

Veröffentlichung der VBV - Vorsorgekasse AG betreffend Corporate Governance und Vergütung gemäß § 65a BWG

Stand: 01. Jänner 2025

Gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG) haben Kreditinstitute 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 und der Anlage zu § 39b einhalten.

Die VBV - Vorsorgekasse AG kommt dieser Verpflichtung wie folgt nach:

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

Zur Einhaltung der Bestimmungen der §§ 5 (1) Z 6 bis 9a bzw. § 28a (5) Z 1 bis 5 BWG wurde eine interne Fit & Proper Policy für die Auswahl und die Beurteilung der Eignung von vorgeschlagenen und bestellten Mitgliedern des Aufsichtsrates, des Vorstandes und Inhabern von Schlüsselfunktionen erlassen. Diese stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der VBV - Vorsorgekasse im Einklang. Es werden die Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Überprüfung dokumentiert.

Für Aufsichtsrat, Vorstand und Inhaber von Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung der Gesellschaft spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance Struktur der VBV-Vorsorgekasse sowie die Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der VBV-Vorsorgekasse getroffen werden.

Für die Auswahl von Personen für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die Inhaber von Schlüsselfunktionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen maßgeblich.

Folgende Kriterien liegen der Beurteilung von vorgeschlagenen und bestellten Personen zugrunde: persönliche Zuverlässigkeit, fachliche Eignung und erforderliche Erfahrung sowie Governancekriterien (mögliche Interessenskonflikte, Unabhängigkeit, zeitliche Verfügbarkeit, Gesamtzusammensetzung des Aufsichtsrates/Vorstandes, Diversität).

Unabhängig davon müssen jedoch sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates, Vorstandes und die Inhaber von Schlüsselfunktionen auch einen guten Ruf aufweisen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Policy liegt beim Vorstand bzw. beim Aufsichtsrat als Kollektivorgan im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit. Zur operativen Unterstützung der zuständigen Organe fungiert das Fit & Proper Office, welches für die Unterlageneinholung und –aufbereitung im Eignungsbeurteilungsprozess sowie die Sicherstellung einer zentralen Dokumentation und Aktualisierung der Fit & Proper Policy verantwortlich zeichnet.

Um die erforderliche fachliche Eignung für alle Aufsichtsräte, Vorstände und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen laufend zu gewährleisten, werden sowohl externe als auch interne Schulungen angeboten.

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

Die VBV – Vorsorgekasse überschreitet den Schwellenwert gemäß §§ 3 (7) lit. e iVm 29 BWG nicht, weshalb kein Nominierungsausschuss einzurichten ist. Die entsprechenden Aufgaben werden vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wahrgenommen.

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

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben bilden die in der VBV-Vorsorgekasse schriftlich festgelegten Grundsätze der Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik der VBV-Vorsorgekasse steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Tragende Grundprinzipien der Richtlinie der VBV - Vorsorgekasse AG über die Vergütungspolitik sind z.B. ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Bezugsteilen, die Sicherstellung der Risikoadäquanz und Nachhaltigkeit in der Vergütungspolitik und des Zusammenhangs zwischen Leistung und Entlohnung. Der Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt die Anlage zu § 39b BWG.

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft und – im Bedarfsfall – adaptiert. Die Genehmigung der jeweiligen Richtlinie über die Vergütungspolitik obliegt dem Vergütungsausschuss. Die Richtlinie basiert auf den gesetzlichen Vorgaben insbesondere § 39b BWG samt Anlage und auf den einschlägigen Rundschreiben der FMA. Ergänzend wurden auch die EBA-Guidelines für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2021/04) berücksichtigt.

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

In der VBV - Vorsorgekasse AG wurde ein Vergütungsausschuss eingerichtet, der den Anforderungen des § 39c BWG entspricht. Die Aufgaben sowie die Funktionsweise des Ausschusses sind in den Grundsätzen der Vergütungspolitik der VBV - Vorsorgekasse AG festgelegt. Insbesondere ist der Vergütungsausschuss für die Überwachung der Vergütungs-politik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen zuständig.

5. Informationen zur Einhaltung der Bestimmungen des § 64 (1) Z 18 und 19 BWG: erweiterte Anhangangaben in Bezug auf Niederlassungen und Gesamtkapitalrentabilität

Im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses wird gewährleistet, dass die geforderten erweiterten Anhangangaben im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen in den Anhang aufgenommen werden und damit der Prüfung durch den Abschlussprüfer unterliegen.