

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Offenlegung der Vergütungspolitik und
-praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken
– eine empirische Analyse“

Verfasser

Dipl.-Bw. David Bader, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 066 914
Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft
Univ.-Prof. Mag. Dr. Otto Altenburger

Danksagung

Für die immer freundliche Unterstützung bei der Anfertigung meiner ersten empirischen Arbeit möchte ich mich bei Univ.-Prof. Mag. Dr. Otto Altenburger sowie bei meinem Betreuer Mag. Josef Baumüller recht herzlich bedanken. Durch das Einbringen ihres Wissens und ihrer großen Erfahrungen halfen sie mir, stets „auf Kurs“ zu bleiben – mehr noch: Durch das zeitnahe Feedback, die anregenden Diskussionen im persönlichen Gespräch oder auch im Rahmen des Diplomandenkonversatoriums mit anderen Studenten trugen sie wesentlich dazu bei, dass das Erstellen der gesamten Arbeit von der Themenauswahl bis zur Abgabe viel Freude bereitete.

Des Weiteren gebührt ein besonderer Dank meiner Familie. Während mich mein jüngerer Bruder, Jonas, überwiegend mental unterstützte und mir positiv und motivierend zusprach, stand mir mein älterer Bruder, Christian, helfend bei inhaltlichen und sprachlichen Angelegenheiten im Rahmen der Arbeit zur Seite. Dabei gab er nicht selten hilfreiche Rückmeldung, wenn ihm als „Außenstehender“ beim Korrekturlesen Passagen nicht verständlich waren oder der „roten Faden“ nicht eindeutig zu erkennen war. Den größten Dank schulde ich jedoch meinen Eltern, Marianne und Hansjörg. Seit Beginn dieses Masterstudiums waren sie eine große Hilfe und „Rückendeckung“, die mir nicht zuletzt durch ihre gelegentlich finanzielle Unterstützung dieses Studium an der Universität Wien überhaupt ermöglichten.

Abkürzungsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	X
1 Einleitung.....	1
1.1 Einführung	1
1.2 Problemstellung	3
1.3 Ziel und Abgrenzung der Arbeit.....	6
1.4 Aufbau der Arbeit.....	8
2 Aufsichtsrechtliche Grundlagen	10
2.1 Europarechtliche Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken in Finanzinstituten	10
2.2 Nationale Umsetzung der Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken in Finanzinstituten	12
2.2.1 Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben auf die nationale Gesetzgebung – Überblick.....	12
2.2.2 Der Anwendungsbereich der Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken	15
2.2.3 Die Ausrichtung der Vergütungspolitik und -praktiken	15
2.2.4 Die Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken auf bestimmte Mitarbeiterkategorien	17
2.2.5 Die Zusammensetzung und Auszahlungsmodalitäten der Vergütung	19
2.2.6 Die Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken	22
2.2.7 Der Proportionalitätsgrundsatz im Bezug auf die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken.....	25
2.3 Rechtliche Fragen im Zusammenhang mit Finanzinstituten in der Rechtsform einer Genossenschaft.....	27
2.3.1 Allgemeines zur Rechtsform der Genossenschaft.....	27
2.3.2 Anwendung und Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken durch Genossenschaftsbanken	28
2.3.3 Zwischenfazit	29
3 Methodik der empirischen Untersuchung	32
3.1 Untersuchungsgegenstand.....	32
3.1.1 Grundgesamtheit	32
3.1.2 Geographische Verteilung	37
3.1.3 Größenkategorien	39
3.2 Die Vorgehensweise bei der empirischen Untersuchung.....	41
3.2.1 Vorgehensweise – Übersicht	41
3.2.2 Schritt 1: Ermittlung der relevanten Finanzinstitute	43
3.2.3 Schritt 2: Suche und Sicherung der Informationen zur Vergütungspolitik und -praktiken.....	44
3.2.4 Schritt 3: Ermittlung der Bilanzsummen zum Zwecke der Vergleichbarkeit	45
3.2.5 Schritt 4: Identifizierung der Vergleichskriterien; Klassifizierung und Bewertung der Ergebnisse.....	47

4 Ergebnisse der empirischen Untersuchung	48
4.1 Allgemeine Ergebnisse der empirischen Untersuchung zur Offenlegung durch österreichische Genossenschaftsbanken	48
4.1.1 Allgemeine Erkenntnisse zur Vorgehensweise der Kreditgenossenschaften bei der Offenlegung	48
4.1.2 Allgemeine Erkenntnisse zum Inhalt der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken	51
4.2 Die inhaltliche Umsetzung der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken gem. § 15a OffV	54
4.2.1 Überblick über den Entscheidungsprozess, Vergütungsausschuss, Name des externen Beraters und die Rolle der maßgeblichen Akteure – § 15a Abs. 1 Z 1 OffV	54
4.2.2 Die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg – § 15a Abs. 1 Z 2 OffV	59
4.2.3 Die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems – § 15a Abs. 1 Z 3 OffV	61
4.2.4 Die Erfolgskriterien, die über Aktien, Aktienbezugsrechte und variable Vergütungskomponente entscheiden – § 15a Abs. 1 Z 4 OffV	66
4.2.5 Die wichtigsten Grundprinzipien für Modelle mit variablen Vergütungskomponenten – § 15a Abs. 1 Z 5 OffV	67
4.2.6 Zusammengefasste quantitative Informationen über die Vergütung – § 15a Abs. 1 ZZ 6 – 7 OffV	69
4.2.7 Die Offenlegung von weiteren quantitativen Informationen für Mitglieder der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten mit einer Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro – § 15a Abs. 2 OffV	71
4.3 Kritische Würdigung der Ergebnisse	72
5 Zusammenfassung und Ausblick.....	80
Quellenverzeichnis	85
Stichwortverzeichnis.....	92
Anhang	95
Abstract	119
Lebenslauf.....	121

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
ausschl.	ausschließlich
Bgl	Burgenland
BWG	Bankwesengesetz
bzgl.	bezüglich
CEBS	Committee of European Banking Supervisors
CRD	Capital Requirements Directive
d. h.	das heißt
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro (Währung)
FMA	Finanzmarktaufsicht
i. e. S.	im eigentlichen Sinne
inkl.	inklusive
i. S. d.	im Sinne des/der
i. V. m.	in Verbindung mit
gem.	gemäß
GenG	Genossenschaftsgesetz
ggf.	gegebenenfalls
Ktn	Kärnten
lit.	littera (Buchstabe)
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde
NÖ	Niederösterreich
ÖCGK	Österreichischer Corporate Governance Kodex
ÖGV	Österreichischer Genossenschaftsverband
ÖVAG	Österreichische Volksbanken-Aktiengesellschaft
OffV	Offenlegungsverordnung
OÖ	Oberösterreich

RBI	Raiffeisen-Bank International AG
RLB	Raiffeisenlandesbank
RV	Raiffeisen-Verband
RZB	Raiffeisen-Zentralbank Österreich AG
S	Satz
Sbg	Salzburg
sog.	sogenannt
StabG	Stabilitätsgesetz
Stmk	Steiermark
TEUR	Tausend Euro
u. a.	unter anderem
u. U.	unter Umständen
usw.	und so weiter
UGB	Unternehmensgesetzbuch
VB	Volksbank
Vbg	Vorarlberg
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
WU	Wirtschaftsuniversität
Z	Ziffer
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Abbildung 1: Das Dilemma der Genossenschaftsbanken	6
Abbildung 2: Aufbau der Arbeit	9
Abbildung 3: Europäische Vergütungsregulativen und deren Auswirkungen auf die österreichische Legislative	14
Abbildung 4: Ausgestaltung variabler Vergütungselemente.....	22
Abbildung 5: Volksbanken-Verbund	33
Abbildung 6: Raiffeisen-Bankenverbund	34
Abbildung 7: Anzahl der berücksichtigten Institute nach Volks-, Raiffeisen- und Raiffeisenlandesbanken	35
Abbildung 8: Aufteilung der Grundgesamtheit nach konsolidierter Bilanzsumme.....	35
Abbildung 9: Verteilung der konsolidierten Bilanzsummen nach Bundesländern	39
Abbildung 10: Volks- und Raiffeisenbanken in der Rechtsform einer AG unter Angabe der Kategoriezugehörigkeit	41
Abbildung 11: Vorgehensweise bei der empirischen Untersuchung	42

Tabelle 1:	Quantitative Analyse (die Angaben mit Bezug zu den Bilanzsummen in TEUR) (*exklusive vier Raiffeisenbanken)	37
Tabelle 2:	Geographische Verteilung der Genossenschaftsbanken	38
Tabelle 3:	Größenkategorien und Verteilung der Institute	40
Tabelle 4:	Übersicht der kontaktierten Verbände und Primärinstitute zur Ermittlung der Bilanzsummen per 31.12.2011	46
Tabelle 5:	Anzahl der Offenlegungsberichte der Volksbanken	49
Tabelle 6:	Anzahl der Offenlegungsberichte der Raiffeisenbanken	50
Tabelle 7:	Art der Offenlegung durch Raiffeisenregionalbanken; alphabetisch sortiert nach Bundesland und der Berücksichtigung im weiteren Verlauf	54
Tabelle 8:	Übersicht über die Volksbanken mit und ohne Vergütungsausschuss	56
Tabelle 9:	Übersicht über die Raiffeisenbanken mit und ohne Vergütungsausschuss	58
Tabelle 10:	Volksbanken mit ausschließlich fixen Vergütungsbestandteilen	62
Tabelle 11:	Raiffeisenbanken mit ausschließlich fixen Vergütungsbestandteilen	63
Tabelle 12:	Volksbanken, die zusammengefasste quantitativen Informationen offenlegen	70
Tabelle 13:	Grundgesamtheit der Volksbanken	98
Tabelle 14:	Grundgesamtheit der Raiffeisenbanken	112

1 Einleitung

1.1 Einführung

„Wir wissen zwar, dass ein niedriges Gehalt Menschen demotiviert. D. h. aber im Umkehrschluss nicht, dass sie besonders motiviert sind, wenn sie hochbezahlt sind.“¹

Doch gerade diese Entwicklung, nämlich ausufernde Bezüge für Mitglieder der Geschäftsleitung insbesondere börsennotierter Unternehmen sämtlicher Branchen, gilt mit als Auslöser für die Finanzkrise, die im September 2008 mit dem Zusammenbruch der U.S.-amerikanischen Investment Bank „Lehman Brothers“ ihren Höhepunkt fand.² Während Vorstände Mitte der neunziger Jahre etwa 14-mal so viel verdienten wie ein durchschnittlicher Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen, belief sich dieser Wert auf circa das 50-fache im Jahre 2012.³ Im Wesentlichen erregen dabei immer wieder die Bonuszahlungen in Millionenhöhe an Mitarbeiter aus der Finanzdienstleistungsbranche, sog. „Banker-Boni“, den Volkszorn.⁴

Die zunehmende Divergenz zwischen den Löhnen der unteren Hierarchieebenen und den Managementgehältern beschäftigt Gesellschaft und Politik schon seit Längerem. Bereits vor Ausbruch der Finanzkrise warnte beispielsweise der damalige deutsche Bundespräsident Horst Köhler, dass das Verhalten von Führungspersönlichkeiten in der Wirtschaft „Auswirkungen auf den Zusammenhalt der Gesellschaft hat“⁵. Ein Aufbegehren in der Gesellschaft konnte erstmals beobachtet werden, als sich im Jahre 2011 erste Bürger weltweit im Rahmen der sog. „Occupy-Bewegung“ auf die Straßen – und besonders vor die Zentralen großer Banken – begaben, um ihren Unmut über die Ge-

¹ Hossiep, R. (2009)

² vgl. Süddeutsche (2012); Kaufmann, S. / Bude, M. (2013)

³ vgl. Bund, K. / Rudzio, K. (2012)

⁴ vgl. Löhr, J. (2010)

⁵ Knipper, H.-J. / Rinke, A. (2007)

schäfts- und Vergütungspraktiken der Geldhäuser zu äußern.⁶ EU-Politiker sahen sich zusehends gezwungen, aufsichtsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, um der manchmal in der Literatur genannten „wiederkehrenden Gier“ Einhalt zu gebieten.⁷ Der EU-Kommissar für Binnenmarkt und Dienstleistungen, Michel Barnier, forderte u. a. größere Transparenz. Seiner Meinung nach sollten die Unternehmen „gezwungen werden, die Gehälter ihrer Topverdiener klar offenzulegen“⁸. Bislang basierte die Offenlegung von Informationen über die Vergütung des Vorstandes für börsennotierte Unternehmen aller Branchen auf der freiwilligen Selbstverpflichtung im Rahmen des ÖCGK.⁹ Schließlich wurden im Jahre 2010 die Vergütungspolitik und -praktiken in Kreditinstituten mit der Einführung bzw. Änderung von EU-Richtlinien neu reguliert.¹⁰

Der Bankensektor in Österreich ist mit 51 Volksbanken und 513 Raiffeisenbanken genossenschaftlich geprägt.¹¹ Die Genossenschaftsbanken, deren fördernde Zusammenarbeit auf den Grundprinzipien Solidarität, Subsidiarität und Regionalität basieren,¹² sind auf das Geschäft mit Privatkunden und mittelständischen Unternehmen fokussiert. Risikoreiche Geschäfte, wie die der international agierenden Großbanken, sind in derartigen Instituten sehr selten.¹³ Trotzdem sind die Volks- und Raiffeisenbanken in gleicher Weise von den neuen Offenlegungspflichten hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praktiken betroffen.

Diese Umstände führten zu Fragen, ob beispielsweise für eine regionale Volks- und Raiffeisenbank mit einer Bilanzsumme von unter 50 Mio. EUR, die lediglich das klassische Aktiv- und Passivgeschäft (Einlagen- und Kreditgeschäft) anbietet, ebenfalls qualitative und quantitative Angaben über ihre Vergütungspolitik zu finden sind, wie über die Gehaltszusammensetzungen und -höhen an Geschäftsleiter einer Genossenschaftsbank, die eine Bilanzsumme von über 1 Mrd. EUR aufweist und neben dem Commercial Banking auch mit komplexeren Finanzdienstleistungen aus dem Bereich des Invest-

⁶ vgl. HB (2011)

⁷ vgl. Bachler, M. / Koch, M. / Kramer, A (2013), S. 12

⁸ Süddeutsche (2012)

⁹ vgl. Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2012), S. 12

¹⁰ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 303

¹¹ Jeweils Primärinstitute, ohne Spezialinstitute; vgl. Volksbanken-Verbund (2012); vgl. Raiffeisen-Bankengruppe (2013a)

¹² vgl. ÖRV (2013)

¹³ vgl. Stiel, H. (2008)

ment Banking Gewinne erzielt.¹⁴ Sollten die offengelegten Informationen voneinander abweichen, handelt es sich dabei um Gesetzesverstöße? Oder hat dieses Institut von einer Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht? Ist die praktizierte Vorgehensweise vertretbar und lässt sich z. B. mit der Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes¹⁵ begründen? Qualifizieren sich Volks- und Raiffeisenbanken aufgrund ihrer Rechtsform überhaupt z. B. für die Anwendungen im Hinblick auf variable Vergütungsinstrumente?

Derartige Fragen und Unklarheiten in Verbindung mit der Tatsache, dass zum Zeitpunkt des Verfassens der vorliegenden Arbeit keine empirisch umfassenden, stichhaltigen Forschungsergebnisse für Genossenschaftsbanken vorliegen, motivierten zum Schreiben dieser Arbeit.

1.2 Problemstellung

Christian Bittar (Entlassener Chefhändler, Deutsche Bank AG, Deutschland): 80 Mio. EUR¹⁶, John Stumpf (Wells Fargo, USA): 19,3 Mio. Dollar, Brian Moynihan (Bank of America, USA): 12,1 Mio. Dollar, James Gorman (Morgan Stanley, USA): 9,75 Mio. Dollar¹⁷, Herbert Stepic (Raiffeisen-Bank International AG, Österreich): 4,9 Mio. EUR¹⁸, Ansu Jain und Jürgen Fitschen (Deutsche Bank AG, Deutschland): jeweils 4,8 Mio. EUR¹⁹. Die Liste der Jahresgehälter von Bankvorständen jenseits der Millionengrenze könnte problemlos weiter fortgeführt werden. Top-Manager aus anderen Branchen bekamen zwar ebenfalls Millionenbeträge überwiesen – so verdiente Martin Winterkorn (Volksbankwagen AG, Deutschland) im Jahr 2012 trotz Verzichts auf einen Teil seines Gehaltes 17,4 Mio. EUR und Peter Löscher (Siemens AG, Deutschland) sowie Wolfgang Eder (voestalpine AG, Österreich) erhielten 7,8 bzw. 2,9 Mio. EUR²⁰. Die Angestellten der Finanzdienstleistungsbranche gerieten jedoch aufgrund ihrer von der Öffentlichkeit als unangemessen wahrgenommenen Verhaltensweisen, die oft mit „Ca-

¹⁴ Betriebswirtschaftlich werden Bankgeschäfte in Aktiv- und Passivgeschäfte eingeteilt. Während zum Aktivgeschäft die Gewährung von z. B. Kontokorrent- und langfristigen Krediten mit und ohne Sicherung durch Grundpfandrechte zählen, gehört zum Passivgeschäft beispielsweise die Entgegennahme von Sicht-, Termin- und Spareinlagen oder die Ausgabe von Pfandbriefen. Andere Dienstleistungen umfassen u. a. Wertpapiergeschäfte mit Effektenhandel für fremde Rechnung, das Depot-Emissions- oder Wechselgeschäft; vgl. Brockhaus (2013a)

¹⁵ siehe Kapitel 2.2.7

¹⁶ Für das Geschäftsjahr 2012; vgl. Bachler, M. / Koch, M. / Kramer, A (2013), S. 9

¹⁷ Für das Geschäftsjahr 2012; vgl. Ertinger, S. (2013)

¹⁸ Für das Geschäftsjahr 2012; H. Stepic retournierte freiwillig zwei Millionen EUR seinen Gehalts; vgl. Graber, R. (2013)

¹⁹ Jeweils für das Geschäftsjahr 2012; vgl. Rexer, A. (2013)

²⁰ vgl. Bachler, M. / Koch, M. / Kramer, A (2013), S. 8-9

sino-Mentalität“ bezeichnet wurden, besonders in den Fokus der Aufsichtsbehörden und Regulierungsinstanzen.²¹

Bereits mit einer Empfehlung der EU aus dem Jahre 2004 (EU-Empfehlung 2004/913/EG) wurden zunächst börsennotierte Unternehmen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union dazu angehalten, angemessene Regelungen für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung einzuführen.²² Die „Prinzipale“ sollten verstärkt in den Entscheidungsprozess über die Bezüge ihrer „Agenten“²³ eingebunden werden und eine aktive Rolle bei der Festlegung der Managervergütungen übernehmen. Diese EU-Empfehlung vermochte jedoch nicht verhindern, dass mitunter durch unangemessene Vergütungsstrukturen die übermäßige und unvorsichtige Übernahme von Risiken im Bankensektor weltweit zum Ausfall einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen führten.²⁴ Ergänzend zu weiteren Maßnahmen, die auf die Vergütungssysteme von börsennotierten Unternehmen abzielten (z. B. die Weiterentwicklung des Österreichischer Corporate Governance Kodex²⁵, dessen Bestimmungen insbesondere zur Offenlegung von Vorstandsbezügen teilweise im Rahmen des 2. StabG höheren Verbindlichkeitsgrad erlangte),²⁶ verschärfte das Europäische Parlament im Jahre 2010 mit der EU-Richtlinie 2010/76/EU die Anforderungen an die Ausgestaltung von Vergütungsstrukturen in Kreditinstituten und Wertpapierfirmen.²⁷ Die Vergütungspolitik österreichischer Kreditinstitute und deren Offenlegung wurden in Folge dessen mit der Novellierung des BWG zum 01.01.2011 einschneidend reguliert.²⁸ Ein umfassender Katalog an Bestimmungen zur Vergütungsstruktur wurde eingeführt.²⁹ Neben den Anforderungen an den Adressatenkreis, der u. a. sog. „Risikokäufer“³⁰ umfasst, wurde auch in die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten eingegriffen. Die Vergütung soll demnach künftig aus einem angemessenen Verhältnis aus Aktien (oder äquivalenten In-

²¹ vgl. Ficher, H. (2013); Mang, T. (2010); Europäisches Parlament (2010), S. 1

²² vgl. Europäische Kommission (2004), S. 1

²³ Die Principal-Agent-Theorie ist eine Vertretungstheorie, welche „die Kooperation zwischen Wirtschaftssubjekten bei Vorliegen von Interessenskonflikten und Informationsasymmetrien zum Gegenstand hat. Ausgangspunkt ist die vertragliche Regelung der Beziehungen zwischen Vertretenem (Prinzipal) und Vertretern (Agenten). Diese Konstellation tritt in der Praxis häufig auf, z. B. zwischen Unternehmenseigentümer und angestelltem Manager“; vgl. Brockhaus (2013b)

²⁴ vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 1

²⁵ Der ÖCGK ist ein Bestandteil des österreichischen Corporate Governance Systems und stellt den Maßstab für gute Unternehmensführung und Unternehmenskontrolle am österreichischen Kapitalmarkt dar. Er ist ein Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung österreichischer börsennotierter Aktiengesellschaften. Der ÖCGK erlangt Geltung durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen; vgl. Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2012); S. 5, 11-12

²⁶ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 749

²⁷ vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 1

²⁸ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 303; Baumüller, J. (2013), S. 749

²⁹ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306

³⁰ siehe Kapitel 2.2.4

strumenten) und wandlungsfähigem hybriden Kapital, das die Bonität des jeweiligen Instituts widerspiegelt, bestehen.³¹

Die Mitschuld der genossenschaftlichen Primärinstitute am Ausbruch der jüngsten Finanzkrise ist jedoch zweifelhaft. Sparkassen- und Genossenschaftsverbände lehnen eine Mitverantwortung strikt ab und sehen sich – im Gegenteil – sogar vielmehr in der Retterrolle. Thomas Mang, Präsident des Deutschen Sparkassenverbands Niedersachsen, schrieb dazu, dass die Sparkassen und Volksbanken die Krise nicht verursacht, sondern beiseite geräumt haben.³² Des Weiteren steht ebenfalls zur Diskussion, inwieweit die neuen Anforderungen auf eine konservativ operierende und mit Blick auf die Bilanzsumme kleinere Genossenschaftsbank zutreffen. In den wenigsten Instituten dürften z. B. „Risikokäufer“³³ beschäftigt sein. Darüber hinaus sind Geschäftsanteile von Genossenschaften nicht handelbar und spiegeln nicht die Bonität des jeweiligen Instituts wider. Sie scheinen daher faktisch als variables Vergütungsinstrument gem. Z 11 lit. a und b der Anlage zu § 39b BWG auszuscheiden.³⁴

Abbildung 1 soll anhand beispielhaft ausgewählter Feststellungen und EU-Richtlinien bzw. -Empfehlungen das Dilemma der Genossenschaftsbanken verdeutlichen. In allen Bereichen ist die Rolle der Genossenschaftsbanken kritisch zu beäugen – sowohl im Hinblick auf die Verursachung der Finanzkrise 2007/2008, als auch dahingehend, inwieweit diese Bankengruppe das Potenzial hat, weitere Krisen auszulösen. Es erscheint deshalb gerechtfertigt, dass Vertreter der Sparkassen- und Genossenschaftsverbände an den schärferen Regeln heftige Kritik äußern, da diese auf alle Kredit- und Finanzinstitute anzuwenden sind, die gemäß § 1 BWG berechtigt sind, Bankgeschäfte zu betreiben.³⁵ Mit den neuen Anforderungen an die Ausgestaltung und insbesondere an die Offenlegung von Vergütungspolitik und -praktiken werden unter Umständen die Kreditgenossenschaften auf eine Stufe mit systemrelevanten (Investment-)Banken unter Generalverdacht gestellt und „bestraft“.

Wer allerdings nach fundierten Erkenntnissen aus der Praxis sucht, die Aufschluss darüber geben, wie und in welchem Umfang die bzgl. Größe, Organisationsstruktur und

³¹ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306

³² vgl. Mang, T. (2010)

³³ siehe Kapitel 2.2.4

³⁴ siehe Kapitel 2.2.5 und 2.3

³⁵ vgl. Mang, T. (2010)

Komplexität der durchgeführten Geschäfte sehr unterschiedlichen Kreditinstitute aus dem genossenschaftlichen Lager den Offenlegungspflichten hinsichtlich Vergütungspolitik und -praktiken begegnen, wird enttäuscht werden. Denn, wie in Kapitel 1.1 bereits angedeutet, kann auf keine ausführlichen empirischen Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden. Doch gerade um Fragen nach dem Ob und ggf. dem Umfang möglicher Offenlegungen stichhaltig beantworten zu können, bedarf es derartiger Analysen. Außerdem kann eine breit angelegte Untersuchung zu diesem Themengebiet dazu beitragen, u. U. notwendigen Handlungs- bzw. Anpassungsbedarf in den aufsichtsrechtlichen Regulierungen zu identifizieren, der den rechtsformspezifischen Besonderheiten entsprechend Rechnung trägt.

	Ebene der betroffenen Unternehmen		
	Börsennotierte Kreditinstitute	nicht börsennotierte Kreditinstitute	Genossenschaftsbanken (Primärinstitute)
Auslöser bzw. Mitschuld an Finanzkrise (u. a. durch Vergütungsstrukturen)	✓	Abhängig von Größe, Organisationsstruktur und Komplexität der Geschäfte	Laut Verbandsvertreter: Nein
„Riskante“ Bankgeschäfte (u. a. Verbriefungen von Forderungen)	✓	Institutsabhängig	Eher Nein
Standardmäßige Beschäftigung von „Risikokäufern“	✓	Institutsabhängig	Eher Nein
Handelbare Anteilsscheine, die sich als Vergütungsinstrument eignen	✓	Rechtsformabhängig	Nein
Angesprochen durch die EU-Empfehlung 2004/913/EG	✓	-	Nein
Angesprochen durch den Österreichischer Corporate Governance Kodex	✓	Empfehlung, dass nichtbörsennotierte Aktiengesellschaften Ordnungsrahmen befolgen	Nein
Angesprochen durch die EU-Richtlinie 2010/76/EU	✓	✓	✓

Abbildung 1: Das Dilemma der Genossenschaftsbanken; Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Mang, T. (2010), Stiel, H. (2008), BMF (2010), Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2012), Europäisches Parlament (2010) und BWG

1.3 Ziel und Abgrenzung der Arbeit

Angesichts dieses Forschungsdefizits ist das Ziel dieser Arbeit, die in Kapitel 1.2 beschriebene Lücke der fehlenden, fundierten Erkenntnisse aus der Praxis zu schließen. Nach Beschreibung und Erläuterung der wichtigsten Grundlagen, die das theoretische

Fundament für diese Arbeit bilden, gilt es im Anschluss auf einer empirisch stichhaltigen Basis zu analysieren, inwieweit die Genossenschaftsbanken in Österreich den aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen zur Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken nachkommen. Durch die ihnen auferlegten Anforderungen sollen die Volks- und Raiffeisenbanken die Öffentlichkeit ebenfalls angemessen informieren und durch erhöhte Transparenz Vertrauen zurückgewinnen. Werden die Offenlegungspflichten von Instituten nur teilweise oder nicht erfüllt, so wird bis zum Ende der Arbeit herausgearbeitet, ob möglicherweise von allgemeingültigen oder rechtsformspezifischen Spielräumen (z. B. durch die Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes) Gebrauch gemacht wurde oder ob gegen geltendes Recht verstoßen wird.

