kreditinstitut, so sind freiwillige Rentenzahlungen vom Kreditinstitut für einen Zeitraum von fünf Jahren in Form von Instrumenten im Sinne der Z 11 lit. a und b zurückzuhalten. Bei Antritt des Ruhestands eines Mitarbeiters sind diesem freiwillige Rentenzahlungen in Form von Instrumenten im Sinne der Z 11 lit. a und b zu bezahlen und unterliegen einem fünfjährigen Rückstellungszeitraum.*
  - c) Die Mitarbeiter sind verpflichtet, auf keine persönlichen Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, um die in ihren Vergütungsregelungen verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen.*
  - d) Variable Vergütungen werden nicht durch Instrumente oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der Anforderungen dieses Bundesgesetzes oder der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ermöglichen.*
- 13. Die in den Z 11, Z 12 Einleitungsteil sowie Z 12 lit. b zweiter und dritter Satz angeführten Grundsätze sind nicht anzuwenden auf:*
- a) Kreditinstitute, die keine großen CRR-Institute gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 146 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind und deren Bilanzsumme auf Einzelbasis im Durchschnitt der letzten vier Jahre unmittelbar vor dem laufenden Geschäftsjahr
    - aa) höchstens 5 Milliarden Euro betragen hat, oder*
    - bb) mehr als 5 Milliarden Euro, jedoch höchstens 15 Milliarden Euro betragen hat und das Kreditinstitut die Voraussetzungen gemäß Art. 4 Abs. 1 Nr. 145 Buchstaben c, d und e der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfüllt;**
  - b) Mitarbeiter, deren jährliche variable Vergütung 50 000 Euro nicht übersteigt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung des jeweiligen Mitarbeiters ausmacht.*

*Die FMA kann Kreditinstituten gemäß lit. a sublit. bb auftragen, die in Z 11, Z 12 Einleitungsteil sowie Z 12 lit. b zweiter und dritter Satz angeführten Grundsätze anzuwenden, wenn dies im Einzelfall aufgrund der Art, des Umfangs und der Komplexität der Tätigkeiten des Kreditinstituts, seiner internen Organisation oder der Merkmale der Gruppe, der das Kreditinstitut angehört, angemessen ist*

Die Allianz Vorsorgekasse AG hat ein institutsinternes System, um den Anforderungen des § 39b BWG inklusive Anlage hierzu zu entsprechen: Jährlich wird im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung (zuletzt am 21.11.2024) die aktuelle Fassung der eigenen Compensation Policy auf ihre Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen überprüft. Ebenso jährlich (zuletzt am 20.03.2025) wird im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung die Konkrete Bemessung der Vergütung für die genannten Kategorien überprüft. Diese Vorgangsweise entspricht dem FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs 2, 39b und 39c BWG.

## Erörterungen zum Vergütungsausschuss

§ 39c BWG:

*(1) In Kreditinstituten jedweder Rechtsform, die von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 sind, ist vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes ein Vergütungsausschuss einzurichten.*

Allianz Vorsorgekasse AG

*(2) Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses gehört die Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf Risiko und Risikomanagement des betreffenden Kreditinstitutes auswirken und vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan zu fassen sind, sowie die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß § 39 Abs. 2b Z 1 bis 10, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern des Kreditinstitutes sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität zu berücksichtigen sind.*

*(3) Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses hat eine unabhängige und integrale Beurteilung dieser Themen zu ermöglichen. Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Aufsichtsrates, wobei zumindest eine Person über Fachkenntnis und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik zu verfügen hat (Vergütungsexperte). Für den Fall, dass gemäß § 110 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), [BGBL. Nr. 22/1974](#), ein oder mehrere Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Kreditinstitutes mitzuwirken haben, so hat dem Vergütungsausschuss zumindest ein Mitglied aus dem Kreis der Arbeitnehmervertreter anzugehören. Bei Kreditinstituten, deren Bilanzsumme weniger als fünf Milliarden Euro beträgt, kann die Funktion des Vergütungsexperten von einem nicht dem Aufsichtsrat angehörenden Experten ausgeübt werden. Vorsitzender des Vergütungsausschusses oder Vergütungsexperte darf nicht sein, wer in den letzten drei Jahren Geschäftsleiter oder leitender Angestellter (§ 80 AktG) des betreffenden Kreditinstitutes war oder aus anderen Gründen nicht unabhängig und unbefangen ist.*

*(4) Der Vergütungsausschuss hat zumindest eine Sitzung im Jahr abzuhalten.*

Nach § 39c BWG ist die Einrichtung eines Vergütungsausschusses für die Allianz Vorsorgekasse AG nicht erforderlich. Aus Effizienzgründen ist dieser Ausschuss des Aufsichtsrats dennoch eingerichtet und nimmt seine Aufgaben wahr.

## Erörterungen zu den Anhangsangaben

§ 64 BWG:

*Die Kreditinstitute haben ergänzend zu den §§ 203 Abs. 4, 203 Abs. 5 letzter Satz, 206 Abs. 3 letzter Satz, 236 bis 241 und 265 UGB folgende Angaben in den Anhang aufzunehmen:*

*18. eine nach Niederlassungsstaaten geordnete Auflistung folgender Daten und Kennzahlen auf konsolidierter Basis für das Geschäftsjahr:*

- a) Name der Niederlassung, deren Geschäftsbereiche und Name des Sitzstaates der Niederlassung,*
- b) Nettozinssertrag und Betriebserträge,*
- c) Anzahl der Mitarbeiter auf Vollzeitbasis,*
- d) Jahresergebnis vor Steuern,*
- e) Steuern vom Einkommen,*
- f) erhaltene öffentliche Beihilfen;*

Allianz Vorsorgekasse AG

*19. die Gesamtkapitalrentabilität, die als Quotient des Jahresergebnisses nach Steuern geteilt durch die Bilanzsumme zum Bilanzstichtag darzustellen ist.*

Die Allianz Vorsorgekasse AG veröffentlicht den vom Wirtschaftsprüfer geprüften Anhang zum Geschäftsbericht auf ihrer Website. Da sie keine (Zweig-)Niederlassungen im Ausland unterhält, entfallen die Angaben der Z 18.