



Offenlegung gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG)

der Western Union International Bank GmbH

Erklärung gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG)

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Western Union International Bank GmbH (idF „WUIB“) nachfolgend grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zur Vergütung öffentlich einsehbar:

1. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, und Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5)

In den §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis Z 11 und Z 13, 28a Abs. 3 und Abs. 5 und 30 Abs. 7a BWG sind Anforderungen an die Geschäftsleiter sowie an die Mitglieder des Aufsichtsrats von Kreditinstituten festgelegt. Diese Anforderungen betreffen unter anderem die persönliche Zuverlässigkeit, 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 und seit 22.5.2013 anwendbaren 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 im Mai 2013 ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper - Rundschreiben) veröffentlicht.

Die WUIB hat eine entsprechende Fit & Proper Richtlinie erlassen, mit der sie diese Vorgaben umsetzt.

In diesem Zusammenhang wird ein Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen festgelegt. Die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit sind definiert. Demnach ist vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit zu prüfen und dokumentieren. Regelmäßige Reevaluierungen stellen die laufende Einhaltung der Anforderungen sicher.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied der Geschäftsleitung 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. Der Finanzmarktaufsicht wird die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angezeigt.

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

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG ist in der WUIB kein Nominierungsausschuss eingerichtet.

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

Die WUIB hat eine Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der in der Anlage zu § 39b BWG genannten Grundsätze festgelegt.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung unter Einbindung des Aufsichtsrates, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat.

Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat. Die Vergütung der Mitarbeiter kann neben einem fixen auch – abhängig von der Funktion – einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil beinhalten.

Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

Bei der variablen Vergütung werden sowohl die Leistung des betreffenden Mitarbeiters (in quantitativer und qualitativer Hinsicht) als auch der Erfolg der jeweiligen organisatorischen Einheit als auch das Gesamtergebnis des Kreditinstitutes berücksichtigt.

Die Vergütungspolitik ist darauf gerichtet die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen und ein angemessenes Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile zu gewährleisten.

Die Auszahlung variabler Vergütung setzt voraus, dass WUIB auch nach Auszahlung über eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung verfügt. Das Vorliegen dieser Voraussetzung wird im Rahmen der jährlichen Festlegung der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und die Geschäftsleitung geprüft. **4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)**

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 39c BWG ist in unserem Institut kein Vergütungsausschuss eingerichtet.

5. Informationen zur länderspezifischen Berichterstattung und Gesamtkapitalrentabilität (§ 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 WUIB angegeben.