Der österreichische Genossenschaftsbereich umfasst neben ca. 560 Volks- und Raiffeisenbanken auf Primärebene auch die jeweiligen Spitzeninstitute (Raiffeisen-Zentralbank Österreich AG und die Österreichische Volksbanken-Aktiengesellschaft) sowie weitere Spezialbanken (z. B. Apothekerbank, Ärztebank, Gärtnerbank, Bausparkasse ABV).³⁶ Da diese teilweise nicht in der Rechtsform einer eingetragenen Genossenschaft geführt werden und ihnen vor allem meist Spezialaufgaben innerhalb der Gruppe zukommen, bleiben die Verbund-Spitzengesellschaften sowie die Spezialinstitute im weiteren Verlaufe dieser Arbeit unberücksichtigt. Der Schwerpunkt liegt somit ausschließlich auf den Offenlegungen der Primärbanken. Aus Gründen der Vollständigkeit werden auch die Raiffeisenlandesbanken, welche die zweite Stufe bilden, mit berücksichtigt, obwohl diese u. U. in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden.³⁷ Anders als bei den Raiffeisenbanken, gehören die österreichischen Volksbanken direkt der ÖVAG als Spitzeninstitut bzw. dem Österreichischen Genossenschaftsverband an, ohne dass eine weitere Ebene wie bei der Raiffeisen-Gruppe zwischengeschaltet ist. Aus diesem Grund entfällt die Berücksichtigung einer zweiten Stufe bei den Volksbanken. Werden einzelne Volksbanken als Aktiengesellschaften (z. B. die Volksbank Wien AG) geführt, werden diese jedoch ungeachtet ihrer Rechtsform – analog der entsprechenden Raiffeisenlandesbanken – mit einbezogen, da sich diese aufgrund z. B. fehlender Börsennotierung nicht grundlegend von den Volksbanken in der Rechtsform einer Genossenschaft unterscheiden.

³⁶ vgl. Volksbanken-Verbund (2013b); Raiffeisen-Bankengruppe (2013)

³⁷ vgl. RLB ÖÖ (2013)

Auf die EU-Richtlinie 95/64/EG vom 24.10.1995 zum Thema „Datenschutz“ wird nur oberflächlich eingegangen. Zwar wird in den jeweiligen Offenlegungsberichten des Öfften auf die sog. „Schutzklausel“ verwiesen, insgesamt betrachtet spielt das Thema „Datenschutz“ jedoch nur eine untergeordnete Rolle bei dieser Arbeit. Des Weiteren zielt der österreichische Corporate Governance Kodex vorrangig auf börsennotierte Unternehmen ab. Folglich wird dieser ebenfalls nicht näher thematisiert.

1.4 Aufbau der Arbeit

Im Fokus des Grundlagenkapitels (Kapitel 2) steht die Herleitung und Erläuterung des theoretischen Hintergrunds, der für eine fundierte Analyse erforderlich ist. Der Schwerpunkt liegt auf den verschiedenen europarechtlichen Vorgaben und deren Auswirkungen auf die nationale Gesetzgebung. Es wird dargestellt, welche Rechtsnormen in Österreich konkret durch die Neuerungen betroffen sind. Des Weiteren werden im zweiten Kapitel die unterschiedlichen Anwendungsbereiche (inklusive der dazu gehörenden Begrifflichkeiten) der Vergütungspolitik und -praktiken erläutert. Darunter beispielsweise die Ausrichtung der Vergütungspolitik und -praktiken, die Mitarbeiterkategorien, auf die sich die Normen in erster Linie beziehen, die Ausgestaltung der Vergütungskomponenten oder die Anforderungen an die Offenlegung. Abgerundet wird das Grundlagenkapitel mit einer Beleuchtung der Kreditinstitute in der Rechtsform einer Genossenschaft. Hier soll sich herauskristallisieren, ob die genossenschaftlichen Spezifika im Rahmen der Gesetzgebung zur Vergütungspolitik und -praktiken berücksichtigt wurden. Gegenstand dieser theoretischen Analyse sind Literaturrecherchen. Es wird direkt auf Verlautbarungen des Europäischen Parlaments, die korrespondierenden österreichischen Gesetzestexte, Verordnungen und Rundschreiben der FMA sowie auf weitere ergänzende Erläuterungen zurückgegriffen.

Kapitel 3 und 4 beinhalten die eigentliche empirische Untersuchung. Kapitel 3 beschreibt die Methodik, die angewandt wird, um zu den Ergebnissen aus Kapitel 4 zu gelangen. Dabei werden die Primärinstitute in geografische, größenabhängige und strukturbezogene Untergruppen zusammengefasst, um Vergleichbarkeit herstellen zu können. Darüber hinaus wird im zweiten Teil des dritten Kapitels die Vorgehensweise bei der empirischen Analyse erläutert. In Kapitel 4 wird versucht, Antworten auf die Eingangsfragen bzgl. Vergütungspolitik und -praktiken zu finden. Basierend auf den Offenlegungsberichten und sonstigen Veröffentlichungen per 31.12.2011, die auf den

jeweiligen Institutshomepages abrufbare waren, werden die darin enthaltenen Passagen den Normen aus § 15a OffV zugeordnet. Die empirischen Erkenntnisse werden am Ende des vierten Kapitels kritisch gewürdigt.

Das fünfte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und versucht, durch eine stichprobenartige Analyse von Offenlegungen zum Geschäftsjahr 2012 erste Entwicklungstendenzen herauszuarbeiten. Ein Ausblick rundet die Arbeit ab.

Die nachfolgende Abbildung 2 stellt den Aufbau der Arbeit und den damit verbundenen Gang der Untersuchung grafisch dar.

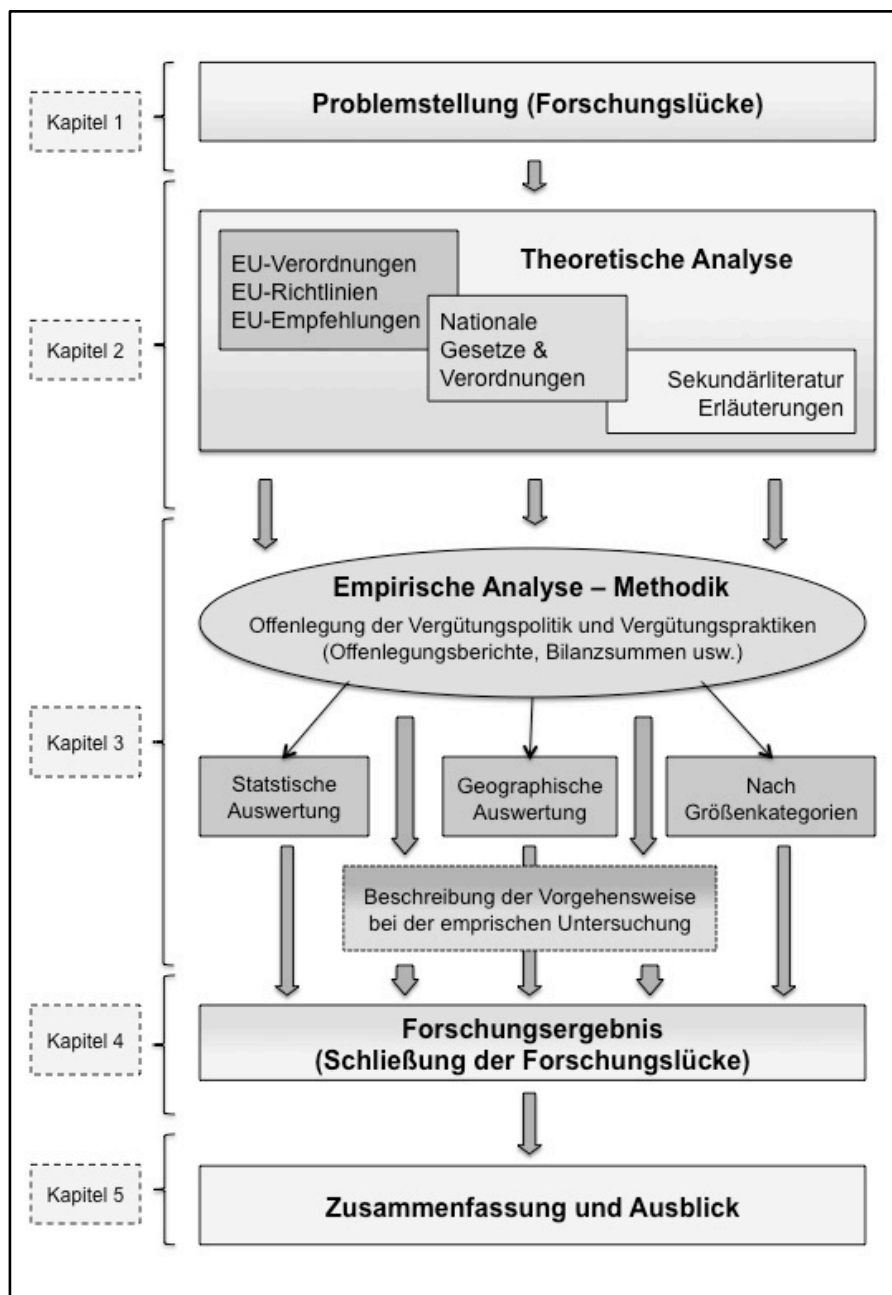


Abbildung 2: Aufbau der Arbeit; Quelle: eigene Darstellung

2 Aufsichtsrechtliche Grundlagen

2.1 Europarechtliche Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken in Finanzinstituten

Mit der in Kapitel 1.2 erwähnten Empfehlung 2004/913/EG der Europäischen Kommission zur Stärkung der Aktionärsrechte und zur Modernisierung der Unternehmensführung sollten auch angemessene Regelungen für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung in den Mitgliedstaaten gefördert werden.³⁸ Inhaltlich sieht das Dokument vier Maßnahmen vor:³⁹ das Abstimmungsrecht der Jahreshauptversammlung über die Vergütungspolitik, das Genehmigungsrecht der Hauptversammlung über variable Vergütungssysteme, wenn Aktien, Aktienoptionen und sonstige Rechte auf den Erwerb von Aktien oder in Abhängigkeit vom Aktienkurs gezahlte Bezüge betroffen sind sowie die Offenlegung der Vergütungspolitik und die Offenlegung der individuellen Vergütung für Mitglieder der Unternehmensleitung.⁴⁰ Gemeinsam mit der Empfehlung 2005/162/EG über die Qualifikationen und Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und deren Mitwirkung bei der Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder der Unternehmensleitung bildete die Empfehlung 2004/913/EG „auf EU-Ebene lange Zeit den Kern der Vorstandsvergütungsregulierung“⁴¹. Beide Verlautbarungen der Kommission richteten sich ausschließlich an börsennotierte Gesellschaften, wobei Empfehlungen gem. Art. 288 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union keinen verbindlichen Charakter in den Mitgliedsstaaten haben.⁴² Ausgelöst durch den Druck der Finanzmarktkrise veröffentlichte die Europäische Kommission im Jahre 2009 mit der Empfehlung 2009/385/EG eine Ergänzung zu den bestehenden Empfehlungen aus den Jahren 2004 und 2005, die – nicht wie ihre

³⁸ vgl. Europäische Kommission (2004), S. 1

³⁹ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304

⁴⁰ vgl. Europäische Kommission (2004), S. 2 und 3; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304

⁴¹ Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304

⁴² vgl. EGV (2012), Art. 288

Vorgängerwerke – die Vergütungsfestlegung und -offenlegung thematisiert, sondern Empfehlungen zur Vergütungsstruktur gab.⁴³

Besonders die sog. „Bonus-Exzesse“ von Banken und Investmentfirmen in den USA und in England sorgten auch innerhalb der EU für Debatten über Vergütungsbeschränkungen in der Finanzdienstleistungsbranche.⁴⁴ Den entscheidenden normativen Schritt hinsichtlich der Regulierung von Vergütungen in Kreditinstituten erzielte die Europäische Kommission im Dezember 2010.⁴⁵ Die EU-Richtlinie 2010/76/EU (auch als „CRD III“ bezeichnet) hatte die Änderung der bereits bestehenden Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen bzw. die aufsichtsrechtliche Überprüfung der Vergütungspolitik zum Inhalt.⁴⁶ Sie sieht „überaus exakte Vorgaben zur Regulierung der Vergütungsstruktur sowie disziplinierende Maßnahmen der nationalen Aufsichtsbehörden“⁴⁷ vor. Der Schwerpunkt der Regulative aus dem Jahre 2010 liegt auf dem Unterbinden von überhöhter Risikoübernahme, einerseits ex ante und andererseits ex post. Risiken sollen bereits ex ante unterbunden werden, wenn der Versuch unternommen wird, die Zielgröße der Bemessungsgrundlage auf Kosten des Unternehmens zu erreichen. Im Gegensatz dazu wird ex post auf den tatsächlichen Risikoeintritt abgestellt. Das Eingehen überhöhter Risiken kann sich somit im Nachhinein in Sanktionen widerspiegeln. So sollen z. B. Vergütungen vom Unternehmen zurückbehalten und ex post an die tatsächlich erbrachte Leistung angepasst („deferred compensation“), die variable Vergütungskomponente mit einer Halte- bzw. Sperrfrist versehen („retained compensation“) oder mögliche Rückforderungen festgelegt („clawback“) werden.⁴⁸ Darüber hinaus legt die Richtlinie 2010/76/EU fest, dass für bestimmte Mitarbeiterkategorien klare Vergütungsgrundsätze und -praktiken festzulegen und beizubehalten sind. Diese Grundsätze legen eine solide Vergütung fest und sind an den langfristigen Interessen des Kreditinstituts ausgerichtet.⁴⁹ Bei der Ausgestaltung und Anwendung der Regelungen

⁴³ vgl. Europäische Kommission (2009), S. 1; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304

⁴⁴ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012b), Rz. 1

⁴⁵ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304-305; Kastner, A. / Strau, W. (2012b), Rz. 1

⁴⁶ vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 1

⁴⁷ Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 305

⁴⁸ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304; CEBS (2010), S. 68, 69 und 76

⁴⁹ vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 2

spielt die Verhältnismäßigkeit zur Größe, zur internen Organisation, zur Art, zum Umfang und zur Komplexität der Tätigkeiten des Kreditinstituts eine Rolle.⁵⁰

Zur Gewährleistung der einheitlichen Anwendung der neuen Bestimmungen in allen Mitgliedstaaten der EU veröffentlichte der Ausschuss Europäischer Bankenaufseher (CEBS) als Vorgängerin der EBA nahezu gleichzeitig mit der Richtlinie 2010/76/EU die „Guidelines on Remuneration Policies and Practices“.⁵¹ Mit diesen Auslegungen stellt die EBA den Finanzinstituten einen unterstützenden Leitfaden zur Seite, der bei der Implementierung einer angemessenen Vergütungspolitik Hilfestellungen gibt.⁵² Auf nationaler Ebene haben Guidelines zwar keinen verbindlichen Charakter, als Auslegungshilfen sind sie dennoch von Bedeutung, da sich etwa für Österreich die FMA gemäß § 69 Abs. 5 BWG an der Tätigkeit der EBA zu beteiligen und „die Leitlinien, die Empfehlungen, Standards und andere von der EBA beschlossene Maßnahmen anzuwenden“ hat, sofern keine berechtigten Gründe zur Abweichung vorliegen.⁵³

2.2 Nationale Umsetzung der Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken in Finanzinstituten

2.2.1 Auswirkungen der europarechtlichen Vorgaben auf die nationale Gesetzgebung – Überblick

Die Empfehlungen der Europäischen Kommission aus den Jahren 2004 und 2005 mit der Ergänzung aus 2009, die allgemein von allen börsennotierten Unternehmen umgesetzt werden sollen, fanden im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung Eingang in den ÖCGK.⁵⁴ Erst durch das 2. StabG im Jahre 2012 erhielten diese Normen teilweise auch verbindlicheren Charakter.⁵⁵

Die rechtlichen Vorgaben der EU zur Vergütungspolitik und -praktiken in Finanzinstituten waren nach einem langwierigen Prozess auf europäischer Ebene schließlich bis

⁵⁰ vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 2

⁵¹ Am 24.11.2011 erließ die Europäische Kommission eine Pressemitteilung, der zufolge alle EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Italien und Polen), die dritte Eigenkapitalrichtlinie 2010/76/EU vollständig umgesetzt haben. Gegen die beiden einzigen, säumigen Staaten reichte die Kommission eine Klage beim Gerichtshof der Europäischen Union ein. Über den Ausgang des Verfahrens bzw. die vollumfängliche Umsetzung der Richtlinie in Italien und Polen ist weiter nichts bekannt; vgl. Europäische Kommission (2011); Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 367; CEBS (2010), S. 12

⁵² vgl. CEBS (2010), S. 7

⁵³ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

⁵⁴ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 749; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304

⁵⁵ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 749

zum 01.01.2011 in innerstaatliches Recht umzusetzen.⁵⁶ Der österreichische Gesetzgeber stützte sich dabei auf die Systematik der europarechtlichen Grundlagen.⁵⁷ Mit § 39b sowie der Anlage zu § 39b BWG⁵⁸ wurde ein umfassender Katalog an Bestimmungen zur Vergütungsstruktur eingeführt, der – ähnlich wie § 39a BWG – eine Präzisierung der Sorgfalts- und Risikosteuerungspflichten nach § 39 BWG darstellt.⁵⁹ Zwar waren die Vergütungsrisiken aufgrund ihrer Qualifizierung als bankgeschäftliche und bankbetriebliche Risiken schon bisher durch § 39 BWG in allgemeiner Form in die Steuerung der Risiken mit einzubeziehen. Durch die nunmehr explizite Nennung dieser Risikoart in den §§ 39 Abs. 2 und 39b BWG wurde seitens des Gesetzgebers jedoch zweifelsfrei klargestellt, dass jedes Risikomanagementsystem eines Kreditinstituts die Risiken aus der Vergütungsstruktur zu berücksichtigen hat und folglich die Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG anzuwenden sind.⁶⁰

Während die Anlage teilweise sehr detailliert vorgibt, wie die Risiken aus der Vergütung zu begrenzen sind, gibt der in § 39b BWG erneut normierte Proportionalitätsgrundsatz den Kreditinstituten Spielraum bei der Anwendung und Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken.⁶¹ Demnach haben die Institute eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte, ihrer Größe, ihrer internen Organisation, den Mitarbeiterkategorien, der Art und der Höhe ihrer Vergütung sowie der Auswirkung der Tätigkeiten ihr individuelles Risikoprofil zu ermitteln. In Anlehnung an das Ergebnis dieser Selbsteinschätzung sind die Vergütungsgrundsätze in angemessener Weise und Umfang anzuwenden.⁶² Der Proportionalitätsgrundsatz spielt nicht nur bei der Anwendung und Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze eine Rolle. Auch im Hinblick auf die Offenlegungspflichten aus § 26 Abs. 7 BWG hat die FMA bei der Bestimmung der Informationen, die Kreditinstitute offenzulegen haben, die Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Der Angemessenheit bei der Offenlegung wird in

⁵⁶ Die Bestimmungen der EU-Richtlinie 2010/76/EU zu den Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Wiederverbriefungen waren erst zum 31.12.2011 umzusetzen. Dieser Teil der Richtlinie ist für den weiteren Verlauf der Arbeit nicht relevant und bleibt unberücksichtigt; vgl. Europäisches Parlament (2010), S. 7 und 15; Kastner, A. / Strau, W. (2012b), Rz. 1; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 305;

⁵⁷ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

⁵⁸ Der in dieser Arbeit berücksichtigte Stand der Gesetzgebung (BWG, GenG etc.): 01. Juli 2013

⁵⁹ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306; Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

⁶⁰ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

⁶¹ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

⁶² vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 371; FMA (2012), S. 17

§ 15a Abs. 3 OffV bedacht – mit ähnlichem, wenngleich verkürztem Wortlauf wie in § 39b BWG.

Als Orientierungshilfe zur Anwendung der Bestimmungen der §§ 39 Abs. 2 i. V. m. 39b BWG veröffentlichte die FMA im Dezember 2011 erstmals das „Rundschreiben der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG“.⁶³ Dieser Leitfaden wurde im Dezember 2012 in aktualisierter Fassung publiziert.⁶⁴ Im Vergleich zur ursprünglichen Version beziehen sich die wesentlichen Änderungen auf die Festlegung einer relativen und absoluten Geringfügigkeitsschwelle (siehe Kapitel 2.2.5), auf die Definition von variablen Vergütungselementen und die Reduzierung der „Behaltefrist“ von fünf auf drei Jahre (siehe Kapitel 2.2.5).⁶⁵

Abbildung 3 stellt die in dieser Arbeit erwähnten Vergütungsregulativen auf europäischer Ebene und deren Auswirkungen auf die österreichische Gesetzgebung grafisch dar. Da sich die linke Seite der Grafik branchenunabhängig an börsennotierte Unternehmen richtet, der Fokus dieser Arbeit hingegen auf den Finanzinstituten liegt, ist für den weiteren Verlauf lediglich die rechte Seite maßgeblich.

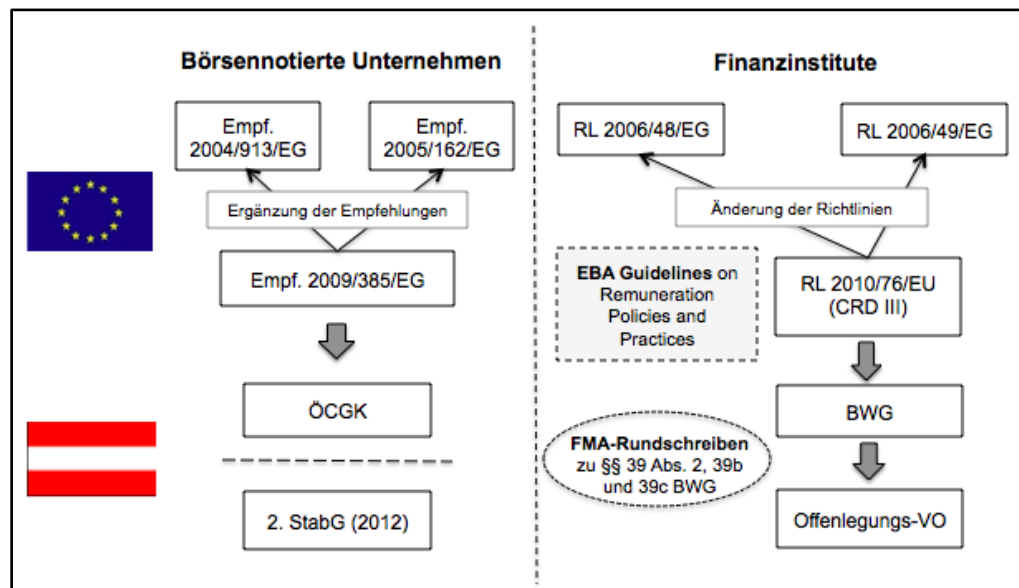


Abbildung 3: Europäische Vergütungsregulativen und deren Auswirkungen auf die österreichische Legislative; Quelle: in Anlehnung an Baumüller, J. (2013), S. 749; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304, angepasst und ergänzt

⁶³ vgl. FMA (2012), S. 4

⁶⁴ vgl. FMA (2012), S. 1

⁶⁵ vgl. Deloitte (2013)

Aus § 39b BWG, den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken der Anlage zu § 39b BWG und aus den entsprechenden Auslegungshilfen des oben genannten FMA-Rundschreibens ergeben sich verschiedene Anwendungsbereiche, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

2.2.2 Der Anwendungsbereich der Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken

Die Sorgfaltspflichten aus § 39 Abs. 2 BWG sowie die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG samt Anlage) sind ausschließlich von Kreditinstituten i. S. d. § 1 Abs. 1 BWG zu beachten.⁶⁶ Handelt es sich um Kreditinstitutsgruppen, so haben gem. § 30 Abs. 7 BWG die übergeordneten Kreditinstitute die Vergütungsgrundsätze in allen Gruppenmitgliedern umzusetzen.⁶⁷ Außerdem schreibt Z 13 der Anlage zu § 39b BWG vor, dass die dort genannten Grundsätze von den Kreditinstituten auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens, der Tochterunternehmen und Zweigstellen auch in Offshore-Finanzzentren anzuwenden sind. Eine Beschränkung auf Tochterunternehmen in Österreich besteht somit nicht, zwingende rechtliche Vorschriften in anderen Staaten gehen den österreichischen Bestimmungen aber vor.⁶⁸

2.2.3 Die Ausrichtung der Vergütungspolitik und -praktiken

Gem. ZZ 1 und 2 der Anlage zu § 39b BWG sind klare Grundsätze für die Vergütungspolitik und -praktiken festzulegen, die an den langfristigen Interessen des Kreditinstituts ausgerichtet sind, mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten des Kreditinstituts im Einklang stehen und die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sind. Anreize zur Übernahme exzessiver Risiken, die von der Vergütung ausgehen, sollen auf diese Weise beschränkt werden, damit das Eingehen unangemessener Risiken nicht belohnt wird. Die Interessen der Mitarbeiter sollen sich durch ein gut strukturiertes und richtig implementiertes Vergütungssystem an den langfristigen Interessen des Kreditinstituts ausrichten.⁶⁹ Letztlich darf die Ausgestaltung der variablen Vergütung

⁶⁶ vgl. FMA (2012), S. 7; Höllerer, M. / Puhm, S. (2011), Rz. 29

⁶⁷ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370; Höllerer, M. / Puhm, S. (2011), Rz. 30

⁶⁸ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁶⁹ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306; Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 2

die Fähigkeit des Kreditinstituts, seine Eigenkapitalbasis zu stärken, nicht einschränken.⁷⁰

Z 3 der Anlage zu § 39b BWG spricht die Verpflichtung zur Genehmigung und zur regelmäßigen Überprüfung der Vergütungspolitik sowie die Verantwortung für die praktische Umsetzung im Unternehmen dem Aufsichtsrat oder einem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan zu. Überschreitet die Bilanzsumme des Kreditinstituts die Grenze von einer Milliarde Euro oder gibt es übertragbare Wertpapiere aus, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind, so hat es gemäß § 39c BWG einen Vergütungsausschuss einzurichten, der aus mindestens drei Mitgliedern des Aufsichtsrats besteht. Der Ausschuss hat insgesamt über die notwendig fundierte Expertise zu verfügen.⁷¹ Die zu Beginn dieses Abschnittes genannten Aufgaben können bei Vorhandensein eines Vergütungsausschusses von diesem wahrgenommen werden (Anlage zu § 39b Z 3 BWG). Die Regelmäßigkeit der Überprüfung der Vergütungspolitik durch den Aufsichtsrat bzw. den Vergütungsausschuss hat unter dem Gesichtspunkt der Proportionalität zu erfolgen.⁷²

Bei der Gewährung bzw. der Auszahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung ist – gem. Z 7 der § 39b-Anlage – sowohl die Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung, als auch das Gesamtergebnis des Finanzinstituts zu berücksichtigen. Die Leistungsbewertung erfolgt somit dreigeteilt.⁷³ Eine variable Vergütung für Geschäftsleiter, Bereichs- und Abteilungsleiter sowie Mitarbeiter, die in ihrem Verantwortungsbereich einen Verlust vorweisen, ist nach Auffassung der FMA regelmäßig unzulässig.⁷⁴ Mitarbeiter oder Organisationseinheiten, die grundsätzlich keine (unmittelbaren) Gewinne erwirtschaften, oder solche, die Bank- oder Finanzierungsgeschäfte betreiben, bei denen von vornherein absehbar ist, dass keine Gewinne möglich sind, wobei dies aus geschäftspolitischen Gründen jedoch bewusst in Kauf genommen wird, stellen mögliche Ausnahmen dar.⁷⁵ Darüber hinaus fordert Z 7, dass in die Leistungsbeurteilung finanzi-

⁷⁰ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 2

⁷¹ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012c), Rz. 19

⁷² vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 12

⁷³ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 28

⁷⁴ vgl. FMA (2012), S. 22-23

⁷⁵ Beispielhaft für Organisationseinheiten, die grundsätzlich keine (unmittelbaren) Gewinne erwirtschaften, nennt die FMA die Bereiche IT sowie das Facility Management. Zu den Geschäften, bei denen keine Gewinne zu erwarten sind gehören nach Auffassung der FMA z. B. ein Kreditinstitut oder Geschäftsbereich in der Gründungsphase oder der geordnete Ausstieg aus einem Geschäftsbereich; vgl. FMA (2012), S. 23

elle und nichtfinanzielle Kriterien einbezogen werden. Als finanzielle Kriterien kommen grundsätzlich alle finanzwirtschaftlichen Kennzahlen in Frage.⁷⁶ Beispiele für nichtfinanzielle Kriterien sind die Kundenzufriedenheit, die Mitarbeiterzufriedenheit oder die Motivationsfähigkeit.⁷⁷

2.2.4 Die Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken auf bestimmte Mitarbeiterkategorien

Die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Anlage zu § 39b BWG gelten für das gesamte Kreditinstitut.⁷⁸ Es wird jedoch zwischen generellen und speziellen Grundsätzen der Vergütungspolitik unterschieden. Die generellen Grundsätze (ZZ 1 – 6, 7 lit. b – 7 lit. d, 9, 12 lit. b – 13) sind auf alle Mitarbeiter anwendbar, die speziellen (ZZ 7 [Abs. 1], 7 lit. a, 8, 10 – 12 lit. a) gelten nur für die in § 39b BWG angeführten Mitarbeiterkategorien.⁷⁹ Diese explizit genannten Mitarbeiterkategorien umfassen die Geschäftsleitung, Risikokäufer, Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen sowie Mitarbeiter, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und Risikokäufer angehören und deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt.⁸⁰

Zur Geschäftsleitung gehören jedenfalls die Geschäftsleiter des Kreditinstituts gemäß § 2 Z 1 BWG.⁸¹ Laut „Guideline on Remuneration Policies and Practices“ ist der Begriff „Geschäftsleitung“ jedoch weiter zu verstehen und bezieht das höhere Management mit ein.⁸² Somit fallen in diese Kategorie „alle Führungskräfte, welche direkt dem Vorstand verantwortlich sind oder signifikante Geschäftsbereiche bzw. geografische Regionen leiten“⁸³.

