

Vergütungspolitik

| Document Title | EMIR* Article | RTS** Article | Document Class |
|-------------------|---------------------|------------------|----------------|
| Vergütungspolitik | 26 iVm 27 Abs. 2 | 8 | Policy |

*EMIR =Verordnung (EU) 648/2012 ; ** RTS = Del. Verordnung (EU) 153/2013

Document Information

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| Document Owner | CCO |
| Document Reviewer 1 | CRO |
| Document Reviewer 2 | GM |
| Document Approver | AR / Vergütungsausschuss |

Document Review Cycle: jährlich / anlassbezogen

Change Log¹

| Version | Effective Date | Change Description |
|--------------|----------------|--|
| V 1.0 | 12.09.2013 | Erstellung im Zuge zur Abgabe des EMIR-Antrags |
| V 1.1 | 31.10.2013 | Einbettung von div. Querverweisen in der Vergütungspolitik (zB. auf die GO des AR), sowie Überarbeitung im Zuge der 1. Auskunftersuchens der FMA |
| V 1.2 | 14.01.2014 | Einarbeitung von Anmerkungen der FMA für den Verbesserungsauftrag |
| V 1.3 | 22.09.2014 | Bereinigung mit Entfernung konkreter Referenz auf 'Personalkosten in 2014' auf S.4.; Berücksichtigung der Prokura von RM; Neues Dokumentenlayout (S.2) |
| V 1.4 | 23.09.2015 | Ergänzung um Sonderprämienregelung (Umsetzung einer Empfehlung der Innenrevision) |
| V 1.5 | 29.11.2016 | Änderungen im Management |
| V 1.6 | 21.12.2017 | Anpassung Formatierung Anpassung KV Mindestgehalt Änderung Abstimmung GF |

¹ Der Change Log wird nur für final gültige Versionen geführt; CCP.A-interne Abstimmungen im Erstellungs- bzw. Änderungsprozess werden nicht geführt

| | | |
|--------------|------------|---|
| V 1.7 | 17.07.2018 | Anpassung Document Information Anpassung aufgrund Managementwechsel 2018 Klarstellungen in Punkt 3 zu CSD Prag/WBAG Personalkapazitäten |
|--------------|------------|---|

1. Einleitung

Gemäß den Vorgaben von Art 26 Verordnung (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates über OTC-Derivate, zentrale Gegenparteien und Transaktionsregister (EMIR) in Verbindung mit Art 8 delegierte Verordnung (EU) Nr. 153/2013 zur Ergänzung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf technische Regulierungsstandards für Anforderungen an zentrale Gegenparteien (RTS) hat die CCP.A eine Vergütungspolitik festzulegen, einzuführen und weiter zu entwickeln. Die Vergütungspolitik zielt primär auf die erfolgsunabhängige Bezahlung der in die Funktionen Risikomanagement, Compliance und Innenrevision eingebundenen Mitarbeiter ab, wobei festzuhalten ist, dass die Innenrevision der CCP.A ausgelagert und daher die Vergütungspolitik nicht anwendbar ist. Weiters ist die Vergütungspolitik derart ausgestaltet, dass sich Vergütungshöhe und –struktur an einem umsichtigen Risikomanagement orientieren. Die festen und variablen Bestandteile der Gesamtvergütung müssen ausgewogen sein und den Risikoelementen gebührend Rechnung tragen.

Generell gilt, dass die Vergütung der Mitarbeiter der CCP.A angemessen sein muss, wobei insbesondere der fachlichen Qualifikation des betreffenden Mitarbeiters gebührend Rechnung zu tragen ist.

Die Vergütungspolitik der CCP.A steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft in Einklang. Die Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik und -praxis basiert auf Grundsätzen, die der Größe, der internen Organisation, der Komplexität der Geschäftstätigkeit sowie der Auswirkung der Tätigkeiten des betreffenden Mitarbeiters auf das Risikoprofil angemessen sind.

2. Vergütungsausschuss

Gemäß Punkt IX der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates der CCP.A wurde ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser ist für alle Belange im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik verantwortlich, insbesondere für die Erstellung, Beaufsichtigung und Weiterentwicklung der Vergütungspolitik, deren Umsetzung durch die Geschäftsleitung sowie die regelmäßige Prüfung der praktischen Anwendung.

Durch den Vergütungsausschuss wird ein stetiges Monitoring der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen innerhalb der CCP.A

gewährleistet. Die Vergütungspolitik wird dokumentiert und mindestens einmal jährlich vom Vergütungsausschuss überprüft, der die Einhaltung der Vergütungspolitik zu überwachen hat.

3. Vergütungsgrundsätze

Die CCP.A ist Teil der österreichischen Kapitalmarktinfrastruktur. Ihr Geschäftsmodell und Risikomanagement ist dementsprechend nachhaltig orientiert und soll zur Sicherung der Stabilität des österreichischen Finanzmarkts beitragen.

