

Veröffentlichung der Valida Plus AG betreffend Corporate Governance und Vergütung (§ 65a BWG)

Die Valida Plus AG betreibt gemäß § 1 Abs. 1 Z 21 des Bundesgesetzes über das Bankwesen (Bankwesengesetz – BWG) Bankgeschäfte, ist ein Kreditinstitut und verfügt über die gemäß § 4 Abs. 1 BWG erforderliche Konzession der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA). Zwar beschränkt sich die Geschäftstätigkeit auf die Hereinnahme und Veranlagung von Abfertigungs-beiträgen und Selbständigenvorsorgebeiträgen (Betriebliches Vorsorgekassengeschäft), trotz-dem sind die Bestimmungen des BWG – von gewissen Ausnahmen abgesehen – im Wesentlichen anzuwenden.

Gemäß § 65a BWG haben Kreditinstitute 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 einhalten.

Die Valida Plus AG kommt dieser Veröffentlichungspflicht wie folgt nach:

1. Eignungsprüfung von Geschäftsleitern und Aufsichtsratsmitgliedern (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG)

Die persönlichen Anforderungen nach § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a und 13 BWG gelten für Geschäfts-leiter, die Anforderungen nach § 28a Abs. 1 und 3 BWG richten sich an Aufsichtsratsvorsitzen-de und jene nach § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG an alle Aufsichtsratsmitglieder von Kreditinstituten. In den §§ 5 Abs 1 Z 6 – 13 und 28a BWG werden neben allgemeinen Voraussetzungen (Nicht-Vorliegen von Ausschließungsgründen) persönliche Anforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates von Kreditinstituten statuiert. Diese Anforderungen umfassen u.a. die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit. Die in § 5 Abs. 1 Z 9a bzw. § 28a Abs. 5 Z 5 BWG normierten numerischen Mandatsgrenzen für Geschäftsleiter bzw. Aufsichtsratsmitglieder von Kreditinstituten „von erheblicher Bedeutung“ kommen derzeit bei der Valida Plus AG nicht zur Anwendung, da sie kein Kreditinstitut von „erheblicher Bedeutung“ im Sinne dieser Bestimmungen ist.

In der Valida Plus AG wurde eine Fit & Proper Richtlinie für die Auswahl und Beurteilung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates bzw. auch für die Beurteilung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen erstellt. Die Fit & Proper Richtlinie stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Aufsichtsrates, der Geschäftsleitung und von Inhabern von Schlüsselfunktionen dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der Valida Plus AG im Einklang.

Für Aufsichtsrat und Geschäftsleiter 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 Valida Plus AG sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der Vorsorgekasse getroffen werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Richtlinie liegt beim Vorstand bzw. beim Aufsichtsrat als Kollektivorgan im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit.

Um die erforderliche fachliche Eignung für alle Aufsichtsräte und Vorstandsmitglieder zu gewährleisten, werden sowohl externe als auch interne Schulungen angeboten.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates der Valida Plus AG erfüllen sämtliche zu erfüllende Anforderungen gem. § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a bzw. § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG.

2. Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Nachdem derzeit die in § 29 BWG normierten Voraussetzungen für die Notwendigkeit der Einrichtung eines Nominierungsausschusses bei der Valida Plus AG nicht vorliegen, ist kein Nominierungsausschuss eingerichtet. Die Aufgaben des Nominierungsausschusses werden vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wahrgenommen.

3. Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)

Die Vergütungspolitik der Valida Plus AG steht mit ihrer Geschäftsstrategie, ihrer Risiko-strategie, ihren Zielen, Werten und langfristigen Interessen in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Vergütungspolitik der Valida Plus AG als service-, kunden- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber soll die Bindung qualifizierter Mitarbeiter an das Kreditinstitut zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung mit den Mitteln eines modernen Personalmanagements fördern.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements der Valida Plus AG erfolgt durch die Geschäftsleitung unter Einbindung des Bereiches Personal und weiterer Kontrollfunktionen bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Aufsichtsrat unter Einbindung des Bereiches Personal und weiterer Kontrollfunktionen.

Der Aufsichtsrat hat die Grundsätze der Vergütungspolitik genehmigt. Der Aufsichtsrat überprüft sie einmal jährlich unter Einbindung der Bereiche Personal, Risikomanagement, Compliance und Interne Revision und ist für deren Umsetzung verantwortlich.

Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben (Personal, Risikomanagement, Compliance und Interne Revision), sind von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen unabhängig, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Zielen entlohnt, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere die Funktion, die Übernahme von Führungsaufgaben, die fachliche und persönliche Qualifikation sowie die (einschlägige) berufliche Erfahrung.

Die Bemessung der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung interner und externer Marktvergleiche.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter kann neben einem fixen – abhängig von der Funktion – auch einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil (Leistungs- und Erfolgsprämien) beinhalten. Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Gehaltsteile derart in einem angemessenen Verhältnis, dass der fixe Gehaltsteil so hoch ist, um eine flexible Politik in Bezug auf den variablen Gehaltsteil

uneingeschränkt zu ermöglichen, so dass auch zur Gänze auf einen variablen Gehaltsteil verzichtet werden kann.

Die Vergütungspolitik und die -praktiken der Valida Plus AG sind mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von Valida Plus AG tolerierte Maß hinausgehen, weil jeweils der fixe Gehaltsteil nach diesen Grundsätzen bemessen wird und der allfällige variable Gehaltsteil auch teilweise oder zur Gänze entfallen kann.

4. Einhaltung der Bestimmungen des § 64 (1) Z 18 und 19 BWG

Im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses wird gewährleistet, dass die geforderten er-weiterten Angaben im Anhang im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen werden.