Zur Kategorie der Risikokäufer werden jene Mitarbeiter gezählt, die ungeachtet ihrer hierarchischen Position mit dem bestimmungsgemäßen Eingehen von bankgeschäftlicher und bankbetrieblicher Risiken i. S. des § 39 BWG betraut sind.⁸⁴ Ihre Tätigkeit

⁷⁶ Laut CEBS-Guidelines eignen sich der Return on Risk-Adjusted Capital (RORAC) oder der Risk-Adjusted Return on Capital (RAROC) gut, da diese die Risiken der Handlungen der Mitarbeitern über eine Periode, die lang genug ist, abdecken; vgl. CEBS (2010), S. 52; Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 30

⁷⁷ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 31

⁷⁸ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁷⁹ vgl. FMA (2012), S. 9

⁸⁰ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁸¹ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370; FMA (2012), S. 9

⁸² vgl. CEBS (2010), S. 15

⁸³ FMA (2012), S. 9

⁸⁴ vgl. BMF (2010), S. 4

kann sich wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirken.⁸⁵ Beispielhaft können hier Händler in Handelsräumen oder einzelne Mitarbeiter in der Kreditvergabe angeführt werden.⁸⁶

Mitarbeiter in leitenden Funktionen der Bereiche

- Compliance,
- Risikomanagement,
- Personal und
- Interne Revision

sind der Kategorie „Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen“ zuzuordnen.⁸⁷ Bei der Einordnung der jeweiligen Mitarbeiter in diese oder in eine andere Kategorie sind die Regelungen der Anlage zu § 39b ZZ 5 und 6 BWG zu beachten, da für die Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen besondere Vergütungsgrundsätze bestehen.⁸⁸ Demnach muss sich beispielsweise die Entlohnung an der Zielerreichung der ihnen übertragenen Aufgaben orientieren und sie muss ferner unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen sein.

Die letzte Kategorie (Mitarbeiter, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und Risikokäufer angehören und deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt) wird auch als „sonstige Risikokäufer“ bezeichnet. In der Literatur gilt diese Kategorie als Auffangtatbestand.⁸⁹ Beispielsweise können Bestverdiener in diese Rubrik fallen, wenn sie keiner der vorgenannten Kategorie zugeordnet werden können, aber dennoch einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.⁹⁰

Die Identifizierung der einzelnen Mitarbeiter bzw. ihre Kategorisierung liegt in der Verantwortung des einzelnen Kreditinstituts. Dabei ist nicht nur auf die eingeräumten Kompetenzen eines einzelnen Mitarbeiters abzustellen. Zu berücksichtigen ist auch die Größe der Gruppe von Mitarbeitern mit gleichen oder ähnlichen Kompetenzen, um aus-

⁸⁵ vgl. FMA (2012), S. 9

⁸⁶ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁸⁷ vgl. FMA (2012), S. 10

⁸⁸ vgl. FMA (2012), S. 10; Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁸⁹ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 370

⁹⁰ vgl. FMA (2012), S. 10

zuschließen, dass diese in ihrer Gesamtheit die Risikosituation des Instituts wesentlich beeinflussen.⁹¹

2.2.5 Die Zusammensetzung und Auszahlungsmodalitäten der Vergütung

Die Normen der Anlage zu § 39b BWG sind grundsätzlich auf alle Bezüge der Mitarbeiter anzuwenden.⁹² Die Gesamtvergütung lässt sich in fixe und variable Bestandteile unterteilen, wobei die Auszahlung sowohl der fixen als auch der variablen Vergütungsbestandteile in Geld oder in anderen Leistungen (z. B. Aktien, Pensionsansprüchen, Zusatzkrankenversicherung, Sachleistungen) erfolgen kann.⁹³ Gem. Z 8 der BWG-Anlage sollen die fixen und variablen Vergütungsbestandteile in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Dieses Verhältnis ist abhängig von Kriterien wie z. B. der Qualität der Beurteilungsgrößen und der damit möglichen Risikoberücksichtigung, von der Länge der Rückstellungszeiträume, der Art des ausgesetzten Risikos und von der Mitarbeiterkategorie, in welche der jeweilige Angestellte eingestuft wird.⁹⁴ Laut Gesetzeskommentar von Kastner und Strau zu Z 8 der Anlage zu § 39b BWG sind Vergütungssysteme dann angemessen ausgestaltet, wenn für die Geschäftsleiter und die Mitarbeiter keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken geschaffen werden, weil z. B. eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungsbestandteilen besteht.⁹⁵ Aus diesem Grund sollte der fixe Vergütungsanteil an der Gesamtvergütung so gewählt werden, dass von dem Kreditinstitut jederzeit eine flexible Vergütungspolitik betrieben werden kann, was auch eine vollständige Aussetzung der variablen Vergütung bei einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage mit einschließt.⁹⁶

Darüber hinaus wird die Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponente durch zwei ineinandergreifende Bestimmungen konkretisiert:⁹⁷ Z 11 der Anlage zu § 39b BWG sieht zum einen vor, dass ein „erheblicher Anteil, der mindestens 50 vH der variablen Vergütungskomponenten beträgt“, aus einem angemessenen Verhältnis entweder aus Aktien oder gleichwertigen Instrumenten (lit. a) oder aus wandlungsfähigem hybridem

⁹¹ vgl. FMA (2012), S. 10

⁹² vgl. FMA (2012), S. 4

⁹³ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 369

⁹⁴ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306

⁹⁵ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 58 und 59

⁹⁶ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 59; Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306

⁹⁷ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 306

Kapital gem. § 23 Abs. 4a Z 6 BWG besteht (lit. b).⁹⁸ Dieses in Z 11 lit. b genannte hybride Kapital hat außerdem geeignet zu sein, die Bonität des Instituts widerzuspiegeln. Ziel dieser Vorschrift ist es, die Mitarbeiter in eine eigentümerähnliche Stellung zu bringen, um die Interessen der beteiligten Parteien (Stichwort: Interessenkonflikte und Informationsasymmetrien zwischen den Prinzipalen und den Agenten) einander anzugleichen.⁹⁹ Die dadurch entstehende sog. „Mitunternehmerschaft der Mitarbeiter“¹⁰⁰ stellt die in Kapitel 2.2.3 erwähnte langfristige Ausrichtung der variablen Vergütung sicher. Auf diese Weise werden Anreize zu einer gesunden Wertsteigerung geschaffen und gleichzeitig wird die Gefahr der Generierung kurzfristiger, nicht nachhaltiger Gewinne minimiert.¹⁰¹ Sofern 50 % oder mehr der variablen Vergütung in Instrumenten ausbezahlt wird, haben diese einer „geeigneten Zurückstellungspolitik“ zu unterliegen.¹⁰² Zurückstellung ist hier i. S. e. Halte- bzw. Sperrfrist zu verstehen. Der Mitarbeiter wurde zwar bereits im Zeitpunkt der Auszahlung Eigentümer der Instrumente, darf diese jedoch nicht während der sog. „Behaltefrist“ veräußern und folglich keine Kursgewinne oder Verluste realisieren.¹⁰³ Die Dauer der Haltefrist ist von den zuständigen Organen unter Berücksichtigung des Risikoprofils und des Geschäftsmodell des Instituts festzulegen.¹⁰⁴ Die FMA hält in ihrem Rundschreiben eine Haltefrist von drei Jahren im Regelfall für angemessen.¹⁰⁵ Diese Einschränkung soll ebenfalls den oben genannten Interessengleichlauf verstärken.¹⁰⁶

Zum anderen ist gem. Z 12 der Anlage zu § 39b BWG ein erheblicher Teil der variablen Vergütung, der mindestens 40 % beträgt, während eines Zeitraums von mindestens fünf Jahren zurückzustellen. Diese fünfjährige Zurückstellung ist von der „Zurückstellungspolitik“ aus Z 11 zu unterscheiden, da der Anspruch aus der Z 12-Zurückstellung nur bedingt ist. Folglich sind auch die „Behaltefrist“ aus Z 11 und die Zurückstellungsperiode aus Z 12 unabhängig voneinander.¹⁰⁷ Die Auszahlung der nach Z 12 zurückgestellten Vergütung kann im Rahmen der Ex-Post-Risikoadjustierung teilweise oder gänzlich

⁹⁸ vgl. FMA (2012), S. 19

⁹⁹ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 66

¹⁰⁰ Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 66

¹⁰¹ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 66

¹⁰² vgl. FMA (2012), S. 19

¹⁰³ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 67; FMA (2012), S. 19-20

¹⁰⁴ vgl. FMA (2012), S. 20

¹⁰⁵ vgl. FMA (2012), S. 20

¹⁰⁶ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 67

¹⁰⁷ vgl. CEBS (2010), S. 76

entfallen, wenn die zugrundeliegenden Gewinne sich als nicht nachhaltig erweisen oder sich die Finanz- und Ertragslage des Instituts verschlechtert.¹⁰⁸ Ein weiterer Unterschied zur „Zurückstellungspolitik“ aus Z 11 besteht darin, dass sich die Zurückstellungserfordernisse aus Z 12 sowohl auf den Baranteil als auch auf die Instrumente beziehen.¹⁰⁹ Wenn besonders hohe variable Vergütungen gewährt werden, sind gem. Z 12 dritter Satz mindestens 60 % zurückzustellen. Laut FMA-Rundschreiben ist von einem besonders „hohen Betrag“ dann auszugehen, wenn diese 100 % des fixen Jahresgehalts ausmachen oder ein Wert von 150.000 EUR (Brutto) oder mehr überschritten wird.¹¹⁰ Andererseits ist es zulässig, eine etwaige Bagatellgrenze festzulegen, unter der die variable Vergütung sofort und in Gänze ausbezahlt werden kann. Diese Geringfügigkeitsschwelle muss aber sowohl in relativer als auch in absoluter Hinsicht gering sein.¹¹¹ Die FMA sieht seit der Überarbeitung des Rundschreibens im Jahre 2012 die Grenzen der Erheblichkeit bei 25 % des fixen Jahresgehalts bzw. bei 30.000 EUR erreicht. Übersteigt die variable Vergütung folglich eine der beiden Werte kann die Vergütung nicht mehr als unerheblich betrachtet werden.¹¹² Z 12 lit. c der Anlage zu § 39b BWG untersagt schließlich ausdrücklich den Einsatz von persönlichen Hedging-Strategien, um die Vergütungsregelungen zu unterlaufen.

Anzumerken ist, dass sowohl Z 11 als auch Z 12 der Anlage zu § 39b BWG zu den speziellen Grundsätzen zur Vergütungspolitik zählen und sich diese somit auf jene Mitarbeiter beziehen, deren Tätigkeiten sich im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes wesentlich auf das Risikoprofil auswirken.¹¹³ Nachfolgende Grafik (Abbildung 4) veranschaulicht die Regelungen aus Z 11 und Z 12 zu den variablen Vergütungselementen.

¹⁰⁸ vgl. FMA (2012), S. 20

¹⁰⁹ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 81

¹¹⁰ vgl. FMA (2012), S. 21

¹¹¹ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 378

¹¹² vgl. FMA (2012), S. 18

¹¹³ siehe Kapitel 2.2.4; Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 79

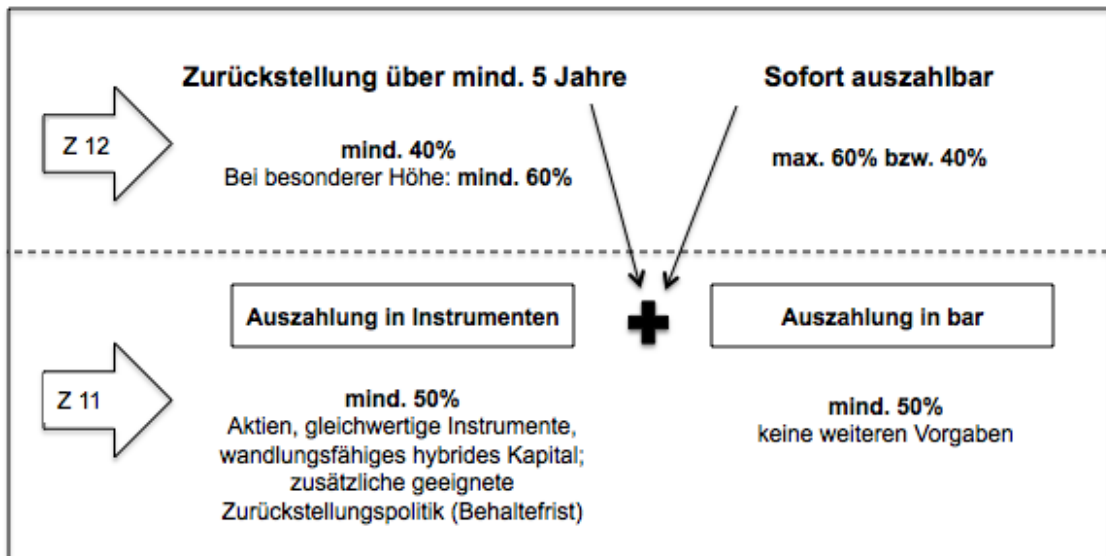


Abbildung 4: Ausgestaltung variabler Vergütungselemente;

Quelle: Baumüller, J. (2012), S. 751; modifiziert

Zur Wortwahl kritisieren Van Bakel-Auer / Wagner die inkonsistente Übernahme der Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit der Risikoberücksichtigung. Während die CEBS-Guidelines für den Teil der Vergütung aus Z 11 den Begriff „retained compensation“ und für die der Ex-Post-Risikoadjustierung unterliegenden Bezüge aus Z 12 „deferred compensation“ verwenden, unterscheidet der österreichische Gesetzgeber nicht zwischen zurückbehaltenen und gesperrten Vergütungskomponenten.¹¹⁴

2.2.6 Die Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken

Hinsichtlich der Offenlegungspflichten der Vergütungspolitik und -praktiken sind entsprechende Regelungen in § 26 BWG zu finden. Auslegungshilfen liefert das „Rundschreiben zu Sonderfragen der Offenlegung gemäß §§ 26 und 26a BWG“, das im Februar 2009 seitens der FMA veröffentlicht wurde.¹¹⁵

Gemäß § 26 Abs. 1 BWG steht es den Kreditinstituten grundsätzlich frei, in welchem Medium sie ihre Informationen mindestens einmal jährlich veröffentlichen, wobei grundsätzlich alle Informationen im selben Medium zu finden sein müssen. Außerdem muss das Medium für die Öffentlichkeit zugänglich sein.¹¹⁶ Der letzte Halbsatz des ersten Absatzes i. V. m. dem FMA-Rundschreiben zu Sonderfragen der Offenlegung gemäß

¹¹⁴ vgl. Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011), S. 304; CEBS (2010), S. 68

¹¹⁵ vgl. FMA (2009)

¹¹⁶ vgl. Blume, M. (2012), S. 4

§§ 26 und 26a BWG stellt klar, dass ein Jahres- oder Konzernabschluss das Kriterium der öffentlichen Zugänglichkeit stets erfüllt.¹¹⁷ Sollte ein anderes jährliches Dokument außerhalb des Jahres- oder Konzernabschlusses gewählt werden, so müssen die Informationen für (prospektive) Kunden und Geschäftspartner „ohne unverhältnismäßigen Suchaufwand“ zu finden sein.¹¹⁸ Die Aufsichtsbehörde hält in ihrem Rundschreiben zu dieser Thematik fest, dass ein eigener Bereich auf der Homepage des Kreditinstituts sachgerecht ist.¹¹⁹

Hinsichtlich des Inhalts hat die FMA durch Verordnung zu bestimmen, welche Informationen die Kreditinstitute über ihre Vergütungspolitik und -praktiken zu veröffentlichen haben (§ 26 Abs. 7 Z 1 BWG). Die Aufsichtsbehörde berücksichtigt dabei – neben den Anforderungen der Anlage XII der EU-Richtlinie 2006/48/EG –, dass unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit Ausnahmen von der Offenlegungspflicht zulässig sind. Gem. § 26 Abs. 5 BWG kann diese unterbleiben, sofern die „Information die Einschätzung oder Entscheidung eines Benutzers, der sich bei wirtschaftlichen Entscheidungen auf diese Information stützt, nicht ändern oder beeinflussen könnte“ (Z 1) oder „es sich um eine vertrauliche Information handelt, deren Veröffentlichung die Wettbewerbsposition dieses Kreditinstituts schwächen würde“ (Z 2). Diese Schwächung kann gem. lit. b insbesondere dann auftreten, wenn die Veröffentlichung „einen unverhältnismäßig detaillierten Aufschluss über die geographische, branchenmäßige, forderungsklassenbezogene oder bonitätsmäßige Geschäftsstruktur geben als dies für andere Kreditinstitute bei Anwendung gleicher Offenlegungsmaßstäbe der Fall wäre“. Eine Entscheidung über eine Nicht-Offenlegung obliegt dem Kreditinstitut selbst.¹²⁰

Aufgrund der Vorgaben aus den §§ 26 und 39b BWG wurde im Dezember 2011 die Offenlegungsverordnung (OffV) aus dem Jahre 2006 geändert. § 15a OffV wurde mit der Überschrift „Vergütungspolitik und -praktiken“ neu eingefügt und war bereits auf die Offenlegung für das Geschäftsjahr 2011 anzuwenden.¹²¹ Demnach haben Kreditinstitute für die Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken, die folgenden Informationen zu veröffentlichen (§ 15a Abs. 1 Z 1 bis 7 OffV):

¹¹⁷ vgl. Blume, M. (2012), S. 4; FMA (2009), S. 3

¹¹⁸ vgl. FMA (2009), S. 3

¹¹⁹ vgl. FMA (2009), S. 4

¹²⁰ vgl. Blume, M. (2012), S. 5

¹²¹ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 750

- Einen Überblick über den Entscheidungsprozess, der zur Feststellung der Vergütungspolitik führt (Z 1),
- ggf. Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses (Z 1),
- den Namen des involvierten externen Beraters (Z 1),
- die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg (Z 2),
- die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems (Z 3) einschließlich von Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung (Z 3),
- die Politik der Rückstellung der Vergütungszahlung und die Erdienungskriterien (Z 3),
- die Erfolgskriterien, anhand derer über Aktien, Aktienbezugsrechte und variable Vergütungskomponente entschieden wird (Z 4),
- die wichtigsten Parameter und Grundprinzipien für Modelle mit variablen Vergütungskomponenten und sonstigen Sachleistungen (Z 5),
- zusammengefasste quantitative Informationen über Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Z 6) sowie
- zusammengefasste quantitative Informationen über Vergütungen, aufgeschlüsselt nach höherem Management und Mitarbeitern, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirken (Z 7).

§ 15a Abs. 2 OffV sieht eine Offenlegung der quantitativen Informationen auch für die Geschäftsleiter vor, sofern die Bilanzsumme des Kreditinstituts eine Milliarde Euro übersteigt oder es übertragbare Wertpapiere ausgegeben hat, die zum Handel an einem geregelten Markt gemäß § 1 Abs. 2 des Börsegesetzes 1989 zugelassen sind. Bei der Offenlegung von qualitativen und quantitativen Daten sind sowohl der Proportionalitätsgrundsatz als auch das Datenschutzrecht zu berücksichtigen.¹²² In Bezug auf den Datenschutz sind die Bestimmungen des § 241 Abs. 4 UGB zu den Anhangsangaben analog anwendbar. Demnach kann eine Aufschlüsselung unterblieben, wenn weniger als drei Personen davon betroffen sind. Im Umkehrschluss ist davon auszugehen, dass die in Abs. 1 und ggf. in Abs. 2 genannten quantitativen Informationen verpflichtend offengelegt werden, wenn eine Mitarbeiterkategorie drei oder mehr Personen umfasst.¹²³

¹²² vgl. Dellinger, M. (2012), S. 3

¹²³ vgl. Dellinger, M. (2012), S. 3

Abs. 3 berücksichtigt schließlich den Proportionalitätsgrundsatz im Bezug auf die Offenlegungspflichten.¹²⁴

Um die Entwicklung der Vergütungspolitik und -praktiken auf gesamteuropäischer Ebene langfristig im Auge behalten zu können, wurde in § 26 Abs. 9 BWG eine Meldepflicht normiert.¹²⁵ Von der FMA sind allgemeine Informationen, wie z. B. Anzahl der Mitarbeiter, die mindestens eine Million Euro pro Jahr verdienen, deren Tätigkeitsbereiche und wesentlichen Gehaltsbestandteile, an die EBA zu übermitteln. Auf diese Weise sollen Tendenzen im Bereich der Vergütungspolitik und -praktiken in der Finanzwirtschaft festgestellt werden.¹²⁶

2.2.7 Der Proportionalitätsgrundsatz im Bezug auf die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken

Wie in Kapitel 2.2.1 bereits geschildert, normiert § 39b BWG den Proportionalitätsgrundsatz speziell für Vergütungen.¹²⁷ Er ist sowohl auf die generellen als auch auf die speziellen Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG anwendbar und gilt nach Auffassung der FMA in beide Richtungen: Institute von höherer Komplexität und mit besonders risikorelevanten Mitarbeitern haben anspruchsvollere Standards einzurichten als weniger komplexe Institute mit wenig risikorelevanten Mitarbeitern.¹²⁸ Der Grundsatz der Angemessenheit legt somit fest, dass die Vergütungsgrundsätze der individuellen Risikosituation nach adäquat sein müssen.¹²⁹ Die Selbsteinschätzung über das Risikoprofil und der daraus resultierenden Konsequenzen für die Vergütungspolitik und -praktiken liegt in der Verantwortung der einzelnen Institute.¹³⁰ Der Prozess zur Ergebnisfindung ist transparent, nachvollziehbar und fundiert zu dokumentieren.¹³¹ Weder im BWG selbst noch in auslegender Literatur sind jedoch Hinweise zu finden, wie damit umzugehen ist, wenn die zuständigen Prüfungsinstanzen (Prüfungsgesellschaften, Revisionsverbände, FMA o. ä.) nicht einer Meinung sind mit dem jeweiligen Institut hinsichtlich Ergebnis der Selbsteinschätzung bzw. der Dokumentation der Entscheidungsfindung.