Die Vergütungspolitik der CCP.A berücksichtigt diese Sonderstellung gebührend und ist darauf ausgerichtet, ein einfaches, und klar strukturiertes Vergütungssystem umzusetzen, das eine faire und leistungsgerechte Honorierung gewährleisten und für die Mitarbeiter transparent sein soll.

Für die Zwecke der Vergütung unterteilt die CCP.A ihre Mitarbeiter in folgende Kategorien:

- Geschäftsführung
- Prokuristen
- Chief Officers (bestehend aus CRO, CCO und CTO) sowie
- sonstige Angestellte

Die vorliegende Vergütungspolitik findet auf alle diese Mitarbeiterkategorien Anwendung.

3.1. Geschäftsführung

Wolfgang Aubrunner ist in der CCP.A angestellt und hat einen entgeltlichen Geschäftsführervertrag. Tomas Lněnička als zweiter Geschäftsführer der CCP.A erbringt seine Managementtätigkeit im Rahmen seines Angestelltenverhältnisses zur Centrální depozitář cenných papírů, a.s. (CSD Prag) und hat einen unentgeltlichen Geschäftsführervertrag. Er steht ausschließlich in einem Angestelltenverhältnis zur CSD Prag, wobei sein Dienstvertrag keinen vom geschäftlichen Erfolg der CCP.A abhängigen Vergütungsbestandteil vorsieht. Für seine Tätigkeit als Geschäftsführer erhält er von der CCP.A selbst keine Vergütung.

Die Geschäftsführung der CCP.A kann jedoch ein in der Höhe von der Erreichung der mit dem Vergütungsausschuss vereinbarten (qualitativen und quantitativen) Ziele abhängiges Entgelt (Prämie) erhalten. Die Festlegung der Ziele sowie die Beschlussfassung über die jeweilige Zielerreichung erfolgt im Rahmen des eingerichteten Vergütungsausschusses der CCP.A.

3.2. Prokuristen

Kalina Jarova-Müller ist in der CCP.A angestellt und ihr wurde bereits bei der Gründung 2004 die Prokura erteilt. Gleichzeitig fungiert sie als ist sie Chief Risk Officer und bezieht ein erfolgsunabhängiges Entgelt gemäß Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers vom 21. Oktober 1949 in seiner jeweils geltenden Fassung (siehe hierzu auch Punkt 3.3).

Manuel Kurz erbringt als Prokurist bei CCP.A seine Leistung im Rahmen eines unentgeltlichen Prokuristenvertrags und ist von der Wiener Börse AG (WBAG) im Rahmen eines Managementvertrags abgestellt. Er steht ausschließlich in einem Angestelltenverhältnis zur WBAG, wobei sein Dienstvertrag mit WBAG keinen vom geschäftlichen Erfolg der CCP.A abhängigen Vergütungsbestandteil vorsieht. Für seine Tätigkeit als Prokurist erhält er von der CCP.A selbst keine Vergütung.

3.3. Vergütungsgrundsätze für Prokuristen, Chief Officers sowie sonstige Angestellte

Die CCP.A orientiert sich bei der Vergütung ihrer Chief Officers sowie sonstigen Angestellten am Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers vom 21. Oktober 1949 in seiner jeweils geltenden Fassung. Die zurzeit geltende Fassung schreibt ein monatliches Mindestgehalt, abhängig von der jeweiligen Einstufung der Angestellten, von EUR 1.663,21 bis EUR 4.637,51 (jeweils brutto) 14-mal jährlich vor.

Die Vergütung der mit den Funktionen Chief Risk Officer (CRO), Chief Compliance Officer (CCO) und Chief Technology Officer (CTO) betrauten Personen sowie der sonstigen Angestellten ist nicht vom geschäftlichen Erfolg der CCP.A abhängig. Die konkrete Festsetzung der fixen Vergütung richtet sich nach der Funktion des betreffenden Mitarbeiters (diesbezüglich sind fixe monatliche, vom geschäftlichen Erfolg der CCP.A unabhängige Funktionszulagen vorgesehen), sowie seiner fachlichen Qualifikation, wobei eine kollektivvertraglichen Überzahlung möglich ist.

Wie oben angeführt, setzt die CCP.A keine variablen Vergütungskomponenten (welcher Art auch immer) als Bestandteil der Vergütung ihrer Prokuristen, Chief Officers sowie sonstigen Angestellten ein. Es werden daher keine Vergütungskomponenten gewährt oder vertraglich zugesichert, die vom geschäftlichen Erfolg der CCP.A abhängig sind.

Den Prokuristen, Chief Officers sowie sonstigen Angestellten kann jedoch auf Vorschlag der Geschäftsführung aufgrund erbrachter Leistungen nach Beschluss des

Vergütungsausschusses eine vom Geschäftserfolg der CCP.A unabhängige einmalige Prämie gewährt werden. Bei Gewährung einer solchen einmaligen Prämie ist sicherzustellen, dass der die Prämie erhaltende Mitarbeiter daraus keinen Anspruch auf eine entsprechende Prämie für die Zukunft ableiten kann.