

Offenlegung gemäß §65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Volksbank Vorarlberg e. Gen. 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 Vorarlberg 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. 5 Z 1 bis 5 BWG (Fit & Proper)

Die Regelungen des § 5 Abs 1 Z 6 – 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“) – gestützt auf Art. 11 Abs. 1 und Art. 22 RL 2006/48/EG („CRD“) iVm Art. 16 Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 („EBA-VO“) – veröffentlichten „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ (EBA/GL/2012/06, „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. Im Mai 2013 veröffentlichte die FMA dazu ergänzend ein „Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen“ (Fit & Proper Anforderungen).

Die Volksbank Vorarlberg 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 vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, die fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen und zu 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. Entsprechen 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. Information über die Einhaltung des § 29 BWG (Nominierungsausschuss)

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 29 BWG hat die Volksbank Vorarlberg e. Gen. einen Nominierungsausschuss eingerichtet. Dieser ist dafür verantwortlich entsprechende Vorschläge für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat zu unterbreiten. Weiters hat er den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung frei werdende 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. Darüber hinaus wurde eine Strategie zur Stärkung des unterrepräsentierten Geschlechtes im Leitungsorgan definiert und beschlossen. Diese sieht vor die Quote von Frauen im Aufsichtsrat/Vorstand bis 2018 auf mindestens 20% zu erhöhen. Die Quote ist bereits zu 60% erfüllt.

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

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

Die Richtlinien basieren auf den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere

- § 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 – 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 Rundschreiben Banken/Vergütung“
- CEBS-Leitlinien zu Vergütungsrichtlinien und -praktiken – „CEBS GL Banken Vergütung“ vom 10.12.2010
- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „Vergütungsgrundsätze und –verfahren (MiFID)“ (ESMA/2013/606)
- EBA – Consultation on Guidelines “on sound remuneration policies” (EBA/CP/2015/03)

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. den Vorstand durch den Aufsichtsrat. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der Volksbank Vorarlberg e. Gen. enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, die Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile in einem ausgewogenen Verhältnis und in angemessenem Umfang sowie die Beachtung des Zusammenhangs von Leistung und Entlohnung.

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

- kollektivvertragliches Schemagehalt
- starre/valorisierbare/aufzehrbare Zulagen
- All In Vereinbarungen
- eine variable Vergütung ist aktuell in der Volksbank Vorarlberg e. Gen. nicht vorgesehen 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.

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.

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

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 39c BWG hat die Volksbank Vorarlberg e. Gen. 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 Vorarlberg e. Gen. angegeben.