¹²⁴ siehe Kapitel 2.2.7

¹²⁵ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

¹²⁶ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 368

¹²⁷ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 371

¹²⁸ vgl. FMA (2012), S. 12

¹²⁹ vgl. FMA (2012), S. 12; Höllerer, M. / Puhm, S. (2011), Rz. 34

¹³⁰ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 4

¹³¹ vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 371

Der Übergang von einem „komplexen“ zu einem „nicht-komplexen“ Finanzinstitut ist fließend.¹³² Eine Definition des Begriffs „nicht-komplexes Institut“ ist nicht im BWG zu finden, dennoch lassen sich die in § 39b genannten Kriterien – Größe, interne Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte – bei der Beurteilung als maßgeblich erachten.¹³³ Auf der anderen Seite sind Kreditinstitute (unabhängig von ihrer Rechtsform), deren Bilanzsumme eine Milliarde Euro übersteigt oder die übertragbare Wertpapiere ausgeben, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind, stets als „komplexe“ Institute zu qualifizieren.¹³⁴

Im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes können bestimmte Grundsätze „neutralisiert“, d. h. nicht angewendet werden. Diese Möglichkeit besteht jedoch lediglich für die Grundsätze der ZZ 11, 12 und 12 lit. a¹³⁵ der Anlage zu § 39b BWG und nur, wenn es wiederum nach Selbsteinschätzung der Institute mit dem Risikoprofil und der Strategie der Bank vereinbar ist.¹³⁶ Alle anderen Grundsätze der Anlage sind zu berücksichtigen, wenn auch ggf. in abgeschwächter Form.¹³⁷ „Komplexe“ Institute, wie sie im vorangegangenen Abschnitt beschrieben wurden, können sich nicht auf eine gänzliche Neutralisierung aller Grundsätze der ZZ 11, 12 und 12 lit. a der Anlage zu § 39b BWG berufen. Im Gegenteil: Für sie kann eine vollumfängliche Berücksichtigung sogar erforderlich sein.¹³⁸

§ 39b BWG unterscheidet die Proportionalität zwischen Kreditinstituten (Größe, interner Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte) und die Proportionalität zwischen den Mitarbeitern (Mitarbeiterkategorien, Art und Höhe der Vergütung, Auswirkung der Tätigkeit auf das Risikoprofil).¹³⁹ Somit folgt auf die Proportionalitätsprüfung auf Institutsebene, die Proportionalitätsprüfung innerhalb des Kreditinstituts, um die Mitarbeiterkategorien zu identifizieren, für welche die Vergütungspolitik und -praktiken anzuwenden sind und ggf. in welchem Umfang.¹⁴⁰ Werden aber Vergütungsgrundsätze aus ZZ 11, 12 und 12 lit. a der Anlage zu § 39b BWG bei „nicht-komplexen“ Instituten

¹³² vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 371

¹³³ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012b), Rz. 6

¹³⁴ vgl. FMA (2012), S. 14

¹³⁵ siehe Kapitel 2.2.5

¹³⁶ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 80; Kastner, A. / Strau, W. (2012b), Rz. 3

¹³⁷ vgl. FMA (2012), S. 12

¹³⁸ vgl. FMA (2012), S. 14

¹³⁹ vgl. FMA (2012), S. 13

¹⁴⁰ vgl. FMA (2012), S. 16

neutralisiert bzw. abgeschwächt angewendet, so ist diese Neutralisierung bzw. Erleichterung für alle Mitarbeiter des Instituts möglich, unabhängig von ihrer Zuordnung in eine der Mitarbeiterkategorien aus Kapitel 2.2.4.¹⁴¹ Eine Trennung der Proportionalität zwischen Mitarbeitern von der Proportionalität zwischen Instituten ist jedoch nicht gänzlich möglich. D. h., dass in einem Institut, das insgesamt als „mittelkomplex“ klassifiziert wird, die Tätigkeit eines Mitarbeiters eher als nicht-risikorelevant zu qualifizieren sein kann, als wenn derselbe Mitarbeiter für ein „hochkomplexes“ Institut tätig ist.¹⁴² Eine individuelle Detailprüfung ist in solchen Fällen unerlässlich.¹⁴³

2.3 Rechtliche Fragen im Zusammenhang mit Finanzinstituten in der Rechtsform einer Genossenschaft

2.3.1 Allgemeines zur Rechtsform der Genossenschaft

Gem. § 1 Abs. 1 GenG handelt es sich bei einer Genossenschaft um eine Gesellschaft von nicht geschlossener Mitgliederzahl, die im wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient, wie für Kredit-, Einkauf-, Verkaufs-, Konsum-, Bau- und Wohnungsgenossenschaften.¹⁴⁴ Charakteristisch für eine Genossenschaft ist die Gleichberechtigung der Mitglieder untereinander ungeachtet der Höhe ihrer Kapitalbeteiligung an der Genossenschaft.¹⁴⁵ Die Mitgliedschaft entsteht durch Einlage (Geschäftsanteile) des Mitglieds an der Genossenschaft. Geschäftsanteile sind satzungsmäßig festgelegte Beträge, deren Höhe sich am Kapitalbedarf der Genossenschaft orientiert.¹⁴⁶ Aus der Mitgliedschaft folgen Rechte und Pflichten, die grundsätzlich nicht abgetreten, übertragen, verpfändet oder gepfändet werden können.¹⁴⁷

Aufbauorganisatorisch können die Finanzinstitute des genossenschaftlichen Sektors – wie Finanzinstitute anderer Rechtsformen auch – gemeinsam mit einem Kreditinstitut als Zentralorganisation einen Kreditinstitute-Verbund nach § 30a BWG bilden. Insbesondere die genossenschaftlichen Institute organisieren sich grundsätzlich in einer

¹⁴¹ vgl. FMA (2012), S. 13

¹⁴² vgl. FMA (2012), S. 16

¹⁴³ vgl. FMA (2012), S. 16

¹⁴⁴ Im Hinblick auf die Thematik dieser Arbeit spielen im weiteren Verlauf lediglich die Kreditgenossenschaften eine Rolle.

¹⁴⁵ vgl. Dennerlein, B. (2013)

¹⁴⁶ vgl. Berwanger, J. (2013)

¹⁴⁷ vgl. Pöhlmann, P. (2007), Rz. 4

„umgekehrt pyramidalen Kooperationsstruktur“. Im Unterschied zu einem klassischen Konzern halten hier die regionalen Kreditinstitute gemeinschaftlich die Mehrheit an der Zentralorganisation.¹⁴⁸

2.3.2 Anwendung und Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken durch Genossenschaftsbanken

Genossenschaftsbanken verfügen nicht über Vergütungsinstrumente, wie sie aufsichtsrechtlich vorgesehen sind (z. B. Aktien).¹⁴⁹ Geschäftsanteile als variable Gehaltsbestandteile sind nicht geeignet, da sie zwar i. S. d. Z 11 der Anlage zu § 39b BWG „ausgegeben“ wurden, die Erfordernis der Handelbarkeit jedoch nicht erfüllt wird.¹⁵⁰ Da auch ihre wertpapierrechtliche Verbriefbarkeit als Rektapapiere¹⁵¹ nicht gegeben ist, besteht seitens des Gesetzgebers keine Verpflichtung, Geschäftsanteile als Vergütungsinstrumente einzusetzen.¹⁵² Zudem ist – aufgrund des Nominalwertsprinzips – der Wert des Geschäftsanteils weitestgehend unabhängig vom Wert des Unternehmens. Durch die „fehlende Substanzbeteiligung“ und der damit verbundenen geringen Risikowirkung der variablen Vergütung kann der Mitarbeiter nur eingeschränkt (durch die variable Verzinsung der Geschäftsanteile) am Unternehmenserfolg partizipieren.¹⁵³ Das in Kapitel 2.2.5 beschriebene Ziel der Interessenangleichung zwischen den Mitarbeitern und der Genossenschaft ist somit zu hinterfragen.¹⁵⁴ Eine vollständige Neutralisierung sowohl der Z 11 als auch der Z 12 der Anlage zu § 39b BWG scheint daher gerechtfertigt und zwar unbeschadet der zuvor diskutierten Fragen i. V. m. dem Proportionalitätsgrundsatz.¹⁵⁵ Außerdem stellt die FMA in ihrem Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG klar, dass Kreditinstitute nicht eigens Instrumente ausgeben müssen, um die Bestimmungen aus Z 11 anwenden zu können. Es steht ihnen jedoch frei, „andere innovative Lösungen [...] zu entwickeln“, wie beispielsweise die Vergütung der Mitarbei-

¹⁴⁸ vgl. Pokorny, P. / Pomper, C. (2012), Rz. 17

¹⁴⁹ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 753

¹⁵⁰ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 72

¹⁵¹ Ein Rektapapier ist ein Namenspapier i. e. S., „das auf den Namen einer bestimmten Person lautet und bei dem nur der namentlich genannte Inhaber oder sein Rechtsnachfolger zur Geltendmachung des verbrieften Anspruchs berechtigt ist“; Heldt, C. (2013)

¹⁵² vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 72

¹⁵³ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 73; Baumüller, J. (2013), S. 753

¹⁵⁴ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2011), Rz. 73

¹⁵⁵ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 753

ter mit Aktien von Mutter- oder Tochterunternehmen innerhalb von Kreditinstitutsgruppen oder durch sog. „Phantom plans“¹⁵⁶.

Die internen Organisationsstrukturen von Volks- und Raiffeisenbanken der dezentralen Primärstufe sind grundsätzlich an den genossenschaftlichen Prinzipien (u. a. Regionalität, Subsidiarität) und an dem zu erfüllenden Unternehmenszweck (Förderungsauftrag) ausgerichtet.¹⁵⁷ Auch wenn die Erfordernis einer Detailprüfung zur Beurteilung der korrekten Einstufung eines Kreditinstituts bestehen bleibt, kann aufgrund der regionalen Begrenzung und der Beschränkung auf das typische Retailgeschäft (Einlagen-, Giro- und Kreditgeschäft) von einem minimierten Risiko ausgegangen werden.¹⁵⁸ Daraus ergibt sich, dass i. d. R. nur die Geschäftsleiter der lokalen Kreditinstitute in den Kreis der relevanten Mitarbeiter einzustufen sind. Allerdings können auch Mitarbeiter der zweiten Führungsebene als Risikonehmer eingestuft werden, sofern die Größe oder die außergewöhnlichen Geschäftstätigkeiten¹⁵⁹ eines lokalen Kreditinstituts eine derartige Einstufung erfordern.¹⁶⁰

2.3.3 Zwischenfazit

In der Literatur sind keine Hinweise zu finden, die auf gesonderte Regelungen für Kreditgenossenschaften hinsichtlich der Vergütungspolitik und -praktiken schließen lassen, welche die Spezifika von Genossenschaften angemessen würdigen. Daher ist davon auszugehen, dass die Vergütungsgrundsätze von Genossenschaftsbanken ebenso zu beachten sind, wie von Kreditinstituten anderer Rechtsformen, die Bankgeschäfte i. S. d. § 1 Abs. 1 BWG betreiben.

Folglich haben auch die Vergütungspolitik und -praktiken der Kreditgenossenschaften im Hinblick auf die Ausrichtung den Anforderungen aus Kapitel 2.2.3 zu entsprechen. Die Institute sind verpflichtet, eine Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken für die Mitarbeiter der in Kapitel 2.2.4 genannten Mitarbeiterkategorien festzulegen und beizubehalten. Darüber hinaus haben sie grundsätzlich die Zusammensetzung und Auszah-

¹⁵⁶ Phantom Plans basieren auf der Bewertung einer dritten Partei. Wichtig dabei ist, dass der Unternehmenswert, der als Vergleich herangezogen wird, korrekt und nachvollziehbar bestimmt wird; vgl. CEBS (2010), S. 63; FMA (2012), S. 19

¹⁵⁷ vgl. ÖRV (2013); Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 10

¹⁵⁸ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 12; FMA (2012), S. 14-15

¹⁵⁹ Kastner, A. / Strau, W. nennen das „Treasury“, „Large Corporates“ oder „Project Finance“ als Beispiele für außergewöhnliche Geschäftstätigkeiten; Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 19

¹⁶⁰ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 19

lungsmodalitäten (Kapitel 2.2.5) sowie die Offenlegungspflichten (Kapitel 2.2.6) zu berücksichtigen.

Diese Anforderungen werden jedoch durch den in § 39b BWG normierten Proportionalitätsgrundsatz relativiert, der den Kreditinstituten Spielraum bei einer angemessenen Umsetzung der Vergütungspolitik und -praktiken gibt, sofern das Risikoprofil der Bank dies erlaubt. Bei Volks- und Raiffeisenbanken dürfte es häufiger zur Anwendung in abgeschwächter Form kommen, denn – laut Kastner und Strau – kann bei Genossenschaftsbanken aufgrund der internen Organisation, der regionalen Begrenzung und der Beschränkung auf das typische Retailgeschäft von einem minimierten Risiko ausgegangen werden.¹⁶¹ Diese Einschätzung wird indirekt von der FMA bestätigt, indem sie in ihrem Rundschreiben unter dem Gesichtspunkt der Proportionalität explizit die Genossenschaftsbanken (vor allem der dezentralen Primärstufe) als Gegenstück zu kapitalmarktorientierten Aktiengesellschaften nennt.¹⁶² Zwar werden vereinzelt auch Institute des genossenschaftlichen Finanzdienstleistungssektors in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt. Da diese jedoch keine übertragbaren Wertpapiere ausgeben, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind, stellt sich die Frage, ob diese mit den börsennotierten Instituten vergleichbar sind oder ob sich die Unterschiede zu den Kreditgenossenschaften nicht als allzu groß erweisen.

Unter Berücksichtigung der Heterogenität innerhalb des genossenschaftlichen Bankensektors und der Klarstellung der FMA, dass bei der Einstufung eines Instituts nicht nur ein einzelnes Kriterium ausschlaggebend ist, sondern vielmehr die in § 39b BWG genannten Kriterien „im Rahmen eines beweglichen Systems gesamthaft zu betrachten“¹⁶³ sind, können keine Pauschalaussagen über die Risikoprofile der österreichischen Genossenschaftsbanken gemacht werden. Wie allen anderen Instituten bleibt den einzelnen Volks- und Raiffeisenbanken eine Detailprüfung zur Beurteilung der korrekten Risikosituation mit den daraus resultierenden Konsequenzen für die Ausgestaltung und Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken nicht erspart.¹⁶⁴

¹⁶¹ vgl. Kastner, A. / Strau, W. (2012a), Rz. 12

¹⁶² vgl. FMA (2012), S. 15

¹⁶³ FMA (2012), S. 16

¹⁶⁴ vgl. FMA (2012), S. 14

Dass jedoch die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken primär für börsennotierte Unternehmen entwickelt wurden und diese die rechtsformspezifischen Besonderheiten einer Genossenschaft nur unzureichend berücksichtigen, zeigen schon die Bestimmungen der Z 11 der Anlage zu § 39b BWG, die von Kreditgenossenschaften nicht angewendet werden können.¹⁶⁵ Zu beachten ist zwar, dass es sich dabei um keine Neutralisierung handelt, dies aber im Kern einer solchen gleich kommt.¹⁶⁶ Die anderen „innovativen Lösungen“, die von der FMA ins Spiel gebracht werden (wie z. B. „Phantom Plans“ oder die Vergütung von Mitarbeitern mit Aktien des Mutterunternehmens), wirken „wie ein improvisierter Versuch, diese [Anm.: die Kreditgenossenschaften] doch noch an Bord zu holen“¹⁶⁷. Mit der Begründung, dass die variable Vergütung nur einen unwesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung bei Genossenschaftsbanken ausmacht, kann es außerdem zu einer Neutralisierung der Bestimmungen aus Z 12 kommen. Dies ist aber vor dem Hintergrund des Sinns und Zwecks von variablen Vergütungen (verhaltensbeeinflussende Anreizwirkung) zu hinterfragen.¹⁶⁸ Außerdem blieb fraglich, bis zu welchem Betrag ein variabler Vergütungsanteil als „unwesentlich“ einzustufen ist. Um in dieser Hinsicht die Rechtssicherheit zu erhöhen, war eine der wesentlichen Änderungen bei der Aktualisierung des FMA-Rundschreibens im Jahre 2012, die Festlegung einer relativen und absoluten Erheblichkeitsschwelle.¹⁶⁹ Ob konkret eine solche bei den österreichischen Genossenschaftsbanken zur Anwendung kommt, zeigt sich im empirischen Teil dieser Arbeit.

¹⁶⁵ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 754

¹⁶⁶ vgl. FMA (2012), S. 19

¹⁶⁷ Baumüller, J. (2013), S. 754

¹⁶⁸ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 753

¹⁶⁹ vgl. Deloitte (2013); FMA (2012), S. 18

3 Methodik der empirischen Untersuchung

3.1 Untersuchungsgegenstand

3.1.1 Grundgesamtheit

Die empirische Untersuchung der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken basiert auf den Volks- und Raiffeisenbanken der dezentralen Primärstufe. Beide Institutsgruppen werden grundsätzlich getrennt voneinander analysiert. Der Vollständigkeit halber werden auch die Offenlegungen zur Vergütungspolitik und -praktiken der Raiffeisenlandesbanken in die Untersuchung mit einbezogen. Aus den in Kapitel 1.3 genannten Gründen entfällt die Berücksichtigung einer zweiten Stufe bei den Volksbanken.

Die Volksbanken umfassen 51 regionale Kreditinstitute und bilden zusammen mit den Spezialbanken, Bausparkassen etc. sowie mit der Österreichischen Volksbanken-AG (ÖVAG) einen Kreditinstitute-Verbund gem. § 30a BWG und seit 18.09.2012 einen Haftungs- und Liquiditätsverbund.¹⁷⁰ Sowohl die Primärinstitute als auch die ÖVAG gehören dem Österreichischen Genossenschaftsverband (Schulze-Delitzsch) an.¹⁷¹ Laut Angaben des Verbandes hatten die Volksbanken im Geschäftsjahr 2011 ca. 710.000 Mitglieder und eine konsolidierte Bilanzsumme von rund 60 Mrd. EUR.¹⁷² Wie bereits im Kapitel 1.3 ausgeführt, werden lediglich die Offenlegungsberichte oder sonstige Medien der Primärbanken in der Untersuchung berücksichtigt. Die Spezial- und Spitzeninstitute bleiben aus den dort genannten Gründen außen vor. Die in diese Masterarbeit einbezo-

¹⁷⁰ vgl. Volksbanken-Verbund (2013a)

¹⁷¹ vgl. Volksbanken-Verbund (2013b)

¹⁷² vgl. ÖGV (2013)

genen 51 Volksbanken kommen nach eigenen Berechnungen auf eine konsolidierte Bilanzsumme von ca. 25 Mrd. EUR für das Geschäftsjahr 2011.¹⁷³

Das folgende Schaubild stellt den Volksbanken-Verbund grafisch dar und hebt den Fokus der vorliegenden Arbeit hervor:

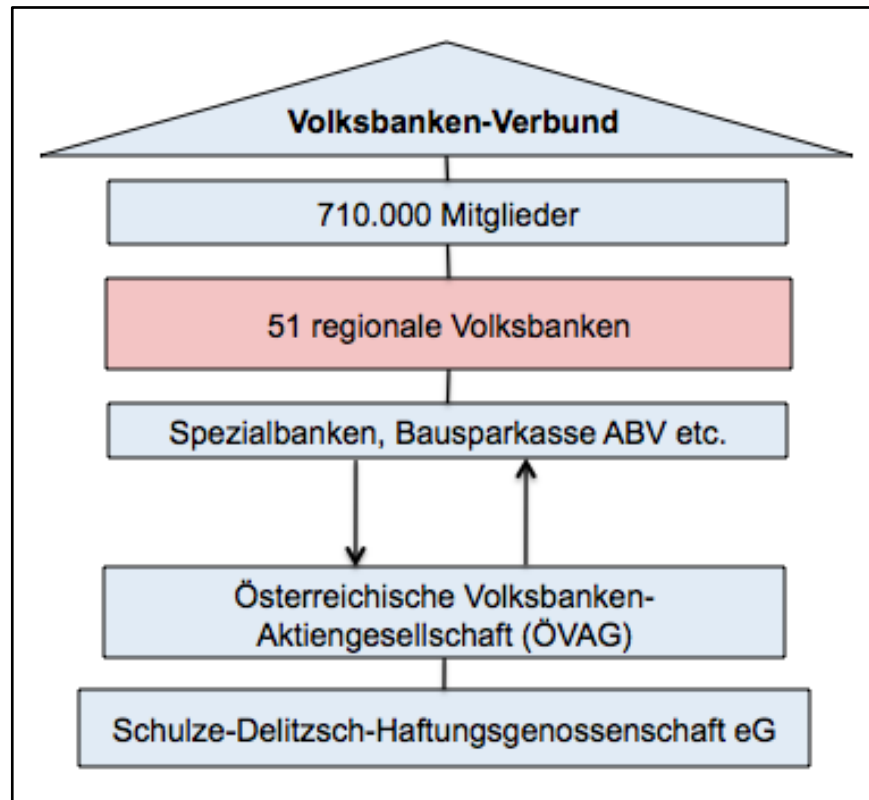


Abbildung 5: Volksbanken-Verbund; Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Volksbanken-Verbund (2013b)

Die zweite Gruppe in der genossenschaftlichen Bankenlandschaft in Österreich stellt der Raiffeisen-Verbund dar. Er besteht neben acht Raiffeisen-Landeszentralen, der Raiffeisen-Zentralbank Österreich und weiteren Spezialinstituten aus rund 500 eigenständigen, dezentral organisierten Raiffeisenbanken mit ca. 1700 Bankstellen und etwa 1,7 Mio. Mitgliedern.¹⁷⁴

Das Hauptaugenmerk dieser Arbeit liegt auf den Raiffeisenbanken der dezentralen Primärstufe und auf den Raiffeisenlandesbanken. Abbildung 6 veranschaulicht die Struktur

¹⁷³ Eine Auflistung der 51 einzelnen in die Grundgesamtheit einbezogenen Volksbanken befindet sich in Anlage I.

¹⁷⁴ vgl. Raiffeisen-Bankengruppe (2013)

des Raiffeisen-Bankenverbundes. Analog zu Abbildung 5, ist auch hier die „Zielgruppe“ der Untersuchung farblich markiert:

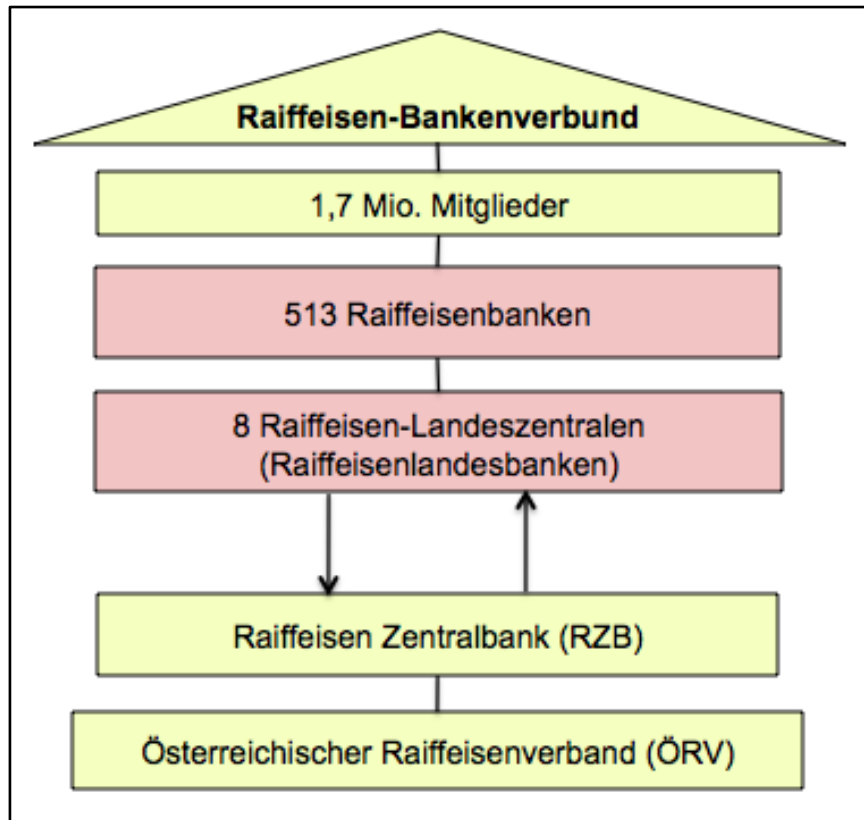


Abbildung 6: Raiffeisen-Bankenverbund; Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Raiffeisen-Bankengruppe (2013)

Der Österreichische Raiffeisen-Verband weist für die Raiffeisen-Bankengruppe per 31.12.2011 eine konsolidierte Bilanzsumme von 270 Mrd. EUR aus.¹⁷⁵

Nach Identifizierung und Isolierung aller Raiffeisenbanken in Österreich sind 499 Primärinstitute und acht Raiffeisen-Landesbanken für die nachfolgenden Auswertungen relevant.¹⁷⁶ Da auch im Bereich der Raiffeisen-Gruppe die „Spezial-“ sowie die Spitzeninstitute (RZB, RBI etc.) keine Beachtung finden, reduziert sich nach eigenen Recherchen und Berechnungen die konsolidierte Bilanzsumme für die Raiffeisenbanken in dieser Arbeit auf ca. 183 Mrd. EUR.

¹⁷⁵ vgl. Raiffeisen-Bankengruppe (2013b)

¹⁷⁶ Siehe Anlage II für eine detaillierte Auflistung der einzelnen in die Grundgesamtheit einbezogenen Raiffeisenregional- sowie Raiffeisenlandesbanken.

Somit werden insgesamt 550 Primärinstitute und acht Raiffeisen-Landesbanken berücksichtigt, die zusammen eine konsolidierte Bilanzsumme von rund 208 Mrd. EUR aufweisen. Die Abbildungen 7 und 8 visualisieren wie sich die Anzahl der Institute bzw. die konsolidierten Bilanzsummen auf die in die Analyse einbezogenen Volks- und Raiffeisen(landes-)banken verteilen:

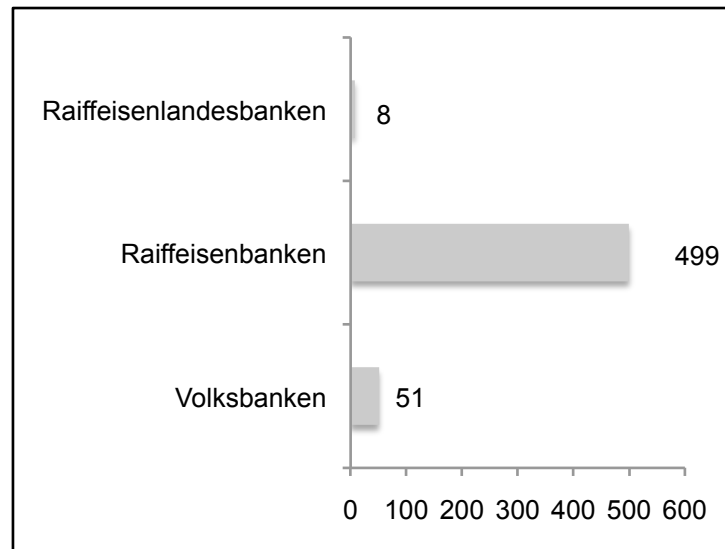


Abbildung 7: Anzahl der berücksichtigten Institute nach Volks-, Raiffeisen- und Raiffeisenlandesbanken; Quelle: eigene Darstellung

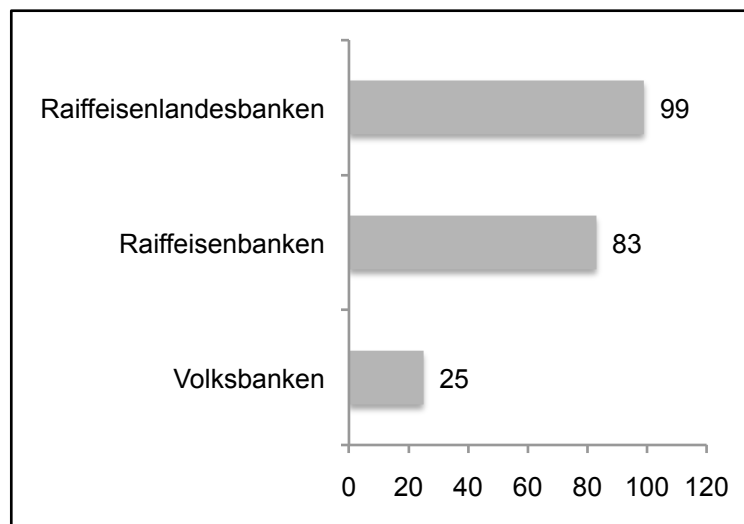


Abbildung 8: Aufteilung der Grundgesamtheit nach konsolidierter Bilanzsumme (in Mrd. EUR); Quelle: eigene Darstellung

Die Raiffeisenlandesbanken, die – bezogen auf die Anzahl – mit lediglich acht Instituten in die Untersuchung einfließen, kommen gemeinsam auf eine Bilanzsumme von etwa 99 Mrd. EUR, was ca. 48 % der konsolidierten Bilanzsumme aller berücksichtigten Insti-

tute entspricht. Die übrigen 52 % verteilen sich auf die Volks- und Raiffeisenbanken der dezentralen Primärstufe, wobei rund 40 % auf die Raiffeisen- und knapp 12 % auf die Volksbanken entfallen.

