

Offenlegung gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG) der BUAk Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH (BUAK-BVK)

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.

1. §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG – Eignung/Qualifikation der Geschäftsleiter §§ 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG – Eignung/Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder § 29 BWG: Nominierungsausschuss

Die Fit & Proper Policy der BUAk-BVK stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder des Aufsichtsrats, der Geschäftsführung und der Mitarbeiter in Schlüsselpositionen dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der BUAk-BVK in Einklang. Es werden Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Reevaluierung dokumentiert.

Für Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts 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 BUAk-BVK sowie der Kenntnis der regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der BUAk-BVK getroffen werden.

Für die Auswahl von Personen für die Geschäftsführung, für den Aufsichtsrat und von Inhabern von Schlüsselpositionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen sowie ausreichende zeitliche Verfügbarkeit maßgeblich. Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Policy liegt bei der Geschäftsleitung bzw. bei dem Aufsichtsrat als Kollektivorgan im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit. Der Prüfungsausschuss übernimmt die Rolle des Nominierungsausschusses und nimmt die Beurteilung der Geschäftsführung vor. Die Eignung wird durch regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen laufend sichergestellt. Die Verantwortung für die Identifizierung von Schulungsmaßnahmen bzw. die Dokumentation der Umsetzung dieser Schulungsmaßnahmen liegt im eigens für diese Aufgaben eingerichteten Fit & Proper Office.

2. §§ 39b und c BWG sowie Anlage zu § 39b BWG – Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik in der BUAk erfolgt gemäß den in der Anlage zu § 39b BWG vorgegebenen Grundsätzen der Vergütungspolitik und Praktiken. Darüber hinaus ist laut betrieblicher Vereinbarung kein Vergütungssystem oder variable Vergütungszahlungen vorgesehen, wonach die Höhe der Bezüge unserer MitarbeiterInnen in irgendeiner Weise vom wirtschaftlichen Ergebnis der Betrieblichen Vorsorgekasse oder dem wirtschaftlichen Ergebnis der Veranlagungsgemeinschaft der Betrieblichen

Vorsorgekasse abhängig ist.

3. § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 - Auflistung der geforderten Kennzahlen für das Geschäftsjahr

Die erweiterten Anhangangaben gemäß § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG werden – gemäß den im BWG festgelegten Übergangsfristen – erstmals in den Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2014 aufgenommen. Die geforderten Kennzahlen unterliegen somit auch der Prüfung durch unseren Wirtschaftsprüfer. Unsere Geschäftsberichte stehen auf unserer Homepage im Downloadbereich zur Verfügung.

4. Gleichstellung

Mit Beginn dieser Funktionsperiode wurde in der BUAK Betriebliche Vorsorgekasse das Ziel umgesetzt, die Frauenquote im Aufsichtsrat zu erhöhen. Neben der Aufsichtsratsvorsitzenden wurde in dieser Funktionsperiode auch eine Frau als Kapitalvertreterin nominiert, bei sechs Aufsichtsratsmitgliedern liegt die Frauenquote also bereits bei einem Drittel. In weiterer Folge soll auch noch die freiwillige Interessenvertretung ersucht werden, mit Beginn der nächsten Funktionsperiode mindestens eine Frau als Arbeitnehmervertreterin nach § 21 Abs. 1 BMSVG zu nominieren.