

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Volksbank Salzburg 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 Volksbank Salzburg eG mit nachfolgenden grundlegenden Informationen ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen betreffend der Einhaltung der Corporate Governance Bestimmungen und ihrer Vergütungsregelungen öffentlich einsehbar:

1. Information über die Einhaltung der § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 3 und 5 BWG (Fit & Proper)

Die Regelungen des § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG legen für Geschäftsleiter, des § 28a Abs. 3 BWG für Aufsichtsratsvorsitzende und jene des § 28a Abs. 5 BWG für alle Aufsichtsratsmitglieder einen Katalog zu erfüllender Anforderungen fest. Neben Kriterien betreffend die persönliche Zuverlässigkeit und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sind insbesondere die für die jeweilige Aufgabe erforderliche fachliche Eignung und Erfahrung gefordert.

Mit der am 22. November 2011 von der Europäischen Bankenaufsicht („EBA“) – erstmals veröffentlichten und per 21.03.2018 aktualisierten „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ (EBA/GL/2017/12, „Fit & Proper Leitlinien“) wurden zudem europaweit einheitliche Mindestanforderungen für die Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit, fachlichen Eignung und Erfahrung von Personen in Leitungs- und Kontrollfunktionen (Geschäftsleiter, Aufsichtsräte sowie Mitarbeiter in sogenannten „Schlüsselfunktionen“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften definiert.

Die Volksbank Salzburg eG hat in Erfüllung dieser Vorgaben eine „Fit & Proper Policy“ erlassen mit der die Einhaltung dieser Vorgaben sichergestellt ist. Diese regelt die Verantwortung für die Durchführung sowie den Ablauf des Prozesses zur Eignungsbeurteilung. So ist anhand der gesetzlichen Vorgaben vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen und dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen zu erfolgen. Der Entscheidung werden dazu die von der zu bestellenden Person vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, ggf. Bestätigungen über Aus- und Fortbildungen sowie Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potentiellen Interessenskonflikten, herangezogen. Entspricht die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten

Kriterien und den gesetzlichen Anforderungen wird eine positive Gesamtbeurteilung („fit & proper“) vorgenommen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen wird der Finanzmarktaufsicht die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie Eignungsänderungen entsprechend angezeigt.

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

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 29 BWG hat die Volksbank Salzburg eG einen Nominierungsausschuss eingerichtet. Dieser ist dafür verantwortlich, entsprechende Vorschläge für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung bzw. im Aufsichtsrat zu unterbreiten. Weiters hat er den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung frei werdender Stellen im Aufsichtsrat zu unterstützen. Eine weitere Aufgabe des Strategie- und Nominierungsausschusses ist die jährliche Reevaluierung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit gemäß der Fit & Proper Anforderungen. Die Volksbank Salzburg eG will den Frauenanteil im Aufsichtsrat/Vorstand erhöhen. Daher führt die Volksbank Salzburg eG eine Quotierung des Anteils von Frauen im Aufsichtsrat/Vorstand bei Nachbesetzungen ein. Bis 2020 sollen 30 % der Positionen mit Frauen besetzt sein.

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

Das Vergütungshandbuch entspricht den regulatorischen Anforderungen der Richtlinie über Eigenkapitalanforderungen (CRD IV) vom 26.06.2013. Die Gestaltung der Vergütungspolitik der VOLKSBANK WIEN AG beruht insbesondere auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

- § 39 Abs. 2 BWG sowie §§ 39b und 39c inklusive Anhang zu Artikel 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (Umsetzung der CRD IV) – „BWG“
- CRD IV – EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013)
- RTS 604/2014 vom 04.03.2014 samt delegierte VO (EU) der Kommission 2016/861 vom 18.02.2016 – Qualitative und Quantitative Kriterien zur Ermittlung des Identified Staff
- RTS 527/2014 vom 12.03.2014 – Klassen von Instrumenten, die für die Auszahlung der variablen Vergütung geeignet sind
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG – Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken von Dezember 2012 – „FMA Rundscheiben Banken/Vergütung“

- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID)“ (ESMA/2013/606)
- EBA – Guideline „on sound remuneration policies“ (EBA/GL/2015/22)
- EBA – Guideline „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft“ (EBA/GL/2016/06)

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand unter Einbindung des Aufsichtsrates, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand durch den Aufsichtsrat. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der Volksbank Salzburg eG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik und die Festlegung fixer Vergütungsbestandteile in angemessenem Umfang. Eine variable Vergütung ist aktuell in der Volksbank Salzburg nicht vorgesehen.

Des Weiteren muss eine fixe Vergütung, für die Einstufung als solches, die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Vorbestimmt
- Ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegelnd
- Transparent für die Mitarbeiter
- Permanent über eine Periode für spezifische Funktion und Verantwortung
- Nicht widerrufbar, nur mit Kollektivvertragshandlungen oder Neuverhandlungen im Zuge mit nationalen Gehaltskriterien
- Zahlungen können nicht reduziert, ausgesetzt oder storniert werden
- Kein Anreiz für die Übernahme von Risiken
- Nicht leistungsabhängig

Die Vergütung der Mitarbeiter setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:

- kollektivvertragliches Schemagehalt
- starre/valorisierbare/aufzehrbare Zulagen
- Überstundenpauschalen/All In Vereinbarungen

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.

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

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 39c BWG hat die Volksbank Salzburg eG einen Vergütungsausschuss eingerichtet.

Dieser ist unter anderem für die Vorbereitung bzw. Fassung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, sowie die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen zuständig.

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 Volksbank Salzburg eG angegeben.