Die Volks- und Raiffeisenbanken werden nahezu vollständig in der Rechtsform einer Genossenschaft geführt. Es bestehen jedoch insgesamt sechs Ausnahmen, die bei den Volksbanken (2) bzw. bei den Raiffeisenlandesbanken (4) zu finden sind: Die Volksbanken Kärnten und Wien sowie die Raiffeisenlandesbanken NÖ/Wien, OÖ, Steiermark und Tirol sind in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft im Firmenbuch zu finden. Sie geben jedoch keine übertragbaren Wertpapiere aus, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind. Vielmehr halten i. d. R. genossenschaftliche Beteiligungsgesellschaften oder andere Genossenschaftsbanken gemeinschaftlich das jeweilige Grundkapital.¹⁷⁷

Weitere Auswertungen zum 31.12.2011 ergaben, dass die durchschnittliche Bilanzsumme der 51 Volksbanken 509.492 TEUR betrug. Die durchschnittliche absolute Abweichung zum Mittelwert belief sich auf 386.441 TEUR. Die Volksbank Wien AG hatte mit 2.548.587 TEUR die höchste Bilanzsumme. Am unteren Ende wies die Volksbank Laa/Thaya mit 63.350 TEUR die niedrigste Bilanzsumme unter den Volksbanken aus. Die Waldviertler Volksbank Horn (NÖ) liegt in der Datenreihe mit 286.471 TEUR genau in der Mitte (Median).

Analog wurden Auswertungen für die 507 Raiffeisenbanken (inkl. Raiffeisenlandesbanken) in Österreich durchgeführt: Die vier Raiffeisenbanken, für die keine Bilanzsummen zum 31.12.2011 ermittelt werden konnten, werden bei dieser und nachfolgenden Auswertungen gleicher Art nicht berücksichtigt. Die Zahl der Raiffeisen- und Raiffeisenlandesbanken reduziert sich demnach auf 503. Die durchschnittliche Bilanzsumme dieser Banken betrug per 31.12.2011 364.327 TEUR bei einer durchschnittlichen absoluten Mittelabweichung von 428.890 TEUR. Die Bilanzsummen bewegten sich in einem Korridor von 31.761.789 TEUR (RLB OÖ AG) und 10.378 TEUR (Raiffeisenbanken St. Urban, Kärnten). Die absolute Mittelabweichung und die Differenz zwischen minimaler-

¹⁷⁷ vgl. Volksbank Wien (2013); Volksbank Kärnten (2013); RLB NÖ/Wien (2011), S. 25; RLB Tirol (2012), S. 15; RLB Steiermark (2011); S. 27

und maximaler Bilanzsumme bedeuten eine enorm hohe Streuung der Bilanzsummen. Der Median lag bei 113.705 TEUR (Raiffeisenbank Seekirchen, Salzburg).

Nachfolgende Tabelle fasst die statistischen Ergebnisse bzgl. der Bilanzsummen auf einen Blick zusammen:

Statistische Größe	Volksbanken	Raiffeisenbanken (inkl. Raiffeisenlandesbanken)
Anzahl der Institute	51	503*
Mittelwerte (BS)	509.492	364.327
Durchschnittliche Mittelabweichung (BS)	386.441	428.890
Median (BS)	286.471	113.705
Max. (BS)	2.548.587	31.761.789
Min. (BS)	63.350	10.378

Tabelle 1: Quantitative Analyse (die Angaben mit Bezug zu den Bilanzsummen in TEUR)

(*exklusive vier Raiffeisenbanken); Quelle: eigene Auswertungen

Die 51 Volksbanken weisen eine höhere durchschnittliche Bilanzsumme auf als die 503 Raiffeisenbanken. Außerdem liegt der Median der Raiffeisenbanken im Verhältnis zum arithmetischen Mittel dieser Bankengruppe niedriger als der Quotient aus Median und arithmetischem Mittel der Volksbankengruppe. In Verbindung mit der höheren durchschnittlichen Mittelabweichung und der größeren Diskrepanz zwischen der minimalen und der maximalen Bilanzsumme kann auf eine Verteilung innerhalb des Raiffeisen-Bankenverbundes geschlossen werden, die von Ausreißern beeinträchtigt wird. Eine Analyse der einzelnen Bilanzsummen bestätigt diese Erkenntnis. D. h., dass die enorm hohe Streuung, insbesondere hervorgerufen durch die Raiffeisenlandesbanken mit ihren Bilanzsummen von z. T. weit über einer Milliarde Euro.

3.1.2 Geographische Verteilung

Die Raiffeisenbanken lassen sich ihren jeweiligen Landeszentralen bzw. Prüfungsverbänden zuordnen, deren Zuständigkeitsbereiche grundsätzlich mit den österreichischen Bundesländern deckungsgleich sind, wobei Niederösterreich und Wien zusammenge-

fasst werden. Unter Berücksichtigung der geographischen Lage der Volksbanken ergibt sich für die genossenschaftlichen Finanzinstitute in Österreich folgende Verteilung:

	Bundesland	Volksbanken	Raiffeisen- regionalbanken	Raiffeisen- landesbanken	Summe
1	Burgenland	1	30	1	32
2	Kärnten	6	47	1	54
3	NÖ / Wien	16	72	1	89
4	OÖ	12	96	1	109
5	Salzburg	3	66	1	70
6	Steiermark	8	84	1	93
7	Tirol	4	81	1	86
8	Vorarlberg	1	23	1	25
	Gesamt	51	499	8	558

Tabelle 2: Geographische Verteilung der Genossenschaftsbanken; Quellen: Bernsteiner, J. (2013); RLB Burgenland (2011); Raiba-Ktn (2013); Raiba-Sbg (2013); Raiba-Vrlbg (2013); RVOOE (2013); RVSTMK (2013); RVTRL (2013); vbfinder (2013)

Ungeachtet der Größen der jeweiligen Bundesländer (Fläche, Einwohnerzahl etc.) sind in OÖ gefolgt von der Steiermark und Niederösterreich die meisten Genossenschaftsbanken ansässig. In OÖ gibt es die meisten Raiffeisenbanken und in NÖ/Wien die meisten Volksbanken. Bezieht man die konsolidierten Bilanzsummen mit ein, so wird ersichtlich, dass die Genossenschaftsbanken der Bundesländer NÖ/Wien und OÖ die Kreditgenossenschaften der anderen Bundesländer weit hinter sich lassen. Die Raiffeisenbanken in den beiden führenden geographischen Räumen machen zusammen mit knapp 98 Mrd. EUR den Löwenanteil aus, was ca. 52 % der Bilanzsummen der Raiffeisen- und 46 % aller Genossenschaftsbanken entspricht. Abbildung 9 zeigt, wie sich die Genossenschaftsaktiva bzw. -passiva auf die einzelnen Bundesländer verteilen:

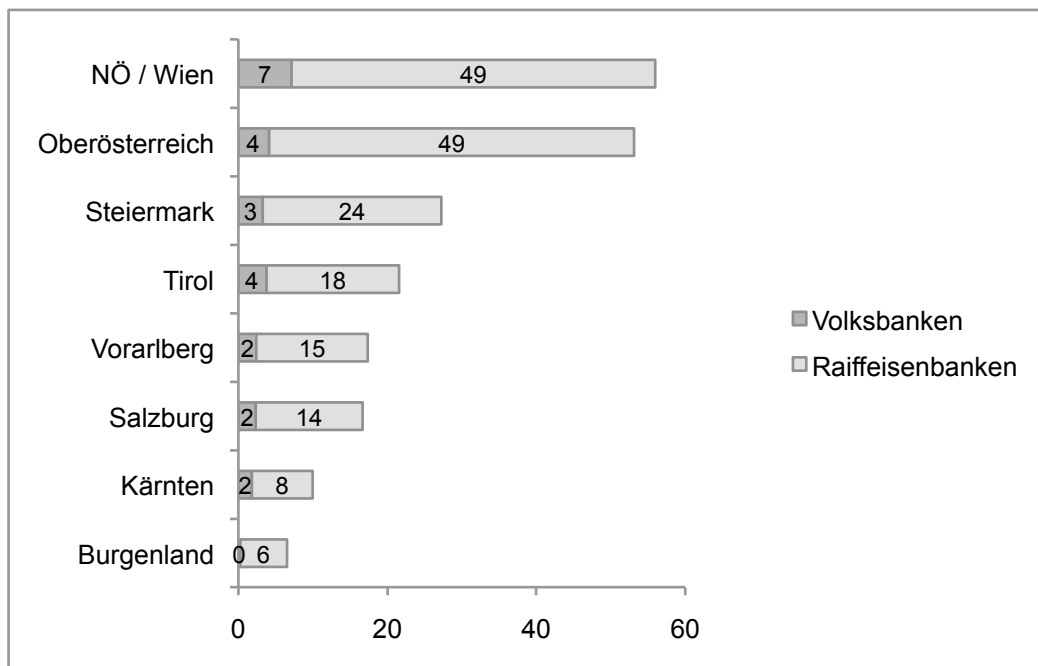


Abbildung 9: Verteilung der konsolidierten Bilanzsummen nach Bundesländern (in Mrd. EUR);

Quelle: eigene Darstellung

3.1.3 Größenkategorien

Im Rahmen der empirischen Analysen werden die Volks- bzw. Raiffeisenbanken in Größenkategorien eingeteilt. Diese Einstufung spielt u. a. für die spätere Klassifizierung der Institute als „komplexes“ bzw. „nicht-komplexes“ Finanzinstitut eine Rolle.¹⁷⁸

Die erste Kategorie umfasst die Kreditinstitute mit einer Bilanzsumme von 1 Mrd. EUR und mehr, die grundsätzlich als „komplexe Institute“ zu klassifizieren sind. Zur zweiten Kategorie gehören alle anderen Institute, die zum 31.12.2011 eine Bilanzsumme von unter einer Milliarde Euro aufwiesen.

Kategorie		Volksbanken	Raiffeisenbanken (inkl. Raiffeisenlandesbanken)	Summe
I	≥ 1 Mrd. EUR	6	11	17
II	< 1 Mrd. EUR	45	492	537
Ohne Angaben		-	4	4

¹⁷⁸ siehe Kapitel 2.2.7

Gesamt	51	507	558
---------------	-----------	------------	------------

Tabelle 3: Größenkategorien und Verteilung der Institute; Quelle: eigene Darstellung

Lediglich rund 3 % der in die Analyse einbezogenen Institute (17 Institute) des genossenschaftlichen Bankensektors wiesen zum Stichtag eine Bilanzsumme von über 1 Mrd. EUR aus und sind somit mit Bezug auf das FMA-Rundschreiben aufgrund ihrer Größe grundsätzlich als „komplexe Finanzinstitute“ einzustufen.¹⁷⁹ Die Mehrheit (537 Institute bzw. 96 %) hatten eine Bilanzsumme von unter 1 Mrd. EUR.

Betrachtet man die prozentuale Verteilung getrennt nach Volks- und Raiffeisenbanken, so lässt sich für die Raiffeisengruppe (Volksbankengruppe) festhalten, dass ca. 2 % (12 %) der Institute eine Bilanzsumme per 31.12.2011 von mindestens 1 Mrd. EUR vorlegen konnten. Auf die II. Kategorie entfallen hingegen 97 % (88 %).

Bezieht man die Rechtsform der Institute mit ein, wird für den Volksbankensektor deutlich, dass eine der beiden in der Rechtsform einer AG geführten Volksbanken (Volksbank Wien AG) mit einer Bilanzsumme von 2.548.587 TEUR zur ersten Kategorie gehört und die andere zur Kategorie II (Volksbank Kärnten AG – Bilanzsumme: 709.860 TEUR). Für die Raiffeisenbanken in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft zeigt sich ein anderes Bild: Alle vier Aktiengesellschaften gehören zur ersten Kategorie. Die Bilanzsummen per 31.12.2011 der vier Landesbanken bewegen sich zwischen 7.356 Mio. EUR (RLB Tirol) und 31.762 Mio. EUR (RLB OÖ).

Abbildung 10 zeigt die Aktiengesellschaften unter den Genossenschaftsbanken unter Angabe der jeweiligen Bilanzsummen. Visualisiert wird ebenfalls die Zugehörigkeit zur ersten bzw. zweiten Größenkategorie.

¹⁷⁹ vgl. FMA (2012), S. 14

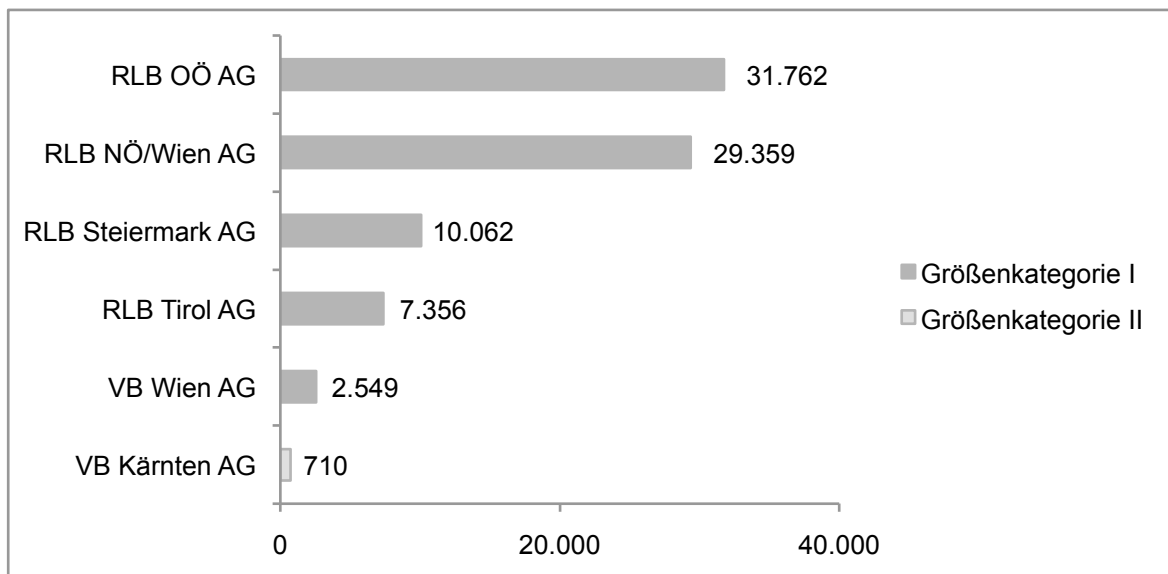


Abbildung 10: Volks- und Raiffeisenbanken in der Rechtsform einer AG unter Angabe der Kategoriezugehörigkeit (in Mio. EUR); Quelle: eigene Darstellung

Durch Abbildung 10 wird einmal mehr deutlich, was bereits im Rahmen der Auswertungen in Kapitel 3.1.1 beschrieben wird – nämlich der große Einfluss der Raiffeisenlandesbanken und somit auch die Bedeutung der Raiffeisenlandesbanken in der Rechtsform einer AG auf die statistischen Berechnungen bzgl. der Bilanzsummen. Während auf die beiden Volksbanken in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft mit einer addierten Bilanzsumme von ca. 3.258.447 TEUR lediglich etwa 13 % der gesamten Volksbanken-Bilanzsummen entfallen, machen die als AG geführten vier Raiffeisenlandesbanken mit rund 78.538.445 TEUR knapp 43 % der gesamten Raiffeisenbanken aus.

3.2 Die Vorgehensweise bei der empirischen Untersuchung

3.2.1 Vorgehensweise – Übersicht

Die Vorgehensweise bei der Ermittlung der relevanten Genossenschaftsbanken lässt sich in vier Schritte unterteilen. Neben den Namen und der geographischen Lage der einzelnen Primärinstitute – getrennt nach Volks- und Raiffeisenbanken – (Schritt 1), steht die Informationsgewinnung über die Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken im Mittelpunkt der Recherchetätigkeiten (Schritt 2). Zudem ist die Ermittlung eines geeigneten Kriteriums notwendig, um im Rahmen der anschließenden Auswertungen mögliche Klassifizierungen vornehmen und Vergleiche anstellen zu können. Die

jeweiligen Bilanzsummen der Institute zum Untersuchungsstichtag erscheinen als hilfreich und angemessen (Schritt 3). Die offengelegten Aussagen bzw. Passagen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken werden in einem vierten und letzten Schritt geordnet und kritisch gewürdigt. Als Kriterien zur Beurteilung der Offenlegungen des genossenschaftlichen Bankensektors dienen die in § 15a OffV genannten Normen (Schritt 4). Bevor diese Schritte detailliert erläutert werden, stellt Abbildung 11 diese Vorgehensweise in einer Übersicht dar.

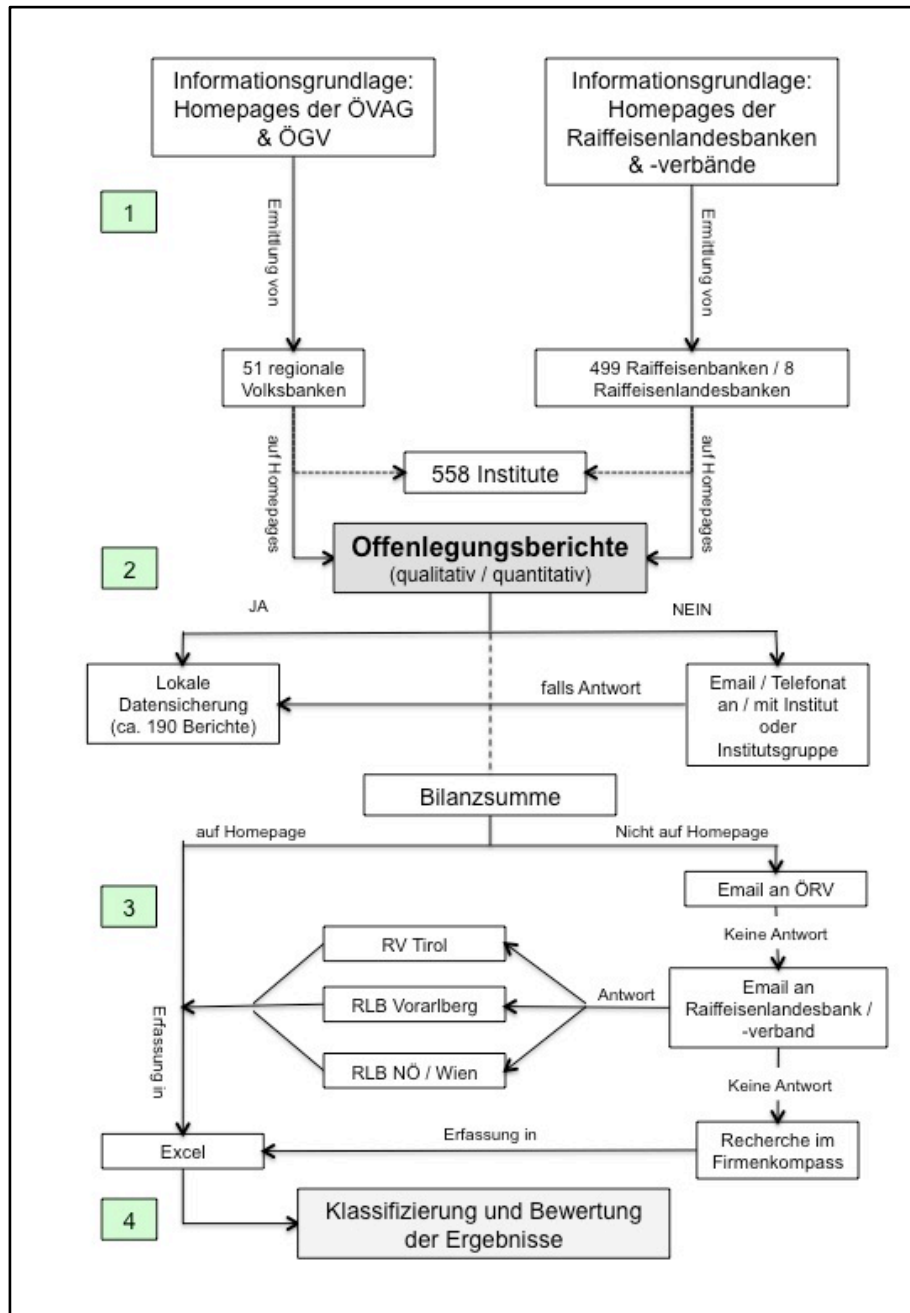


Abbildung 11: Vorgehensweise bei der empirischen Untersuchung; Quelle: eigene Darstellung

3.2.2 Schritt 1: Ermittlung der relevanten Finanzinstitute

Als Grundlage zur Identifizierung der Volksbanken dienen die Angaben auf den Internetseiten des Österreichischen Genossenschaftsverbandes bzw. der Österreichischen Volksbanken-Aktiengesellschaft (ÖVAG). Aus der Grafik zur Struktur des Volksbanken-Verbundes geht hervor, dass – abzüglich der vier Hauskreditgenossenschaften, der Bausparkasse ABV sowie der sechs Spezialbanken – 51 regionale Volksbanken auf der Primärstufe von Bedeutung sind.¹⁸⁰ Mit diesem Wissen lassen sich anhand der Übersicht „Standorte nach Bundesland“ auf der Homepage der ÖVAG die relevanten Volksbanken aus allen Instituten des Verbundes herausfiltern.¹⁸¹

Grundsätzlich wird bei der Ermittlung der jeweiligen Raiffeisenbanken analog verfahren. Im Gegensatz zu den Volksbanken sind die Primärinstitute jedoch nicht einem zentralen Verband bzw. einer Raiffeisen-Zentralbank zugeordnet. Stattdessen verfügt die Raiffeisen-Organisation über eine Ebene mehr. Folglich gehören die dezentralen Primärinstitute den Raiffeisenlandesbanken an, die grundsätzlich – wie in Kapitel 3.1.2 erwähnt – identisch mit den österreichischen Bundesländern sind. Somit dienen die Internetseiten der acht Raiffeisenlandesbanken als Basis für die Ermittlung ihrer Mitgliedsinstitute. I. d. R. veröffentlichen die Raiffeisenlandesbanken auf ihren Internetseiten die Anzahl ihrer Mitgliedsinstitute mit Namen, Adressen und Weblink.¹⁸² Lediglich die „Raiffeisenlandesbank Burgenland und Revisionsverband“ macht keine Angaben über ihre angeschlossenen Primärinstitute. Diese konnten unter Zuhilfenahme des zusammenfassenden Jahresabschlusses der Raiffeisenbankengruppe Burgenland (Intra Group Exposure) sowie der Online-Plattform „Bankensuche“ recherchiert werden.¹⁸³ Auf diese Weise können die acht Raiffeisenlandesbanken und ihre 499 Mitgliedsinstitute identifiziert und in einer Excel-Tabelle aufgeführt werden.¹⁸⁴

Gemeinsam mit den 51 Volksbanken stellen die 507 Raiffeisen- und Raiffeisenlandesbanken die Grundlage für die weiteren Recherche- und Analysetätigkeiten dar.

¹⁸⁰ vgl. Struktur des Volksbanken-Verbundes (2013)

¹⁸¹ vgl. vbfinder (2013); siehe Anlage I

¹⁸² vgl. Raiba-Vrlbg (2013); RVOOE (2013); RVSTMK (2013); Raiba-Sbg (2013); Raiba-Ktn (2013); RVTRL (2013); RRVNOEW (2013)

¹⁸³ vgl. IGE (2011), S. 21; Bankensuche (2013)

¹⁸⁴ siehe Anlage II

3.2.3 Schritt 2: Suche und Sicherung der Informationen zur Vergütungspolitik und -praktiken

Ausgehend von den Erkenntnissen aus Schritt 1 werden im zweiten Schritt mögliche Offenlegungen der einzelnen Institute zu ihrer Vergütungssystematik recherchiert. Die Hauptinformationsquelle in diesem Schritt sind ebenfalls die Internetseiten der Finanzinstitute. Wenn die Zentralorganisationen (ÖVAG, ÖGV, Raiffeisenlandesbanken etc.) in der Auflistung ihrer Mitgliedsinstitute Weblinks zu den jeweiligen Homepages angeben, werden diese verwendet. Die restlichen Institutswebseiten werden mittels Suchmaschine der Firma „Google Inc.“ ausfindig gemacht und zur weiteren Recherche aufgerufen.¹⁸⁵

Auf den jeweiligen Internetseiten wird zunächst gezielt nach einem eigens für Offenlegungszwecke eingerichteten Bereich gesucht, so wie es von der FMA im „Rundschreiben zu Sonderfragen der Offenlegung gemäß §§ 26 und 26a BWG“ empfohlen wird.¹⁸⁶ Aber auch die Rubriken wie z. B. „Ihre Regionalbank – Wir über uns“, „Über uns“ oder „Impressum“ werden zur Informationsgewinnung herangezogen. Ist kein Offenlegungsbericht oder ein Geschäftsbericht vorhanden und sind folglich keine entsprechenden Angaben zur Vergütungssystematik abrufbar, wird als letzte Option die Suchfunktion der jeweiligen Homepage verwendet, um mit Suchbegriffen wie beispielsweise „Offenlegung“ oder „Vergütungspolitik“ Zugang zu den relevanten Daten zu erhalten.

Sind Offenlegungsberichte vorhanden, werden diese lokal gespeichert – unabhängig von möglichen Angaben zu § 15a der Offenlegungsverordnung. Qualitative und quantitative Offenlegungsberichte, wie sie häufig bei den Volksbanken zu finden sind, werden gemeinsam in einem Ordner unter demselben Dateinamen nur mit den Zusätzen „qualitativ“ bzw. „quantitativ“ gesichert. Geschäftsberichte, die zum Download bereit stehen, werden ebenfalls mittels Suchfunktion innerhalb des Dokuments einer Durchsicht unterzogen. Sind einschlägige Passagen über die Vergütungspolitik und -praktiken im Anhang enthalten, erfolgt auch hier eine lokale Datensicherung.

