

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Volksbank Niederösterreich AG 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 Niederösterreich AG 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 Niederösterreich AG 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 zu prüfen und zu 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)

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 29 BWG werden die Aufgaben des Nominierungsausschusses vom Aufsichtsrat übernommen.

Dazu zählt insbesondere die Unterbreitung entsprechender Vorschläge für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat. Weiters die Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung frei werdender Stellen im Aufsichtsrat. Eine weitere Aufgabe ist die jährliche Reevaluierung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit gemäß der Fit & Proper Anforderungen.

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 Niederösterreich AG bzw. des Volksbanken-Verbundes beruht insbesondere auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

- § 39 Abs. 2 BWG sowie §§ 39b und 39c inklusive Anlage 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 Rundschreiben 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)
- Offenlegungs-VO – EU-Verordnung ((EU) 2019/2088 vom 27. November 2019)

Governance der Vergütungspolitik:

Die Governance der Vergütungspolitik der Volksbank Niederösterreich AG 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 Niederösterreich AG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik und die Festlegung fixer Vergütungsbestandteile in angemessenem Umfang. Eine variable Vergütung ist aktuell in der Volksbank Niederösterreich AG grundsätzlich nicht vorgesehen.

Grundsätze der Vergütungspolitik der Volksbank Niederösterreich AG:

- 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 Aufsichtsrat der Volksbank Niederösterreich AG 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 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 Aufsichtsrat unmittelbar überprüft.
- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass diese Misserfolge nicht belohnen.

Eine variable Vergütung ist – insbesondere vor dem Hintergrund des Bundes-Genussrechts im KI-Verbund nicht vorgesehen. Daher dürfen in der Volksbank Niederösterreich AG bis zu einer diesbezüglichen ausdrücklichen Änderung der generellen Weisung Vergütungspolitik keine variablen Vergütungen ausbezahlt werden. Daraus folgend dürfen nur solche Vergütungen an die Mitarbeiter ausbezahlt werden, die die Voraussetzungen für die Einstufung als fixe

Vergütung erfüllen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz stellen solche Zahlungen oder Leistungen dar, die im Zusammenhang mit der Restrukturierung des KI-Verbundes bzw. der Volksbank Niederösterreich AG geleistet werden, wie z.B. Vereinbarungen mit einem ähnlichen Charakter wie Sozialpläne, die keinen Misserfolg belohnen. Derartigen Zahlungen werden transparent begründet und dokumentiert.

Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems:

Eine Leitlinie der Volksbank Niederösterreich AG 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 Gehaltsstudienteile 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;
- keine Anreize für die Übernahme von Risiken inkl. Nachhaltigkeitsrisiken;
- nicht leistungsabhängig;
- die nicht-finanziellen Anreize dienen der Unterstützung zur Erreichung der nachhaltigen Aspekte und der langfristigen Wertschöpfung.

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

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

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

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 39c BWG werden die Aufgaben des Vergütungsausschuss vom Aufsichtsrat übernommen.

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrates gehören auch 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 Niederösterreich AG zu Berücksichtigung sind. Die Themen der Vergütungspolitik werden mindestens einmal im Jahr im Aufsichtsrat behandelt.

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 Niederösterreich AG angegeben.