

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. auf ihrer Internetseite 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 Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. 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“) – 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 Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. 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 zu dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluations 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)

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG besteht in der Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. keine Verpflichtung einen Nominierungsausschuss einzurichten.

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

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

Die Richtlinien basieren auf den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere auf der Umsetzung der CRD III Richtlinie (Richtlinie 2010/76/EU) in § 39b BWG samt Anlage und auf den einschlägigen Rundschreiben der FMA. Ergänzend wurden die CEBS-Guidelines über Vergütungspolitik und Vergütungspraxis vom 10.12.2010 herangezogen.

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 Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. 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 kann neben einem fixen auch – abhängig von der Funktion – einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil beinhalten und setzt sich im Wesentlichen aus folgenden Elementen zusammen:

- kollektivvertragliches Schemagehalt
- starre/valorisierbare / aufzehrbare Zulagen
- Überstundenpauschalen/All In Vereinbarungen
- Erfolgsprämien bei Erreichen vereinbarter Ziele
- leistungsunabhängige Prämien (z.B. Jubiläen, besondere Anlässe)

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.

Bei der variablen Vergütung werden sowohl die Leistung des betreffenden Mitarbeiters (in quantitativer und qualitativer Hinsicht) als auch der Erfolg der jeweiligen organisatorischen Einheit als auch das Gesamtergebnis des Kreditinstitutes berücksichtigt.

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.

Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht ein.

Im Volksbanken-Kreditinstitute-Verband wird das Vorliegen von Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren für die Erfassung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der

Vergütungspolitik und -praktiken durch die VOLKSBANK WIEN AG als Zentralorganisation sichergestellt.

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

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 39c BWG besteht in der Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. keine Verpflichtung einen Vergütungsausschuss einzurichten.

Der Vorstand und Aufsichtsrat sind für 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 Waldviertler Volksbank Horn reg.Gen.m.b.H. angegeben.