Stehen auf den Internetseiten weder online abrufbare Dokumente mit für diese Arbeit nützlichen Inhalten noch andere Hinweise bereit, aus denen hervorgeht, wie das Institut

¹⁸⁵ vgl. Google (2013)

¹⁸⁶ vgl. FMA (2009), S. 4

den Offenlegungspflichten begegnet, erfolgt eine Kontaktaufnahme der entsprechenden Geldhäuser. Per Email werden die einzelnen Kreditgenossenschaften bzw. – wenn mehrere Institute eines Verbandes keine Angaben machen – die Raiffeisenlandesbanken bzw. -(prüfungs)verbände angeschrieben mit der Bitte um Mitteilung, wie und wo die Vergütungspolitik und -praktiken der Allgemeinheit zugänglich gemacht wird.¹⁸⁷ Teilweise erfolgt die Kontaktaufnahme telefonisch.¹⁸⁸

Die Dokumentation des fortlaufenden Rechercheprozesses erfolgt in einer Microsoft Excel Tabelle, die nach Vervollständigung die Grundlage für weitere Auswertungen ist.

3.2.4 Schritt 3: Ermittlung der Bilanzsummen zum Zwecke der Vergleichbarkeit

Um im Rahmen der Auswertungen Vergleichbarkeit herstellen zu können, werden parallel zu den Nachforschungen über die Offenlegungspflichten die Bilanzsummen per 31.12.2011 der jeweiligen Institute recherchiert. Wo diese nicht direkt von der Homepage der Bank zu entnehmen ist, erfolgen schriftliche Anfragen per Email analog den Ersuchen aus Kapitel 3.2.3. Adressat ist zunächst der Österreichischen Raiffeisen-Verband. Da diese übergeordnete Dachorganisation jedoch nicht über das notwendige Zahlenwerk verfügt, werden entsprechende Schreiben an die jeweiligen Institutsgruppen versendet.¹⁸⁹ Tabelle 4 listet die Empfänger unter Angabe des Versanddatums und einer detaillierten Antwort auf:

Nr.	Name des Instituts / Verbands	Versanddatum	Detaillierte Antwort erhalten
1	Österreichischer Raiffeisen-Verband	24.03.2013	-
2	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	08.04.2013	✓
3	Raiffeisen-Verband OÖ	08.04.2013	-
4	Raiffeisenlandesbank Kärnten	08.04.2013	-

¹⁸⁷ Eine Musteremail befindet sich in Anlage III.

¹⁸⁸ Telefongespräche werden durchgeführt mit der Raiffeisenbank Graz-Straßgang (14.05.2013), dem Raiffeisen-Verband Steiermark (18.06.2013), der Raiffeisenlandesbank Burgenland (18.06.2013) und dem Revisionsverband NÖ / Wien (18.06.2013).

¹⁸⁹ Die Volksbanken veröffentlichen ihre Bilanzsummen auf der Homepage. Erhöhter Rechercheaufwand war nur bei den Raiffeisenbanken gegeben.

5	Raiffeisenlandesbank NÖ / Wien	08.04.2013	✓
6	Raiffeisen-Verband Salzburg	08.04.2013	-
7	Raiffeisen-Verband Steiermark	08.04.2013	-
8	Raiffeisen-Verband Tirol	08.04.2013	✓
9	Raiffeisenlandesbank Burgenland	08.04.2013	-
10	Raiffeisenbank Hof-Koppl-Ebenau	Salzburg	✓
11	Raiffeisenbank Eugendorf-Plainfeld	Salzburg	✓
12	Raiffeisenbank Wals-Himmelreich	Salzburg	-
13	Raiffeisenbank Golling-Scheffau-Kellau	Salzburg	-
14	Raiffeisenbank St. Johann i. Pg.	Salzburg	✓
15	Raiffeisenbank Werfen	Salzburg	-
16	Linz-Traun Verwaltungsgenossenschaft	OÖ	-

Tabelle 4: Übersicht der kontaktierten Verbände und Primärinstitute zur Ermittlung der Bilanzsummen per 31.12.2011; Quelle: eigene Darstellung

Nach Verstreichen einer selbst gesetzten Frist ohne Rückmeldungen der angeschriebenen Organisationen werden die noch fehlenden Bilanzsummen (ca. 250 Stück) unter Zuhilfenahme des österreichischen „Firmenkompass“¹⁹⁰ eigenständig ermittelt. Der Zugriff auf die Datenbank erfolgt in den Räumen der Bibliothek der WU Wien.

Nach Recherche der fehlenden Bilanzsummen im „Firmenkompass“ bleiben sieben Raiffeisenregionalbanken übrig, für die keine Bilanzsumme zum 31.12.2011 veröffentlicht werden. Diese Institute werden individuell per Email angeschrieben mit der Bitte um Mitteilung der jeweiligen Bilanzsumme zum 31.12.2011. Auf diese Weise reduziert sich die Zahl der nicht-ermittelbaren Bilanzsummen auf vier. Die angeschriebenen Primärinstitute sind ebenfalls in Tabelle 4 aufgeführt (Nr. 11-16).

¹⁹⁰ Der österreichische Firmenkompass enthält Informationen über österreichische Unternehmen; vgl. WU (2013)

3.2.5 Schritt 4: Identifizierung der Vergleichskriterien; Klassifizierung und Bewertung der Ergebnisse

Um die qualitativen Inhalte zur Vergütungssystematik vergleichen zu können, werden die ZZ 1-7 des § 15a Abs. 1 bzw. Abs. 2 OffV als Kriterien herangezogen. Die Angaben in den Offenlegungsmedien der Genossenschaftsbanken werden somit den aufsichtsrechtlichen Normen zugeordnet. Zunächst getrennt nach Volks-, Raiffeisenregional- und Raiffeisenlandesbanken werden die Erkenntnisse am Ende einer jeder Norm kurz instituts- und verbandsübergreifend zusammengefasst, bevor sie dann im in Kapitel 4.3 einer kritischen Würdigung im Gesamten unterzogen werden.

Ursprünglich war angedacht, Offenlegungsberichte der Volks- und Raiffeisenbanken als „Benchmark-Berichte“ zu definieren. Diese Berichte, welche die auf die Genossenschaftsbanken anzuwendenden Punkte aus § 15a OffV besonders gut und möglichst vollumfänglich umsetzen, sollten als Maßstäbe für Kreditinstitute unterschiedlicher Komplexität herangezogen werden. Diese Vorgehensweise wurde jedoch im Laufe des Auswertungsprozesses wieder verworfen. Weder auf Ebene der Primärinstitute noch auf Ebene der Landesbanken ist der Vergleich an einem „Benchmark-Bericht“ zielführend. Wie sich später in Kapitel 4 zeigt, greifen die offenlegenden Regionalbanken überwiegend auf standardisierte Passagen zu § 15a OffV zurück, die ähnlich oder gar identisch sind. Im Hinblick auf die Raiffeisenlandesbanken gilt, dass die Spanne der Bilanzsummen von der kleinsten bis zur größten Raiffeisenlandesbank zwischen ca. drei Mrd. und 30 Mrd. Euro liegt. Fraglich ist daher, ob sich vor dem Hintergrund des Proportionalitätsgrundsatzes eine Raiffeisenlandesbank mit einer Bilanzsumme von rund drei Mrd. Euro mit einer Raiffeisenlandesbank vergleichen lässt, deren Bilanzsumme ca. das 10-fache beträgt. Aus diesen Gründen scheint der Vergleich auf Basis der einzelnen Offenlegungsnormen angemessen.

4 Ergebnisse der empirischen Untersuchung

4.1 Allgemeine Ergebnisse der empirischen Untersuchung zur Offenlegung durch österreichische Genossenschaftsbanken

4.1.1 Allgemeine Erkenntnisse zur Vorgehensweise der Kreditgenossenschaften bei der Offenlegung

Die durchgeführte Untersuchung hinsichtlich der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken gibt nicht nur Aufschluss über inhaltlichen Fragen, sondern liefert auch Erkenntnisse zu den unterschiedlichen Vorgehensweisen der genossenschaftlichen Kreditinstitute bzw. Kreditinstitutgruppen bei der Offenlegung.

Eine allgemeine Erkenntnis, die sich im Rahmen der Analyse der Offenlegungen ergab, bezieht sich auf den von der FMA empfohlenen separaten Bereich zu Offenlegungszwecken auf der Homepage des Kreditinstituts. Durch diesen soll die Verfügbarkeit des Offenlegungsmediums sichergestellt und die Suche bzw. der Zugriff auf das Medium erleichtert werden.¹⁹¹ Nach Durchsicht aller Internetseiten der in die Untersuchung einbezogenen Kreditgenossenschaften (558 Institute) lässt sich festhalten, dass alle 51 Volksbanken sowie die Raiffeisenregionalkbanken der Bundesländer Kärnten, Tirol und Vorarlberg der FMA-Empfehlung folgen und solch einen Bereich auf ihren Internetseiten führen. Die Institute aus OÖ und Salzburg hingegen nutzen ihr Impressum als Plattform zum Aufrufen entsprechender zentraler Dokumente. Die übrigen Kreditgenossenschaften der dezentralen Primärstufe aus dem Burgenland, der Steiermark und Niederösterreich/Wien kommen den Offenlegungspflichten aus § 26 BWG nicht über das Internet

¹⁹¹ vgl. FMA (2009), S. 4

nach, sondern verwenden ihren Jahresabschluss und somit die Printmedien zur Offenlegung. Folglich verfügen die Banken dieser Bundesländer nicht über einen separaten Bereich auf ihren Webseiten.¹⁹²

Eine analoge Übertragung dieses Bildes auf die acht Raiffeisenlandesbanken ist nicht möglich. Die Raiffeisenlandesbank OÖ stellt neben zusammengefassten quantitativen Informationen unter der Rubrik „Zahlen & Fakten“ z. B. – wie ihre Mitgliedsinstitute – eine Verlinkung im Impressum bereit, wo man unter der „Offenlegung gemäß § 26 Abs. 7 BWG“ ein Zentraldokument findet. Die Raiffeisenlandesbank Tirol veröffentlicht ihren Bericht unter der Rubrik „Geschäftsberichte“ und die Raiffeisenlandesbank im Burgenland verfügt über einen separaten Bereich auf ihrer Startseite. Da dieser Bereich jedoch den Titel „Formalrechtliche Dokumente“ trägt, lässt sich daraus nicht sofort auf die Offenlegung gem. BWG schließen.

Des Weiteren zeigt sich, dass es zwischen Volksbanken und Raiffeisenbanken in Österreich Unterschiede in der Art der Offenlegung gibt. Während die offenlegenden Raiffeisenbanken ein Dokument, das alle Informationen enthält, verwenden, kommen die Volksbanken den Offenlegungspflichten aus § 26 BWG i. d. R. mit zwei Dokumenten nach – einem qualitativen- und einem quantitativen Offenlegungsbericht. Die Volksbank Gmünd, Oberes Waldviertel und Süd-Oststeiermark bilden die Ausnahme mit lediglich einem Bericht, der beide Formen der Offenlegung umfasst. Grundlage für die Auswertung der 51 Volksbanken zum Stichtag 31.12.2011 waren somit insgesamt 99 qualitative bzw. quantitative Offenlegungsberichte:

Anzahl der Volksbanken	Offenlegung der Informationen mittels einem Dokument oder getrennt nach qualitativer und quantitativer Offenlegung	Gesamt
3	1 Dokument	3
48	2 Dokumente	96
51		99

Tabelle 5: Anzahl der Offenlegungsberichte der Volksbanken; Quelle: eigene Darstellung

¹⁹² siehe Kapitel 4.1.2

Da die Raiffeisenbanken (Regional- und Landesbanken) verstärkt mit identischen, ähnlichen Berichten oder Verlinkungen zu zentralen Dokumenten arbeiten und dennoch eine zusätzliche Version auf ihrer Homepage veröffentlichen, gestaltet sich eine Abstimmung der bzw. eine Aussage über die genaue Anzahl der Offenlegungsberichte für die Raiffeisenbanken schwierig. Grob verteilen sich die vorliegenden Offenlegungsberichte wie folgt:

Raiffeisenbanken (nach Bundesländern)	Anzahl der vorliegenden Offenlegungsberichte		Gesamt
Burgenland	1	Dokument der RLB	1
Kärnten	1	Dokument der RLB	1
OÖ	1	Dokument der RLB	1
NÖ/Wien	1	Dokument der RLB	1
Salzburg	2	Dokumente • RLB • Zentraldokument für Primärinstitute	2
Steiermark	1	Dokument der RLB	1
Tirol	81	Dokumente • RLB (1) • Zentraldokument (geringfügige individuelle Anpassungen, 80)	81
Vorarlberg	2	Dokumente • RLB • Zentraldokument für Primärinstitute	2
			90

Tabelle 6: Anzahl der Offenlegungsberichte der Raiffeisenbanken; Quelle: eigene Darstellung

Dass für manche Raiffeisenbanken nur ein Dokument für die jeweilige Raiffeisenlandesbank vorliegt, für die Primärinstitute hingegen keines, ist ebenfalls dem oben angesprochenen und im folgenden Kapitel näher beschriebenen Umstand geschuldet, dass

die Raiffeisenregionalbanken einzelner Bundesländer den Offenlegungspflichten nicht über das Internet nachkommen, sondern vielmehr über Printmedien.

4.1.2 Allgemeine Erkenntnisse zum Inhalt der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken

Auf Ebene der Regionalinstitute variiert die Offenlegung der Vergütungssystematik hinsichtlich Art und Weise sowie Inhalt und Umfang. So enthalten die 99 Offenlegungsberichte der Volksbanken unterschiedlich ausführliche qualitative Passagen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken. Abgesehen von ähnlichen Formulierungen bei allen Volksbanken, sind zwischen den Offenlegungsberichten keine Parallelen zu erkennen, die Rückschlüsse über die regionale oder größenabhängige Zugehörigkeit des Instituts zulassen. Die Offenlegungen der Raiffeisenbanken der dezentralen Primärstufe zeigen ebenso über die Bundesländergrenzen hinweg ein differenziertes Bild. Innerhalb der regionalen Raiffeisen-Verbände lassen sich jedoch einheitliche Verfahrensmuster erkennen. Diese Muster werden im Folgenden beschrieben, wobei mit der Raiffeisen-Bankengruppe begonnen wird, die den größten Individualisierungsgrad aufweist.

Bis auf zwei Ausnahmen (Raiffeisenbank Kartitsch und Raiffeisenbank Langkampfen) sind auf den Internetseiten der Tiroler Raiffeisenbanken Offenlegungsberichte zu finden. Diese basieren dem Anschein nach auf einem Verbandsmuster, zeichnen sich aber dennoch durch individuell angepasste Passagen zu den § 15a-Offenlegungen (vor allem zu den Elementen der Vergütungsbestandteile gem. Z 3) aus. Einzig die Raiffeisenbanken Arzl im Pitztal, Erl, Seefeld-Leutasch-Reith-Schwarnitz und Thaur machen keine Angaben zu ihrer Vergütungspolitik und ihren Vergütungspraktiken.

Ähnlich gehen die Raiffeisenregionalbanken aus Vorarlberg vor. Die Offenlegungsberichte sind zwar in Textform auf den Internetseiten der Vorarlberger Raiffeisenbanken zu finden. Im Unterscheid zu den Tiroler Raiffeisenbanken sind die Offenlegungen bei allen 22 in die Untersuchung einbezogenen Vorarlberger Raiffeisen-Instituten jedoch identisch und enthalten einen direkten Bezug zur Raiffeisen-Bankengruppe Vorarlberg. Individuelle Angaben zu den einzelnen Mitgliedsinstituten werden nicht gemacht. Auch im Hinblick auf die Offenlegung zur Vergütungspolitik und -praktiken aus § 15a OffV

wenden diese Banken einen identischen Passus an, der mit hoher Wahrscheinlichkeit einer Mustervorlage entnommen ist.

Die Primärinstitute der Raiffeisen-Verbände Kärnten, OÖ und Salzburg verweisen auf ein zentrales Dokument zur Offenlegung. Darunter sind nur im zentralen Dokument „Raiffeisen – Die Salzburger Bank“ qualitative Inhalte zur Vergütungspolitik und -praktiken enthalten, die in ihrem Umfang und ihrem Detaillierungsgrad etwa jenen der Tiroler und Vorarlberger Raiffeisenregionalbanken entsprechen. In den § 26 BWG-Offenlegungen der Raiffeisenprimärbanken in Kärnten und OÖ befinden sich keine einschlägigen Hinweise zu § 15a OffV. Mit dem Raiffeisen-Verband OÖ (Revisionsabteilung) wurde zu dieser Thematik am 17.05.2013 Kontakt aufgenommen. Zur Begründung der Nicht-Offenlegung wurde angegeben, dass alle 96 Primärinstitute des Raiffeisen-Verbandes OÖ eine Bilanzsumme von unter einer Milliarde Euro aufweisen und sich darüber hinaus auf das regionale Einlagen- und Kreditgeschäft konzentrieren. Aufgrund dieser Faktoren werden alle Primärinstitute als „nicht-komplex“ eingestuft, womit es zur „erleichterten Anwendung der Anlage zu § 39b BWG“ kommt.¹⁹³

Auf den Internetseiten der Genossenschaftsbanken der dezentralen Primärstufe im Burgenland, in NÖ/Wien und in der Steiermark sind schließlich weder individuelle noch zentrale Dokumente zur Offenlegung verfügbar.

Recherchen bezüglich der Offenlegung in den Bundesländern Burgenland, NÖ/Wien und der Steiermark ergaben, dass beispielsweise die Raiffeisenbank Im Mostviertel, Aschbach (NÖ) und die Raiffeisenbank Graz-Straßgang (Steiermark) in ihrem jeweiligen Anhang Angaben über die Vergütungspolitik und -praktiken machen. Der Anhang wird schließlich als Teil des Jahresabschlusses in der Raiffeisenzeitung¹⁹⁴ veröffentlicht. Gemäß § 26 Abs. 1 BWG erfüllt ein Jahresabschluss die Anforderungen der allgemeinen Zugänglichkeit.

Nach telefonischer Kontaktaufnahme mit der Raiffeisenbank Graz-Straßgang (Steiermark) wurde der Jahresabschluss inkl. Anhang seitens des Instituts zu den Zwecken

¹⁹³ Die Antwort-Email ist in Anlage IV zu finden; vgl. Weissenböck, J. (2013)

¹⁹⁴ Bei der Raiffeisenzeitung handelt es sich um eine Wochenzeitung des Österreichischen Raiffeisen-Verbandes. Sie verfügt über eine Auflage von 45.000. Sie ist im Abonnement, in Raiffeisenbanken, in Raiffeisen-Lagerhäusern sowie im Zeitschriftenhandel in ganz Österreich erhältlich; vgl. Maier, F. (2013)

dieser Arbeit zur Verfügung gestellt. Qualitative Angaben zu § 15a OffV sind darin enthalten und entsprechen in etwa dem Umfang des Zentraldokuments der Vorarlberger Raiffeisenbanken.

Telefonische Rücksprachen mit der Raiffeisenlandesbank Burgenland (Frau Stadlmann), dem Raiffeisenrevisionsverband NÖ/Wien (Frau Jirausch) sowie mit dem Raiffeisen-Verband Steiermark (Herr Dr. Siebenbeck) am 18.06.2013 ergaben, dass die beschriebene Vorgehensweise (Offenlegung i. V. m. dem Jahresabschluss in der Raiffeisenzeitung) grundsätzlich von allen Raiffeisenbanken in den besagten Bundesländern eingehalten wird. Aufgrund der eingeschränkten Zugänglichkeit der Raiffeisenzeitung werden die Offenlegungen dieser Genossenschaftsbanken in den weiteren Auswertungen nicht weiter berücksichtigt.

Tabelle 7 fasst die Ergebnisse für die Raiffeisenregionalbanken in einer kurzen Übersicht zusammen:

Bundesland	Offenlegungsbericht	Angaben zu § 15a OffV	Berücksichtigung im weiteren Verlauf
Burgenland	kein Onlinedokument	Nein	Nein
Kärnten	zentrales Onlinedokument	Nein	Nein
NÖ/Wien	kein Onlinedokument	Nein	Nein
OÖ	zentrales Onlinedokument	Nein	Nein
Salzburg	zentrales Onlinedokument	Ja	Ja
Steiermark	kein Onlinedokument	Nein	Nein
Tirol	Einheitliches Onlinedokument mit individuellen Anpassungen	Grundsätzlich ja – wenige Ausnahmen	Ja

Vorarlberg	Einheitliches Onlinedokument auf jeweiligen Internetseiten	Ja	Ja
------------	---	----	----

Tabelle 7: Art der Offenlegung durch Raiffeisenregionalbanken; alphabetisch sortiert nach Bundesland und der Berücksichtigung im weiteren Verlauf; Quelle: eigene Darstellung

Darüber hinaus liegen für alle Raiffeisenlandesbanken Offenlegungsberichte vor, die größtenteils Angaben zu dieser Thematik enthalten. In dieser Hinsicht heißt es in einer empirischen Studie aus dem Jahre 2012, die erstmalig vereinzelt die Offenlegung der Vergütungssystematik durch österreichische Genossenschaftsbanken analysierte, dass „sich ein deutlicher Unterschied hinsichtlich Umfang und Qualität der Offenlegung von Regional- und Landesbanken feststellen“¹⁹⁵ lässt. Diese Erkenntnis kann nach Beendigung dieser umfangreichen Analyse aller Kreditgenossenschaften in Österreich bestätigt werden. Im Sinne des Proportionalitätsgrundsatzes scheint dieses Ergebnis nachvollziehbar.

4.2 Die inhaltliche Umsetzung der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken gem. § 15a OffV

4.2.1 Überblick über den Entscheidungsprozess, Vergütungsausschuss, Name des externen Beraters und die Rolle der maßgeblichen Akteure – § 15a Abs. 1 Z 1 OffV

§ 15a Abs. 1 Z 1 OffV verpflichtet die Kreditinstitute für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirken, „einen Überblick über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt“, offen zu legen. Dazu gehören u. a. ggf. Informationen über die Zusammensetzung und das Mandat des Vergütungsausschusses sowie den Namen des externen Beraters, dessen Dienste in Anspruch genommen wurden. Zusammenfassend ergibt sich für die Volksbanken folgendes Ergebnis:

Nahezu alle Volksbanken machen Angaben zu § 15a Abs. 1 Z 1 OffV in ihren qualitativen Offenlegungsberichten. 48 der 51 regionalen Volksbanken (ca. 94 %) erwähnen

¹⁹⁵ Baumüller, J. (2013), S. 752

explizit den Einklang der Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstituts und dass Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten getroffen werden.¹⁹⁶ In den meisten Fällen (42 Volksbanken) obliegt das Vergütungsmanagement dem Aufsichtsrat unter Einbindung der Personalstelle und weiterer Kontrollfunktionen, wobei in 39 dieser Kreditgenossenschaften auch der Aufsichtsrat verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze ist. Namen von externen Beratern werden von keiner Volksbank genannt. Dafür wird in fünf (Volksbank Baden, Graz-Bruck, Salzburg, Vorarlberg und Wien) ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Drei dieser vorgenannten Banken informieren über die jeweilige Zusammensetzung des Ausschusses. Wie in Kapitel 2.2.3 dargestellt, haben gem. § 39c BWG Kreditinstitute jedweder Rechtsform ab einer Bilanzsumme von einer Milliarde Euro einen Vergütungsausschuss einzurichten. Dass die Volksbank Baden mit einer Bilanzsumme von 971.605 TEUR, und somit nur unwesentlich unterhalb des im Gesetz genannten Schwellenwertes, über einen Vergütungsausschuss verfügt, scheint nachvollziehbar. Ungeklärt bleibt aber, weshalb die anderen beiden Volksbanken, deren Bilanzsummen über einer Milliarde Euro liegen, keine Aufsichtsrats- und Betriebsratsmitglieder für einen Vergütungsausschuss nominiert haben bzw. keine Angaben darüber im Offenlegungsbericht machen.

Die nachfolgende Übersicht listet die Volksbanken mit Vergütungsausschuss auf. Außerdem enthält sie die Volksbanken, die eine Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro zum 31.12.2011 auswiesen, jedoch über keinen Vergütungsausschuss verfügen oder zumindest nicht darüber berichten:

Volksbank	Bilanzsumme per 31.12.2011 (TEUR)	Vergütungsausschuss
VB Baden	971.605	Ja
VB Graz-Bruck	1.516.613	Ja
VB Salzburg	2.054.589	Ja

¹⁹⁶ Die Einordnung dieses einleitenden Absatzes zum Entscheidungsprozess gem. Z 1 erfolgte in Anlehnung an den Offenlegungsbericht der Raiffeisenlandesbank Steiermark, in dem dieser Standardpassus der Z 1 zuordnet wurde; vgl. RLB Steiermark (2011)

VB Vorarlberg	2.440.217	Ja
VB Wien AG	2.548.587	Ja
VB Kufstein-Kitzbühel	1.259.402	Keine Information
VB Tirol Innsbruck Schwaz	1.338.939	Keine Information

Tabelle 8: Übersicht über die Volksbanken mit und ohne Vergütungsausschuss;

Quelle: eigene Darstellung

Die Offenlegungen der Raiffeisenbanken der Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg, die als einzige Raiffeisenprimärinstitute in individueller oder allgemeiner Form über ihre Vergütungspolitik und -praktiken informieren, beinhalten grundsätzlich ebenfalls mindestens einen Absatz zu den Anforderungen aus Z 1. Hier sind i. d. R. Aussagen dahingehend zu finden, dass die Verantwortung über das Vergütungsmanagement gegenüber den Mitarbeitern bei der Geschäftsleitung bzw. gegenüber den Geschäftsleitern – analog zu den Volksbanken – beim Aufsichtsrat liegt. Letztgenanntem Organ wird auch hier die jährliche Überprüfung der Umsetzung der Vergütungsgrundsätze zugesprochen. Im Gegensatz zu den Volksbanken stützen die Raiffeisenbanken die Festlegung ihrer Vergütungspolitik auf die Expertise vom 07.06.2011 der Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH. Somit wird die Anforderung aus Z 1, wonach der Name des externen Beraters anzuführen ist, erfüllt. Informationen über den Inhalt des bzw. dieser Rechtsgutachten sind den Offenlegungen nicht zu entnehmen.

