

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 – 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 21.3.2018 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 und anderer einschlägiger rechtlicher 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 individuellen und kollektiven 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 und im Fall des Aufsichtsratsmitgliedes auch dessen Unabhängigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen der Individual- und Kollektiveignung 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 potenziellen 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)

In der Volksbank Salzburg ist derzeit kein Nominierungsausschuss eingerichtet. Die in § 29 BWG normierten Aufgaben des Nominierungsausschusses werden vom Aufsichtsrat der Volksbank Salzburg eG wahrgenommen.

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

Die Generelle Weisung Vergütungspolitik entspricht den regulatorischen Anforderungen der Richtlinie über Eigenkapitalanforderungen (CRD IV) vom 26.06.2013. Die Gestaltung der Vergütungspolitik der Volksbank Salzburg eG bzw. des Volksbanken-Verbundes beruht insbesondere auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

Quelle	Beschreibung
BCBS	Corporate Governance Principles for Banks
BWG	§§ 33, 39 Abs. 2 sowie 39b und 39c BWG inklusive Anhang zu Artikel 39b des österreichischen Bankwesensgesetzes (Umsetzung der CRD IV)
CRD IV	EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013)
CRD V	VO 2019/878 vom 20.05.2019
CRR I	VO 575/2013 vom 26.06.2013
CRR II	VO 2019/876/EU vom 20.05.2019
EBA GL 2021/04	EBA –Guidelines “on sound remuneration policies”
EBA/GL/2016/06	Guideline “Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und –dienstleistungen im Privatkundengeschäft” (EBA/GL/2016/06)
EBA/GL/2021/05	EBA-Leitlinie zur internen Governance unter Directive 2013/36/EU
EBA/GL/2022/06	EBA-Leitlinie für den Vergleich der Vergütungspraktiken, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der gebilligten höheren Höchstwerte für das Verhältnis gemäß der Richtlinie 2013/36/EU
EBA/REP/2020/20	EBA Report – Benchmarking of Remuneration practices at the EU level (2017 und 2018 data) and data on high earners (2018 data)
FMA RS 05/2022	FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG - Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken /15.06.2022
FMA RS	FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „Vergütungsgrundsätze und –verfahren (MiFID)“ (ESMA/2013/606)
FSB	FSB Principles for Sound Compensation Practices, Sept.2009
FSB	Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices – The use of compensation tools to address misconduct risk, 9 March 2018
EBA/RTS/2020/05	EBA RTS on identified staff

ECB	Guide on climate-related and environmental risks vom Mai 2020
FMA/01/2020	FMA-Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken vom 02.07.2020
EBA/GL/2020/06	Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung vom 29.05.2020
WAG 2018	Wertpapieraufsichtsgesetz 2018

Governance der Vergütungspolitik:

Die Governance der Vergütungspolitik der Volksbank Salzburg eG gewährleistet sowohl Klarheit und Zuverlässigkeit der Vergütung, Vermeidung von Interessenkonflikten als auch eine angemessene Offenlegung unter uneingeschränkter Beachtung der allgemeinen Grundsätze, die von der Regulierungsbehörden festgelegt werden.

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 Salzburg eG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik und die Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile in angemessenem Umfang.

Grundsätze der Vergütungspolitik der Volksbank Salzburg eG:

- 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 beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, insbesondere auch bei den für die Prüfung der Kreditwürdigkeit hinsichtlich Hypothekar- und Immobilienkrediten gem. Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz (HIKrG) zuständigen Mitarbeiter.
- Es werden keine Anreize geschaffen, die dazu führen, dass die relevanten Personen beim Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft ihre eigenen Interessen und Interessen der Bank über die Interessen der Verbraucher stellen.
- Es werden keine Anreize zur Übernahme übermäßig hoher Risiken, inkl. Nachhaltigkeitsrisiken, geschaffen.
- Der Vergütungsausschuss der Volksbank Salzburg eG genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.
- Im Rahmen einer Überprüfung wird zumindest einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Vergütungsausschuss festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.
- Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sind unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen entlohnt.
- Die Vergütung des höheren Managements in Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision wird vom Vergütungsausschuss unmittelbar überprüft.

- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass die Misserfolge nicht belohnen.

Variable Vergütungen sind auf die in der Vergütungspolitik des KI-Verbundes definierten Modelle beschränkt. Eine Teuerungsprämie wurde als variable Vergütung im Jahr 2022 ausbezahlt.

Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems:

Eine Leitlinie der Volksbank Salzburg eG Vergütungssystematik ist, dass die Fixvergütung im Vergleich zum externen Markt (Mitbewerber im Banken- und Finanzdienstleistungssektor am österreichischen Arbeitsmarkt) marktkonform ist. Kriterien für die Beurteilung der Marktkonformität sind die Funktion, die fachliche und persönliche Qualifikation, die (einschlägige) Erfahrung und auch die Ergebnisse interner Vergleiche im Rahmen von Gehaltsstudien. Bei diesen Vergleichen hat sich die Fixvergütung der Mitarbeiter am Marktmedian inklusive variable Gehaltsbestandteile der Gehaltsstudien auszurichten.

Die Erfüllung dieses Ansatzes wird durch die regelmäßig durchgeführten Vergütungsbenchmarks überprüft.

Des Weiteren muss eine fixe Vergütung für die Einstufung als solche, die folgenden Voraussetzung erfüllen:

- im Vorhinein festgelegt;
- ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegelnd;
- transparent für die Mitarbeiter;
- permanent über eine Periode für spezifische Funktion und Verantwortung;
- nicht widerrufbar, nur mit Kollektivverhandlung oder Neuverhandlung im Zuge mit nationalen Gehaltsanpassungskriterien;
- Zahlungen können nicht reduziert, ausgesetzt oder storniert werden;
- nicht leistungsabhängig.

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

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

Die nicht-finanziellen Anreize dienen der Unterstützung zur Erreichung der nachhaltigen Aspekte und der langfristigen Wertschöpfung.

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 und wurden diesem Befugnisse des Aufsichtsrates zur Entscheidung übertragen.

Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses gehören die Genehmigung, Überwachung und Umsetzung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gem. §39 Abs. 2b Z 1 – 10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Volksbank Salzburg eG zu berücksichtigen sind. Dem Vergütungsausschuss kommt innerhalb seines zugewiesenen Kompetenzbereiches Entscheidungsbefugnis zu.

Der Vergütungsausschuss findet zumindest einmal im Jahr statt.

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.