Auch alle Raiffeisenlandesbanken (mit Ausnahme der RLB OÖ) machen Angaben zu § 15a Z 1 OffV. Teilweise verwenden die Raiffeisenlandesbanken die gleichen Formulierungen wie ihre regionalen Mitgliedsinstitute, besonders im Hinblick auf die Ausrichtung der Vergütungspolitik an der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstituts (z. B. die RLB Salzburg oder auch die RLB Vorarlberg). Insgesamt sind die Offenlegungen zu den Bestimmungen aus Z 1 jedoch ausführlicher. Lediglich drei Raiffeisenlandesbank (RLB Burgenland, Kärnten, NÖ/Wien) legen zu Beginn der Offenlegungen zu § 15a Abs. 1 Z 1 OffV die Mitarbeiterkategorien fest, deren Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil des jeweiligen Instituts auswirken. Außerdem sind zwar aufgrund ihrer Größen (Bilanzsummen größer eine Milliar-

de Euro) grundsätzlich alle Landesbanken als „komplexe Institute“ einzustufen.¹⁹⁷ Aber nur die Raiffeisenlandesbanken Kärnten, NÖ/Wien und Steiermark veröffentlichen diese Einschätzung explizit bei den Z 1-Angaben. Aufgrund der Komplexität der Themenstellung beziehen sich die RLB Kärnten und NÖ/Wien auf ein speziell zu dieser Thematik angefertigtes Rechtsgutachten von Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH. Darin identifiziert die Kanzlei die RLB Kärnten und RLB NÖ/Wien auf Basis der Kriterien Größe, interne Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte, Mitarbeiterkategorien, Art und Höhe der Vergütung sowie ihre Auswirkung auf das Risikoprofil und auf die Komplexität ihrer Geschäftstätigkeit als komplexe Institute.¹⁹⁸

Losgelöst von den Festlegungen der Mitarbeiterkategorien oder der Einstufung des Instituts im Hinblick auf den Proportionalitätsgrundsatz haben alle Raiffeisenlandesbanken, die Informationen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken veröffentlichen, einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Zusammensetzungen und Mandate werden – wie aufsichtsrechtlich gefordert – offengelegt. Darunter führen vier Raiffeisenlandesbanken (Kärnten, NÖ/Wien, Tirol und Vorarlberg) die jeweiligen Ausschussmitglieder namentlich an. Die übrigen drei schildern lediglich die Zusammensetzung unter Angabe, wie viele Mitglieder vom Aufsichtsrat bzw. vom Betriebsrat nominiert wurden.

Da es unter den Raiffeisenregional- und Raiffeisenlandesbanken elf Institute mit einer Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro per 31.12.2011 gab, stellt sich auch hier die Frage nach dem Vergütungsausschuss in den Instituten, die über dem Schwellenwert liegen, für die aber keine Angaben zur Vergütungspolitik und -praktiken im Offenlegungsbericht gemacht werden bzw. für die keine Offenlegungsberichte zugänglich sind.

Die Thematik „Vergütungsausschuss“ wird für Raiffeisenbanken in Tabelle 9 zusammengefasst:

¹⁹⁷ vgl. FMA (2012), S. 14

¹⁹⁸ vgl. RLB NÖ/Wien (2011), S. 25; RLB Kärnten (2011), S. 15-16

Raiffeisenregionalbank / Raiffeisenlandesbanken	Bilanzsumme per 31.12.2011 (TEUR)	Vergütungsausschuss
RLB Burgenland	3.122.759	Ja
RLB Kärnten	3.170.570	Ja
RLB NÖ/Wien AG	29.359.001	Ja
RLB Salzburg	7.716.340	Ja
RLB Steiermark AG	10.061.945	Ja
RLB Tirol AG	7.355.710	Ja
RLB Vorarlberg	6.868.701	Ja
RRB Mödling	1.241.975	Keine Information
RLB OÖ AG	31.761.789	Keine Information
RB Region St. Pölten	1.050.568	Keine Information
RB Region Waldviertel Mitte	1.242.515	Keine Information

Tabelle 9: Übersicht über die Raiffeisenbanken mit und ohne Vergütungsausschuss;

Quelle: eigene Darstellung

Zu § 15a Abs. 1 Z 1 OffV kann somit festgehalten werden, dass diese Norm breiten Anklang unter den Volks- und Raiffeisenbanken (inkl. Raiffeisenlandesbanken) findet. Auf den Entscheidungsprozess der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, wird grundsätzlich unter Angabe der involvierten internen und externen Instanzen eingegangen. Die Thematik „Vergütungsausschuss“ findet insbesondere bei den Raiffeisenlandesbanken Beachtung. Dass manche Kreditgenossenschaften ihre Ausschussmitglieder nicht namentlich nennen, fällt im Vergleich mit den Instituten, die Namen anführen, zwar auf, ist rechtlich aber nicht weiter von Bedeutung, da § 15a Abs. 1 Z 1 OffV lediglich Informationen über Zusammensetzung und Mandat des Vergütungsausschusses fordert. Die zwei Volksbanken (Kufstein-Kitzbühel, Tirol Innsbruck Schwaz), die keine Informationen zu einem Vergütungsausschuss offenlegen, weisen zwar Bilanzsummen von über einer Milliarde Euro aus. Da diese jedoch mit jeweils ca. 1,3 Mrd. Euro geringfügig über dem Schwellenwert liegen, kann davon ausgegangen werden, dass sich beide Institute auf den Proportionalitätsgrundsatz berufen und bei ihrer Selbsteinschätzung ins-

gesamt zu einem Ergebnis kommen, das die Ausarbeitung und Überwachung der Vergütungspolitik und -praktiken durch den Aufsichtsrat rechtfertigt. In den Offenlegungsberichten sind dahingehend jedoch keine Erläuterungen angeführt. Ein Vergleich mit den Offenlegungen zu dieser Thematik mit den drei niederösterreichischen Raiffeisenregionalbanken wäre aufschlussreich gewesen. Die Raiffeisenregionalbanken beziehen sich nahezu ausnahmslos auf ein Gutachten der Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH. Da die Volksbanken nicht auf ein derartiges Rechtsgutachten verweisen, kann davon ausgegangen werden, dass sie keine externen Dienste in Anspruch genommen haben. Diese Vorgehensweise ist ebenfalls rechtlich unbedenklich, weil diesbezüglich nur entsprechende Informationen offenzulegen sind, wenn fakultative Dienste in Anspruch genommen werden.¹⁹⁹

Inwiefern Kreditgenossenschaften an dieser Stelle in den Offenlegungsberichten über ihre Einstufung als „komplexe“ oder „nicht-komplexe“ Institute informieren müssen, so wie die RLB Kärnten und NÖ/Wien dies tun, bleibt fraglich. Für das bessere Verständnis der Offenlegungsinhalte und des Offenlegungsumfangs im Gesamtkontext sind entsprechende Angaben jedoch „leserfreundlich“.

4.2.2 Die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg –

§ 15a Abs. 1 Z 2 OffV

Zur Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg kann auf Ebene der Primärbanken keine präzisen Aussagen getroffen werden. Unterstellt man, dass die in den Offenlegungsberichten genannten Grundvoraussetzungen bzw. Bedingungen für die Auszahlung einer Prämie Z 2 zugeordnet werden, so sind bei ca. 45 % der Volksbanken (23 Institute) derartige Angaben zu finden. Institutsübergreifende Vergleiche sind jedoch nur schwer durchführbar, da die Banken unterschiedliche Basiswerte zur Berechnung heranziehen. Die Volksbank Vorarlberg knüpft z. B. die Ausschüttung einer Prämie im Bereich Betrieb an eine 100 %-Erreichung des Unternehmensergebnisses sowie an die Erreichung qualitativer und quantitativer Ziele. Im Bereich Vertrieb orientiert sich die Ausschüttung der Prämie funktionsbedingt bis zu 50 % an dem Erreichen des Bankergebnisses.²⁰⁰ Andere Volksbanken wiederum nennen die sektorinternen Risikolimits als

¹⁹⁹ vgl. Dellinger, M. (2012). S. 2

²⁰⁰ vgl. Volksbank Vorarlberg (2011a), S. 11

Auszahlungsvoraussetzung und wieder andere heben lediglich hervor, dass die Auszahlung einer Prämie mit einem Zielerreichungsgrad der Bank sowie mit persönlichen Zielen verbunden ist.²⁰¹ Ein Großteil der Volksbanken, der überhaupt auf Z 2 eingeht, verbindet die Vergütung jedoch mit dem Betriebsergebnis. Dieses hat einen fest vorgegebenen, von Volksbank zu Volksbank variierenden Prozentsatz der Bilanzsumme zu erreichen, damit es zur Ausschüttung einer Prämie kommt.²⁰² In diesem Zusammenhang wird von den Volksbanken stets betont, dass mit dieser Verbindung von Vergütung und Erfolg eine ausreichende Innenfinanzierung zur Verbesserung der Eigenkapitalausstattung gewährleistet wird.

Eine hinreichende Aussage für die Mitgliedsinstitute des Raiffeisen-Verbandes ist aufgrund der Zuordnungsproblematik ebenfalls kaum möglich. So verweisen die Vorarlberger Raiffeisenregionalbanken in ihren einheitlichen Offenlegungsberichten bezüglich der Z 2 auf die Ausführungen zu Z 3 bis Z 5. Bis auf Standardaussagen, dass bei der Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters auf qualitative und quantitative Kriterien abgestellt wird, gibt es keine konkreten Angaben, welche die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg präzise beschreibt. Bei den Tiroler und den Salzburger Instituten ist für den Leser nicht eindeutig zu erkennen, welche Aussagen die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg (Z 2) darstellen und welche bereits als Kriterien für die Erfolgsmessung und die Risikoausrichtung (Z 3) gewertet werden können.

Für die Raiffeisenlandesbanken, die ihren Offenlegungsbericht entsprechend den Ziffern der Offenlegungsverordnung gliedern, fällt diese Einstufung leichter. Zu diesen gehören die RLB Kärnten, NÖ/Wien sowie die RLB Steiermark. Diese nennen die Grundvoraussetzungen, die zu erfüllen sind, damit es zur Auszahlung einer Prämie kommt. Dabei legen die RLB Kärnten und die RLB NÖ/Wien exakt die gleichen Voraussetzungen zugrunde, die darüber hinaus im identischen Wortlaut formuliert sind. Während die RLB Steiermark eine allgemeine Aussage dahingehend trifft, dass die Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg durch entsprechende Zielsetzungen und Zielvereinbarungen sichergestellt ist, gehen die RLB Kärnten und NÖ/Wien konkret auf die zu erfüllenden Punkte ein. Damit es zur Gewährung einer Prämie kommt, sind dem-

²⁰¹ vgl. Volksbank Südburgenland (2011), S. 8; Volksbank Ost (2011), S. 8

²⁰² Bei der Volksbank Feldkirchen beziffert dieser Prozentsatz beispielsweise 1 % der Bilanzsumme; vgl. Volksbank Feldkirchen (2011), S. 8

nach ein positives Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT), eine freie Deckungsmasse in der Risikotragfähigkeit größer Null, die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Mindesteigenmittelerfordernisse und die Erreichung der vereinbarten Ziele als Grundvoraussetzungen zu erfüllen.²⁰³ Für die übrigen Raiffeisenlandesbanken besteht die gleiche Problematik wie für die Raiffeisenregionalbanken. Aufgrund der kumulierten Offenlegung (z. B. Offenlegung der ZZ 2 – 5 in einem Unterpunkt) kann nicht zweifelsfrei herausgelesen werden, welche Aussage welcher Bestimmung zuzuordnen ist, da es Interpretationsspielräume gibt.

Wenn nicht – wie teilweise durch die Raiffeisenlandesbanken geschehen – schon innerhalb der Berichte genau festgelegt ist, welche Passagen Z 2 zugeordnet werden, ist für den Leser nur schwer zu erkennen, welche Aussagen als Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg gewertet werden können und welche Kriterien zur Erfolgsmessung beschreiben und somit zu Z 3 gehören. Präzise Angaben, die der Z 2 subsumiert werden können, werden von den Kreditinstituten der dezentralen Primärstufe überhaupt nur selten gemacht (von den Volksbanken noch eher als von den Raiffeisenregionalbanken). Wenn aber entsprechende Passagen offen gelegt werden, bestimmen vor allem Größen wie Betriebsergebnis, Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit oder Risikotragfähigkeit die Vergütung. Durch die Bindung an einen positiven Unternehmenserfolg wird einem Hauptanliegen des Gesetzgebers entsprechend Rechnung getragen – nämlich, dass durch die Gewährung variabler Gehaltszahlungen die Fähigkeit der Institute nicht beeinträchtigt wird, ihre Eigenkapitalausstattung zu verbessern.

4.2.3 Die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems – § 15a Abs. 1 Z 3 OffV

Die Offenlegung der wesentlichen Elemente der Vergütung

Neben Z 1 liegt ein weiterer Schwerpunkt der Offenlegung durch die Volks- und Raiffeisenregionalbanken auf Z 3 des § 15a OffV. Zwar unterbleiben mehrheitlich Angaben zur Zurückstellungspolitik und zu den Erdienungskriterien gem. Z 3 zweiter Halbsatz bei den Primärinstituten, dafür finden sich fast überall Informationen zu den wichtigsten Gestaltungsmerkmalen des Vergütungssystems. Werden die Volks- und Raiffeisenbanken

²⁰³ vgl. RLB NÖ/Wien (2011), S. 25; RLB Steiermark (2011), S. 27

der dezentralen Primärstufe auch in diesem Bereich getrennt voneinander betrachtet, so zeigt sich zum einen, dass 47 Volksbanken angeben, dass die Vergütung „durch einen fixen und – abhängig von der Funktion – durch einen zusätzlichen variablen Gehaltsteil“²⁰⁴ erfolgt. Mit einer Ausnahme zählen diese Volksbanken die wesentlichen, auf die jeweilige Situation des Instituts angepassten Elemente ihrer Vergütung auf, wobei die Anzahl der genannten Elemente von Volksbank zu Volksbank i. d. R. zwischen drei und maximal fünf genannten Bestandteilen variiert. In Anlage V sind die fünf Hauptelemente aufgeführt, die von den Kreditgenossenschaften in unterschiedlichen, auf die jeweilige Situation angepassten Konstellationen angeführt werden. Es gibt Kreditinstitute, deren Vergütungselemente ausschließlich aus fixen Teilen bestehen. Diese sind in Tabelle 10 aufgeführt.

Name der Volksbank	Bilanzsumme per 31.12.2011 (TEUR)	Anzahl der lediglich fixen Bestandteile
Enns- und Paltental	189.742	4
Graz-Bruck	1.516.613	4
Landeck	896.517	4
Kärnten Süd	460.483	2

Tabelle 10: Volksbanken mit ausschließlich fixen Vergütungsbestandteilen; Quelle: eigene Darstellung

In diesem Bereich ist die Vorgehensweise der Raiffeisenregionalbanken aus Tirol analog. Während die verfügbaren Offenlegungsberichte der Raiffeisenbanken dieser Region nahezu einheitlich aufgebaut und inhaltlich dem Anschein nach auf einem Musterbericht basieren, sind Nennungen der wesentlichen Vergütungselemente auf das jeweilige Institut angepasst. Im Gegensatz dazu ist – wie in anderen Bereichen – auch diese Passage bei den Vorarlberger Raiffeisenbanken identisch mit der Nennung von allen fünf Gestaltungsmerkmalen.²⁰⁵ Das zentrale Dokument „Raiffeisen – Die Salzburger Bank“ beinhaltet ebenfalls Angaben zu den Elementen, jedoch in einer abgeschwächten Form.

²⁰⁴ Volksbank Vorarlberg (2011a), S. 10

²⁰⁵ siehe Anlage V

Folgende Raiffeisenbanken (ausschließlich aus Tirol) gewähren keine variablen Bezüge bzw. Prämien:

Name der Raiffeisenbank	Bilanzsumme per 31.12.2011 (TEUR)	Anzahl der lediglich fixen Bestandteile
Mayrhofen und Umgebung	208.873	4
Wörgl-Kufstein	685.873	4

Tabelle 11: Raiffeisenbanken mit ausschließlich fixen Vergütungsbestandteilen;

Quelle: eigene Darstellung

Die Raiffeisenlandesbanken gehen unterschiedlich an dieses Thema heran. Vereinzelt nennen diese auch die in Anlage V genannten wesentlichen Vergütungselemente. Darüber hinaus finden sich hier z. T. auch Informationen über Kriterien wie beispielsweise die Funktion, die fachliche und persönliche Qualifikation und die Übernahme von Führungsaufgaben, die bei der Ausgestaltung der Vergütung eine Rolle spielen. Erkennbar ist jedoch, dass bei den Landesbanken der Fokus der Offenlegungen vielmehr auf den Kriterien der Erfolgsmessung (wie sie im nachfolgenden Subkapitel behandelt werden) liegt als auf der bloßen Aufzählung der Gehaltsbestandteile.

Ein Vergleich unter den Kreditinstituten der dezentralen Primärstufe ergab schließlich, dass die offengelegten Elemente zahlenmäßig zwar grundsätzlich voneinander abweichen, von ihrem Wortlauf her aber nahezu identisch sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Kreditgenossenschaften in diesem Fall auf eine verbandsübergreifende Musterformulierung stützen. Für den Leser lassen sich jedoch keine Unterschiede in der Qualität der Vergütungspolitiken hinsichtlich der wesentlichen Elemente zwischen den einzelnen Volks- und Raiffeisenbanken ausmachen, da sie fast deckungsgleich sind.

Die Offenlegung der Kriterien der Erfolgsmessung und Risikoausrichtung, die Politik der Rückstellungen und die Erdienkriterien

Der überwiegende Teil der Kreditinstitute der dezentralen Primärstufe kommt der Verpflichtung zur Offenlegung der Kriterien für die Erfolgsmessung und für die Risikoausrichtung nach. I. d. R. erfolgt die Offenlegung auch hier durch standardisierte Passagen, die im Kern die Anforderungen der Anlage zu § 39b Z 7 BWG widerspiegeln, wonach

die Leistungsbeurteilung – in Abhängigkeit der Funktion des Mitarbeiters – die Erreichung der individuellen Ziele, die Ziele des Geschäftsbereichs sowie das Gesamtergebnis des Instituts zugrunde legt und sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien berücksichtigt. Für einige Volksbanken steht lediglich das Gesamtergebnis im Vordergrund. Rund 70 % dieser Bankengruppe ziehen bei der Leistungsbeurteilung sowohl qualitative als auch quantitative Ziele in Betracht. Näheres wird seitens der Volksbanken nicht zu den Kriterien der Erfolgsmessung offengelegt.

Hinsichtlich Risikoausrichtung enthalten fast 90 % der qualitativen Offenlegungsberichte der Volksbanken sowie das Einheitsdokument der Raiffeisenbanken Tirol und Vorarlberg und das Zentraldokument der Raiffeisenbanken aus Salzburg einen Hinweis, demzufolge die Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken verleitet, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

Wie bereits in Kapitel 4.1.2 angedeutet, legen die Raiffeisenlandesbanken umfassende Informationen zur Erfolgsmessung offen. Beispielhaft werden die Raiffeisenlandesbanken Kärnten und NÖ/Wien angeführt, die Angaben zu den Zielkategorien (Gesamtergebnis, Geschäftsbereichsziele/Abteilungsziele, Individuelle Ziele), zum Nachhaltigkeitscheck (inklusive Risikotragfähigkeitsanalyse und Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Mindesteigenmittelerfordernisse) sowie zu den Auszahlungsmodalitäten machen. Die offengelegten Informationen der Raiffeisenlandesbanken Kärnten und Steiermark zu dieser Thematik gehen inhaltlich in die gleiche Richtung wie die der RLB NÖ/Wien, sind aber von geringerem Umfang. Die Raiffeisenlandesbanken Burgenland, Tirol und Vorarlberg gehen nicht detailliert darauf ein. Zur Risikoausrichtung enthalten lediglich die Offenlegungsberichte der RLB Burgenland und Salzburg einen Hinweis, der den genossenschaftlichen Regionalbanken ähnelt. Die Vergütungspraktiken sind demzufolge mit dem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar. Darüber hinaus machen – mit Ausnahme der Raiffeisenlandesbanken Tirol und Salzburg – alle Raiffeisenlandesbanken Angaben zu ihrer Zurückstellungspolitik. Während bei der RLB NÖ/Wien 60 % der Prämien sofort ausbezahlt werden, erfolgt eine Rückstellung und anteilige Auszahlung der übrigen 40 % über fünf Jahre. Die RLB Burgenland hält ebenfalls Gehaltsanteile über fünf Jahre zurück, sofern diese 25 % des fixen Jahresentgeltes übersteigen (Geringfügigkeitsschwelle). Die RLB Salzburg schließt demgegenüber von

vorneherein aus, dass der variable Vergütungsanteil 25 % des fixen Jahresgehalts übersteigt. Folglich kommt eine Rückstellung nicht in Betracht. Die RLB Steiermark wendet Z 12 der Anlage zu § 39b BWG „freiwillig“ an mit einem Zurückstellungszeitraum über fünf Jahre. Die RLB Kärnten sowie Tirol geben an, dass Z 12 nicht anzuwenden ist, weil sich – unter Berufung auf das Gutachten der Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH – die Bonusmöglichkeiten der Mitarbeiter unterhalb der Erheblichkeitsschwelle bewegt. Diese Erheblichkeitsschwelle wird jedoch nicht genauer beschrieben.

Zur Offenlegung der Kriterien der Erfolgsmessung lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Kreditinstitute zwar grundsätzlich auf die Kriterien zur Erfolgsmessung und Risikoausrichtung gem. § 15a Abs. 1 Z 3 OffV eingehen. Die Kreditinstitute steigen allerdings nicht tiefer in diese Thematik ein. Es bleibt bei der Aufzählung der Zielkategorien Gesamtergebnis, Bereichs- und Filialergebnis und individuelle Leistung. Dass die Erfolgsmessung bei der Bestimmung der variablen Vergütung dreigeteilt erfolgt und auf diesen Ebenen basiert, ist jedoch in Anlage zu § 39b Z 7 BWG gesetzlich geregelt. Mit ihrer Vorgehensweise scheinen die Genossenschaftsbanken somit lediglich darauf hinweisen zu wollen, dass diese Gesetzesnorm Beachtung findet. Institutsspezifische Informationen mit einem Mehrwert für den Leser ergeben sich dadurch jedoch nicht. Ähnlich verhält es sich mit den qualitativen und quantitativen Aspekten, die bei der Leistungsbeurteilung zu tragen kommen. Sie werden zwar grundsätzlich genannt, jedoch nicht genauer definiert. Der von der EBA genannte Return on Risk-Adjusted Capital (RORAC) oder die Kundenzufriedenheit bzw. die Motivationsfähigkeit als Beispiele für geeignete quantitative und qualitative Kennzahlen finden keinen Einklang in den Offenlegungsberichten der Kreditgenossenschaften.²⁰⁶

Dass die Primärinstitute mit Blick auf den Proportionalitätsgrundsatz über keine Zurückstellungspolitik verfügen, ist grundsätzlich nachvollziehbar. Meistens unterbleibt jedoch eine Offenlegung in Gänze mit der Begründung, dass die variablen Vergütungsbestandteile nur geringfügig sind. Der Leser kann sich auf diese Weise kein umfassendes Bild über die entsprechenden Auszahlungsmodalitäten machen. Eine Beurteilung, ob die gewährte variable Vergütung tatsächlich unwesentlich ist und ab welchem Schwellen-

²⁰⁶ vgl. CEBS (2010), S. 52; siehe Kapitel 2.2.3

wert ggf. doch eine Teil der variablen Vergütung einbehalten wird, ist nicht möglich. In diesem Zusammenhang führen die Raiffeisenlandesbanken Salzburg und Burgenland Schwellenwerte i. H. v. 25 % des fixen Jahresentgeltes an. Die FMA klassifiziert jedoch die bloße Anwendung von relativen Größen als nicht ausreichend, „da bei höheren fixen Gehältern auch die variable Vergütung entsprechend höher ausfällt“²⁰⁷. Die Schwelle muss somit auch in absoluten Beträgen festgelegt sein.²⁰⁸ Dass die beiden Raiffeisenlandesbanken diesen Umstand nur unzureichend würdigen, kann darauf zurückgeführt werden, dass die Nennung von sowohl relativen als auch absoluten Beträgen erst mit der Überarbeitung des FMA-Rundschreiben im Jahre 2012 eingeführt wurde. Die RLB NÖ/Wien gibt als einziges Institut an, welcher Prozentsatz sofort ausbezahlt und welcher zurückbehalten wird. Wie in Kapitel 2.2.5 beschrieben, sind die Z 12-Rückstellungen jedoch einer Ex-Post-Risikoadjustierung zu unterziehen. Auf welcher Basis diese bei der RLB NÖ/Wien erfolgt ist nicht ersichtlich. In der entsprechenden Passage heißt es lediglich, dass „die restlichen 40 % nach jähriger Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen gemäß Vergütungsrichtlinie zu gleichen Teilen in den folgenden fünf Jahren ausbezahlt werden“²⁰⁹

4.2.4 Die Erfolgskriterien, die über Aktien, Aktienbezugsrechte und variable Vergütungskomponente entscheiden – § 15a Abs. 1 Z 4 OffV

Diese Norm findet weder bei den Primärinstituten noch bei den Raiffeisenlandesbanken Anwendung. Während die Primärbanken auf diesen Aspekt nicht eingehen, begründet die Mehrzahl der Raiffeisenlandesbanken die Nicht-Offenlegung der Erfolgskriterien, „anhand derer über Aktien, Aktienbezugsrechte und variable Vergütungskomponente entschieden wird“, damit, dass keine unbaren Instrumente begeben werden, welche die Anforderungen der Z 11 der Anlage zu § 39b BWG erfüllen. Die Auszahlung erfolgt somit gänzlich in bar. Im Kern stützt sich die Raiffeisenlandesbank NÖ/Wien auf dieselbe Argumentation, führt diese in ihrem Offenlegungsbericht jedoch aus und zählt die ungeeigneten Instrumente im Detail auf. Außerdem fügt sie an, dass keine verbrieften und

²⁰⁷ FMA (2012), S. 18

²⁰⁸ vgl. FMA (2012), S. 18

²⁰⁹ RLB NÖ/Wien (2011), S. 25

handelbaren Aktien, Partizipationskapital oder wandlungsfähiges Hybridkapital ausgegeben werden.²¹⁰

An dieser Norm ist einmal mehr erkennbar, dass die ursprünglichen Adressaten der Regulierung der Vergütungspolitik und -praktiken börsennotierte Unternehmen sind, die über die entsprechenden variablen Vergütungsinstrumente verfügen. Selbst bei den Volks- und Raiffeisenbanken, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, kommt § 15a Abs. 1 Z 4 OffV aufgrund fehlender Börsennotierung bzw. eingeschränkter Handelbarkeit nicht zur Anwendung. Des Weiteren finden sich instituts- und verbandsübergreifend in keinem der untersuchten Offenlegungsberichte Hinweise dahingehend, dass die Kreditgenossenschaften als variable Vergütungsbestandteile Aktien ihres Mutterunternehmens verwenden, geschweige denn andere innovative Lösungen – wie in Kapitel 2.3.2 beschrieben – entwickelt haben.

4.2.5 Die wichtigsten Grundprinzipien für Modelle mit variablen Vergütungskomponenten – § 15a Abs. 1 Z 5 OffV

Ähnlich wie in Kapitel 4.2.2 besteht auch hier für die Institute der dezentralen Primärstufe die Problematik der eindeutigen Zuordnung. Bei der Auswertung der Offenlegungsberichte im Rahmen dieser Arbeit wird angenommen, dass allgemeine Aussagen zu den variablen Vergütungen sowie zur generellen Ausrichtung und zum „angemessenen Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile“²¹¹ zu den wichtigsten Parametern und Grundprinzipien gem. Z 5 gezählt werden.

Folglich machen gut die Hälfte der Volksbanken Aussagen dahingehend, dass eine garantierte variable Vergütung nicht vorgesehen ist. Einige Volksbanken erwähnen explizit, dass dies doch möglich ist, wenn die garantierte variable Vergütung in Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter steht und dann auf das erste Jahr beschränkt bleibt. Diese Vorgehensweise ist durch die Anlage zu § 39b Z 7 lit. c BWG rechtlich gedeckt. Die zentralen bzw. einheitlichen Dokumente auf Ebene der Raiffeisenregionalkassen enthalten ähnliche Passagen.

²¹⁰ vgl. RLB NÖ/Wien (2011), S. 25

²¹¹ RB Pitztal (2011)

Ein weiteres von den Raiffeisenbanken angeführtes Grundprinzip ist, dass die gesamte variable Vergütung so ausgestaltet ist, dass die Fähigkeit des Kreditinstituts zur Verbesserung der jeweiligen Eigenkapitalausstattung nicht eingeschränkt wird. Die Erwähnung des letztgenannten Punktes erfüllt die Vorgabe aus Anlage zu § 39b Z 7 lit. b BWG.

Während die Raiffeisenregionalbanken explizit darauf eingehen, dass „die Vergütungspolitik darauf ausgerichtet ist, die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen und ein angemessenes Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile zu gewährleisten“²¹², sollen die Erfolgsprämien der Volksbanken den Gesamtbezug in einer modernen und vom Arbeitsmarkt erwarteten Form attraktiver gestalten und den Grundprinzipien der Motivation, Angemessenheit und Vertretbarkeit Rechnung tragen.

Da die meisten Raiffeisenlandesbank in ihren Berichten nach Ziffern der OffV gliedern und diese auch angeben, ist hier die Zuordnung eindeutiger. Einheitliche Offenlegungen sind allerdings nicht zu erkennen. Einige Raiffeisenlandesbanken folgen ihren Mitgliedsinstituten und veröffentlichen ähnliche Angaben wie oben genannt, andere – darunter die RLB NÖ/Wien – verdeutlichen in einem kurzen Abschnitt zu Z 5 u. a., dass alle Prämienmodelle „den gleichen Grundsätzen und Auszahlungsvoraussetzungen“²¹³ unterliegen. Dieser Passus ist im Offenlegungsbericht der RLB Kärnten ebenfalls zu finden.

Bei den Angaben zu Z 5 gibt es zwischen den Volks-, Raiffeisenregional- und Raiffeisenlandesbanken Unterschiede, aber auch Schnittmengen. So finden sich in den Berichten unterschiedliche Passagen mit ggf. unterschiedlichen Schwerpunkten, aber dennoch mit der gleichen Zielsetzung. Dabei ist es z. B. unerheblich, dass die uneingeschränkte Fähigkeit des Kreditinstituts zur Verbesserung der jeweiligen Eigenkapitalausstattung bei den Raiffeisenbanken als Grundprinzip (Z 5) und eine ähnliche Passage bei den Volksbanken im Rahmen der Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg (Z 2) genannt wird. Letztlich ist es wichtig, dass die Genossenschaftsbanken ihre Eigenkapitalbasis bei der Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken berücksichtigen.

²¹² RB Pitztal (2011)

²¹³ RLB NÖ/Wien (2011), S. 25; RLB Kärnten (2011), S. 17

Dies als Grundprinzip bzw. Grundvoraussetzung in den Offenlegungsberichten festzuhalten, schafft beim Leser Vertrauen. Hinsichtlich inhaltlichem Mehrwert ist jedoch festzuhalten, dass auch hier in den Offenlegungsberichten weitestgehend Gesetzestext positiv formuliert wiedergegeben wird.

4.2.6 Zusammengefasste quantitative Informationen über die Vergütung – § 15a Abs. 1 ZZ 6 – 7 OffV

Angaben über zusammengefasste quantitative Informationen und deren Aufschlüsselungen nach Geschäftsbereichen gem. Z 6 bzw. nach höherem Management und Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil der Bank auswirken, gem. Z 7 werden von den Volks- und Raiffeisenbanken grundsätzlich nicht gemacht. Bis auf wenige Ausnahmen (Tabelle 12) geben die Volksbanken in ihren Offenlegungsberichten an, dass „quantitative Angaben zur Vergütungspolitik unter Anwendung der ‚Schutzklausel‘ unterlassen“²¹⁴ werden. Die „Schutzklausel“ bezieht sich auf eine Bestimmung zum Datenschutz, die auf § 241 Abs. 4 UGB beruht.²¹⁵ Die standardisierten Begründungen der offenlegenden Raiffeisenregionalbanken gehen weitestgehend in die gleiche Richtung. Beispielhaft werden die Raiffeisenbanken aus Vorarlberg und die Raiffeisenbank Pitztal genannt. Diese unterlassen die Offenlegung ebenfalls aus den zuvor genannten Datenschutzgründen. Sollten mehr als zwei Mitarbeiter von der Offenlegung betroffen sein, unterbleibt dennoch eine zusammengefasste quantitative Angabe bei den Raiffeisenregionalbanken mit dem Verweis auf die Größenordnung des Instituts in Verbindung mit der Tatsache, dass keine übertragbaren Wertpapiere ausgegeben werden, die an einem geregelten Markt gemäß § 1 Abs. 2 des Börsengesetzes 1989 zugelassen sind.²¹⁶ Diese Begründung ergibt sich aus § 15a Abs. 3 OffV und kann abermals auf den Proportionalitätsgrundsatz zurückgeführt werden. Folglich konnte keine Raiffeisenbank der dezentralen Primärstufe isoliert werden, die zusammengefasste quantitative Angaben über die ausbezahlten oder zugesagten Gehälter inkl. aller Bestandteile macht.

Wie angedeutet, gibt es allerdings bei den regionalen Volksbanken sechs Ausnahmen. Diese Kreditinstitute veröffentlichen zusammengefasste quantitative Informationen über

²¹⁴ Volksbank Vorarlberg (2011b), S. 11

²¹⁵ siehe Kapitel 2.2.6

²¹⁶ vgl. RB Pitztal (2011)

die Vergütung, z. T. unter Berücksichtigung der Z 7 lit. a und b der Anlage zu § 39b BWG. Z 7 lit. c – f wurden von keiner der in Tabelle 12 aufgeführten Kreditinstitute genannt bzw. umgesetzt. Gem. § 15a Abs. 2 OffV haben Institute, deren Bilanzsumme eine Milliarde Euro übersteigt, die zusammengefassten quantitativen Informationen nicht nur für die in Abs. 1 genannten Mitarbeiterkategorien, sondern auch für die Geschäftsleitung offen zu legen. Keine der nachfolgend genannten Volksbanken wies jedoch eine Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro aus. Dass sie dennoch zusammengefasste quantitative Informationen für ihre Geschäftsleiter offenlegen, kann teilweise auf eine Erläuterung im FMA-Rundschreiben zurückgeführt werden. Dort heißt es, dass „in Kreditinstituten deren Bilanzsumme eine Milliarde nur relativ knapp überschreitet und auch sonst keine erhöhte Komplexität indiziert ist, kann u. U. eine Anwendung der speziellen Vergütungsgrundsätze bloß auf die Geschäftsleitung dem Proportionalitätsgrundsatz genügen“²¹⁷.

Name der Volksbank	Bilanzsumme (TEUR)	Begünstigte	Anzahl Begünstigte	Einzel-offenlegung
Laa/Thaya	63.350	Geschäftsleiter	3	Nein
Linz Wels Mühlviertel	758.517	Geschäftsleiter	3	Nein
Mürztal-Leoben	212.611	Geschäftsleiter	3	Nein
NÖ-Süd	391.134	Geschäftsleiter	3	Nein
Steirisches Salzkammergut	214.365	Geschäftsleiter	3	Nein
Vöcklabruck-Mondsee	141.630	Geschäftsleiter	3	Nein

Tabelle 12: Volksbanken, die zusammengefasste quantitative Informationen offenlegen;

Quelle: eigene Darstellung

Bei den Raiffeisenlandesbanken legt lediglich die RLB NÖ/Wien zusammengefasste quantitative Informationen über Vergütungen offen, die nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt sind und das höhere Management sowie die sog. „Risikokäufer“ berück-

²¹⁷ FMA (2012), S. 14

sichtigen. Dabei geht sie als einziges Institut auf alle Punkte aus § 15a Abs. 1 Z 6 und Z 7 lit. a – f ein, wenn auch stellenweise nur mit einer kurzen Begründung, warum eine entsprechende Bestimmung keine Anwendung findet. Die RLB Steiermark veröffentlicht für verschiedene Geschäftsbereiche sowie für das höhere Management prozentuale Durchschnittswerte, die dem Anteil der variablen Vergütungskomponente im Verhältnis zum fixen Gehaltsbestandteil entsprechen. Die restlichen Raiffeisenlandesbanken machen keine Angaben zur Vergütung auf Ebene von Geschäftsbereichen oder Mitarbeiterkategorien. Anzumerken ist, dass die RLB OÖ, für die sonst keine Offenlegungen zur Vergütungspolitik und -praktiken zu finden waren, auf ihrer Homepage unter der Rubrik „Erläuterungen zum IFRS-Konzernabschluss“²¹⁸ zusammengefasste quantitative Angaben über die Vorstandsbezüge macht. Diese betreffen jedoch lediglich die Geschäftsleiter und sind nur nach „laufenden Bezüge“, „Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und nach „anderen langfristig fälligen Leistungen“ gegliedert.²¹⁹ Einen Bezug zu § 15a Abs. 1 ZZ 6 und 7 OffV ist nicht erkennbar. Vielmehr steht eine Orientierung an den einschlägigen IFRS (insbesondere IAS 24) im Fokus.

4.2.7 Die Offenlegung von weiteren quantitativen Informationen für Mitglieder der Geschäftsleitung bei Kreditinstituten mit einer Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro – § 15a Abs. 2 OffV

Den Auswertungen aus Kapitel 3.1.3 „Größenkategorien“ zufolge kommen sechs Volks- und elf Raiffeisenbanken in Betracht, die mit einer Bilanzsumme von über einer Milliarde Euro unter § 15a Abs. 2 erster Halbsatz OffV fallen. Die Analyse der Offenlegung von zusammengefassten quantitativen Informationen durch diese Kreditinstitute führt zu folgendem Ergebnis:

Die sechs Volksbanken verweisen allesamt auf die Schutzklausel und machen keine zahlenmäßigen Angaben über die Vergütung ihrer Geschäftsleiter. Bei den elf Raiffeisenbanken (darunter die acht Raiffeisenlandesbanken) zeigt sich ein uneinheitliches Bild. Wie in Kapitel 4.2.6 ausgeführt, kommt die Raiffeisenlandesbank NÖ/Wien AG allen Anforderungen aus § 15a Abs. 1 OffV zur quantitativen Offenlegung vollumfänglich

²¹⁸ Bei den International Financial Reporting Standards (kurz: IFRS) handelt es sich um „internationale Rechnungslegungsgrundsätze, die vom International Accounting Standard Board (ISAB) herausgegeben werden. Sie sind ab 2005 von kapitalmarktorientierten Mutterunternehmen in der EU bei der Erstellung des Konzernabschlusses zu befolgen“; Sellhorn, T. (2013)

²¹⁹ vgl. RLB OÖ (2011)

nach. Da sie auch quantitative Angaben zu den Geschäftsleitern macht, erfüllt sie auch § 15a Abs. 2 OffV. Einen geringeren Detaillierungsgrad ist bei den Raiffeisenlandesbanken in Salzburg und im Burgenland zu finden. Beide Raiffeisenlandesbanken machen Angaben über die Höhe der Gesamtvergütung, über den Anteil der variablen Vergütung sowie über die Anzahl der begünstigten Geschäftsleiter. Die Raiffeisenlandesbank Steiermark macht auf Ebene verschiedener Geschäftsbereiche prozentuale Angaben über die Höhe des variablen Bestandteils im Verhältnis zum festen Vergütungsteil, nennt jedoch keine genauen Eurobeträge. Die Raiffeisenlandesbanken Kärnten, Tirol und Vorarlberg schließlich legen diesbezüglich keine Informationen offen.

Für die Raiffeisen Regionalbank Mödling, Raiffeisenbank Region St. Pölten und die Raiffeisenbank Waldviertel Mitte, die ebenfalls Bilanzsummen im zehnstelligen Bereich aufweisen, kann keine Aussage gemacht werden, da diese als niederösterreichische Institute der Offenlegung nicht über ihre Internetseiten nachkommen.²²⁰

Das Fazit zur Umsetzung von § 15a Abs. 1 ZZ 6 und 7 sowie Abs. 2 OffV muss ein kritisches sein. Dass kaum zusammengefasste quantitative Informationen offengelegt werden, die vollumfänglich den Anforderungen aus ZZ 6 und 7 entsprechen, lässt sich nur schwer mit dem Ziel der Transparenzerhöhung in Verbindung bringen. Zwar räumen diverse Rechtsnormen Möglichkeiten zum Umgehen dieser Offenlegung ein, aber gerade die quantitativen Angaben (wenn auch zusammengefasst) sind es, die dem Leser eine Einschätzung ermöglichen, ob die zugesagten Vergütungen und Vergütungsbestandteile angemessen sind. Zur Vertrauensgewinnung durch Schaffung zusätzlicher Transparenz ist die Beachtung und umfängliche Umsetzung der ZZ 6 und 7 ein wesentlicher Faktor.

4.3 Kritische Würdigung der Ergebnisse

Die Analyse der Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken hat gezeigt, dass sich nahezu alle in die Untersuchung einbezogenen Kreditinstitute des genossenschaftlichen Sektors mit dieser Thematik beschäftigten. Die überwiegende Verwendung von Standardpassagen, die vereinzelt in Teilen auf die jeweilige individuelle Situation des Instituts angepasst werden, erwecken zum

²²⁰ siehe Kapitel 4.1.2

einen den Eindruck, dass von den Primärinstituten nur das Nötigste in dieser Hinsicht getan wird, zum anderen zeigt es, dass die Umsetzung auf Ebene der Genossenschafts- bzw. Raiffeisen-Verbände erfolgt, um eine gemeinsame Vorgehensweise und inhaltliche Einheitlichkeit zu gewährleisten. Außerdem lässt die Involvierung der Verbände darauf schließen, dass dieser Angelegenheit ein gewisser Stellenwert beigemessen wird. Die erste Studie aus dem Jahre 2012 kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Dort heißt es, dass „das oftmals einheitliche Bild der Ausgestaltung und Argumentation in den Offenlegungen auf eine Koordination zumindest auf Ebene der (Teil-)Verbände hinweist, um eine gemeinsame Handhabung und einen möglichen „modus vivendi“ bzgl. der neuen [...] Bestimmungen zu finden“²²¹.

Unter Berücksichtigung der genossenschaftlichen Spezifika sind für die wesentlichen Bestimmungen entsprechende Informationen in den Offenlegungsberichten zu finden. Nahezu jeder Offenlegungsbericht geht auf die Ausrichtung der Vergütungspolitik an der Geschäftsstrategie, an den Zielen und Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstituts ein. Die Vermeidung von Interessenkonflikten als eine der obersten Prämissen wird grundsätzlich im gleichen Abschnitt erwähnt. Des Weiteren werden von fast jedem Kreditinstitut drei bis maximal fünf Vergütungselemente genannt. Bei der Erfolgsmessung werden grundsätzlich das Gesamtergebnis, aber auch Geschäftsbereichsziele und individuelle Leistungen berücksichtigt, wobei – funktionsbedingt und unter Risikogesichtspunkten – sowohl qualitative als auch quantitative Leistungsaspekte eine Rolle spielen. Diese qualitativen und quantitativen Aspekte bleiben jedoch i. d. R. so stehen, ohne dass sie näher erläutert werden. Weitergehende Erläuterungen wären jedoch zur Qualifizierung der Vergütungssysteme notwendig.

Im Rahmen der Auswertungen wurde einmal mehr deutlich, dass ursprünglich börsennotierte Unternehmen Adressaten der Bestimmungen aus dem BWG und der OffV waren. Die Normen, in denen es um Aussagen zu verschiedenen variablen Vergütungsinstrumenten, Erdienkriterien sowie um die Zurückstellungspolitik geht – konkret anzuführen sind hier § 15a Z 4 OffV sowie die ZZ 11 und 12 der Anlage zu § 39b BWG – finden insbesondere bei den Primärinstituten nahezu keinen Eingang in die Offenlegungsberichte. Zu ähnlichem Befund kommt man bzgl. Mitarbeiterkategorien:

²²¹ Baumüller, J. (2013), S. 754

Mit Ausnahme von drei Raiffeisenlandesbanken werden grundsätzlich keine Informationen an die Öffentlichkeit weitergegeben, die Rückschlüsse auf Mitarbeiterkategorien (außer die Geschäftsleitung) zulassen. In seiner Gesamtheit ist dies nicht verwunderlich, da man die rechtsformspezifischen Besonderheiten (z. B. die Nichteignung von Geschäftsanteilen als variable Vergütungsinstrumente oder Klassifizierung lediglich der Geschäftsleiter als „identified staff“²²²) im Rahmen der Legislatur nicht ausreichend würdigte. Im Jahre 2011 führten Götzl / Aberger in diesem Zusammenhang den Begriff des „Matrjoschka-Prinzip“ ein. Dieses besagt, dass „zunächst ein regulatorischer Rahmen für große, international verflochtene Banken formuliert wird, der sodann auf kleinere und mittlere Banken ‚übergestülpt‘ wird. Den besonderen Verhältnissen von kleinen und mittleren Instituten kann dann nach Meinung der jeweiligen regulatorischen Instanz bei anerkanntem Bedarf in ‚Erwägungsgründen‘ oder ‚Fußnoten‘ genüge getan werden“²²³. Selbst auf die sechs in der Analyse berücksichtigten Raiffeisenlandesbanken finden die Normen aus § 15a Abs. 1 Z 4 OffV keine Anwendung, da diese – obwohl teilweise in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt – nicht über ausgegebene, verbriefte und handelbare Aktien o. ä. verfügen.

Auch wenn eine Mitverantwortung am Ausbruch der Finanzkrise von Seiten genossenschaftlicher Verbandsvertretern vehement abgelehnt wird und diese die genossenschaftlichen Kreditinstitute vielmehr in der Retterrolle sehen, sind die aufsichtsrechtlichen Regelungen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken dennoch von ihnen anzuwenden.²²⁴ Die Genossenschaftsbanken könnten aus der Not eine Tugend machen und durch eine kritische Auseinandersetzung mit den auferlegten Transparenzanforderungen maßgeschneiderte Konzepte und Beurteilungsmaßstäbe entwickeln, um so von der Gesamtsituation zu profitieren.²²⁵ Da mitunter die unangemessenen Vergütungsstrukturen im Finanzsektor weltweit zu Schieflagen einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen führten und in Folge dessen die sog. „Banker-Boni“ für gesellschaftlichen Unmut sorgten, kann u. a. durch eine durchsichtige Offenlegungspolitik in diesem Bereich verloren gegangenes Vertrauen zurück gewonnen werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass dies den Volks- und Raiffeisenbanken in

²²² siehe Kapitel 2.3

²²³ Götzl, S. / Aberger, A. (2011); vgl. Baumüller, J. (2013), S. 755

²²⁴ siehe Kapitel 1.2

²²⁵ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 755

Österreich bewusst ist und dass sie grundsätzlich den erhöhten Transparenzanforderungen im Bereich der Vergütungspolitik und -praktiken Rechnung tragen. Anzumerken ist jedoch, dass die Offenlegungen teilweise noch sehr unstrukturiert sind und darüber hinaus den Lesern nur begrenzten Einblick in die Thematik gewähren. Durch den fehlenden Detaillierungsgrad entsteht der Eindruck, dass lediglich Gesetzestext positiv formuliert wiedergegeben wird. Des Weiteren wird auch deutlich, dass die Offenlegung von quantitativen Angaben weiterhin unterbleibt. Gerade diese Informationen, die konkrete Einschätzungen erlauben, in welchem zahlenmäßigen Rahmen sich die Bezüge der Begünstigten bewegen, werden (bis auf wenige Ausnahmen) mit Verweis auf die „Schutzklausel“ oder den Ausnahmetatbestand aus § 26 Abs. 5 BWG unterlassen. Aber auch diese Erkenntnis ist nicht grundlegend neu. In einem Artikel aus dem Jahre 2012 ist zu lesen, dass gerade im deutschsprachigen Raum die „Offenlegungen im Zusammenhang mit gewährten Vergütungen von Unternehmen weitestgehend vermieden werden“²²⁶. Des Weiteren ist im Hinblick auf Transparenz und Vertrauen anzumerken, dass die Vorgehensweise der Raiffeisenregionalbanken Burgenland, NÖ/Wien und Steiermark (Offenlegung der Informationen zu § 15a OffV i. V. m. dem Jahresabschluss in der Raiffeisenzeitung) zwar rechtlich gedeckt ist. Aufgrund der eingeschränkten Zugänglichkeit zur Raiffeisenzeitung (nur im Abonnement oder im Zeitschriftenhandel²²⁷) wird die Informationsgewinnung für den interessierten Leser (unnötigerweise) erschwert. Deshalb sollte im heutigen digitalen Internetzeitalter eine ergänzende Veröffentlichung des Jahresabschlusses samt Offenlegungsbericht auf den Internetseiten der Institute erfolgen. Auf diese Weise wird gleichzeitig dem Rundschreiben der FMA zu den Sonderfragen der Offenlegung entsprechend begegnet, wonach (prospektiven) Kunden und Geschäftspartnern die Möglichkeit geboten werden muss, „sämtliche Informationen ohne unverhältnismäßigen Suchaufwand zu erlangen“²²⁸. Diese Praktik ist somit weder i. S. d. Transparenzerhöhung noch der damit einhergehenden Vergleichbarkeit optimal gewählt. Des Weiteren kann der Suchaufwand nicht als unverhältnismäßig eingestuft werden. Eine einheitliche Vorgehensweise dahingehend, dass eine Offenlegung im Internet für jeden interessierten Leser oder prospektiven Kunden

²²⁶ Sopp, K. / Baumüller, J. (2013), S. 156

²²⁷ siehe Kapitel 4.1.2

²²⁸ vgl. FMA (2009), S. 4

(der u. U. seinen Wohnsitz nicht im Geschäftsgebiet der jeweiligen Raiffeisenbank oder in Österreich hat) erfolgt, ist erstrebenswert.

Wie bereits in den allgemeinen Erkenntnissen resümiert, sind die Offenlegungen der genossenschaftlichen Landesbanken grundsätzlich ausführlicher und umfangreicher. Aus Größen- und Komplexitätsgesichtspunkten ist dieses Ergebnis nachvollziehbar und war zu erwarten. Die nach Bilanzsumme größte Landesbank (RLB OÖ) veröffentlicht in ihrem Impressum einen Bericht zur „Offenlegung gemäß § 26 Abs. 7 BWG“, der gleichzeitig die Funktion des zentralen Offenlegungsdokuments für die oberösterreichischen Primärinstitute erfüllt und mit diesen somit auf einer Stufe steht. Informationen zu § 15a OffV sind nicht enthalten. Ergänzend dazu finden sich in der Rubrik „Geschäftsberichte 2011“ Erläuterungen zum IFRS-Konzernabschluss. Hier werden auf Seite 3 der sonstigen Angaben die Vergütungen für die Mitglieder des Vorstandes offengelegt, aufgeschlüsselt in die in Kapitel 4.2.6 genannten Kategorien. Neben diesen zusammengefassten quantitativen Informationen waren weder weitere detaillierte quantitative noch qualitativen Angaben zum 31.12.2011 zu finden, die hinreichend Aufschluss über die Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praktiken geben. Eine telefonische und daran anschließende schriftliche Anfrage bei der RLB OÖ blieb bis zum Abschluss der Arbeit unbeantwortet.²²⁹ Es kann somit nicht beurteilt werden, ob die RLB OÖ den Offenlegungspflichten aus § 15a OffV für das Geschäftsjahr 2011 ggf. an anderer Stelle nachkommt und falls ja, in welchem Umfang. Von einer Raiffeisenlandesbank in dieser Größenordnung erwartet man eine Offenlegungspraxis, die detaillierte und vor allem leicht auffindbare Informationen analog der RLB NÖ/Wien enthält.

Zur Vergleichbarkeit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Offenlegungen i. d. R. auf Musterberichten basieren. Es ist nachvollziehbar, dass z. B. unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit diese Praktik von den Kreditgenossenschaften favorisiert wird. Für die Leser ist diese Vorgehensweise jedoch nicht begrüßenswert. Ein differenzierter Vergleich innerhalb von (Teil-)Verbänden sowie zwischen den Mitgliedsinstituten der Verbände ist weitestgehend nicht möglich. Für umfangreiche, aussagekräftige Vergleiche sind die Passagen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken zu ähnlich, teilweise gar identisch (z. B. Raiffeisenbanken Vorarl-

²²⁹ Das Auskunftersuchen, das an die RLB OÖ gesandt wurde, ist in Anlage VII zu finden.

berg oder Salzburg). Tatsächliche qualitative Unterschiede in den Ausgestaltungen der Vergütungspolitik und -praktiken von Instituten können dadurch nicht oder nur schwer ausgemacht werden. Aus diesen Gründen ist auch die Identifizierung eines „Benchmark-Berichts“ – wie ursprünglich angedacht – nicht zweckmäßig.

Dass sechs Kreditinstitute in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, hat keine weitere Bedeutung für die Offenlegung der Vergütungspolitik und -praktiken. Mangels Börsennotierung und eingeschränkter Handelbarkeit der Aktien verfügen die betroffenen Raiffeisenlandesbanken – ebenso wie ihre Pendants in der Rechtsform einer Genossenschaft – nicht über geeignete Instrumente für Bonuszahlungen. Da alle Raiffeisenlandesbanken explizit erwähnen, dass die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile in bar erfolgt, ist es plausibel, dass es keine grundlegenden Unterschiede in der Art und dem Umfang der Offenlegung zur Vergütung zwischen den Raiffeisenlandesbanken in der Rechtsform einer Genossenschaft und jenen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft gibt. Die Volksbank Kärnten AG und Volksbank Wien AG gehen, wie erwähnt, im Zusammenhang mit § 15a OffV nicht auf ihre Rechtsform ein. Wesentliche Unterschiede bei der Offenlegung im Vergleich mit anderen Volksbanken sind auch hier nicht zu erkennen. An dieser Stelle ist das Ergebnis – wie bei den Raiffeisenlandesbanken – ebenso wenig überraschend.

Die Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken bringen für die regionalen Institute im Allgemeinen Bürokratie, Rechtsunsicherheit und entsprechende Kosten mit sich.²³⁰ Dabei kann der in § 39b BWG normierte Proportionalitätsgrundsatz nur bedingt Abhilfe schaffen.²³¹ Insgesamt ergaben die Auswertungen im Rahmen dieser Arbeit, dass bei der Anwendungen des Proportionalitätsgrundsatzes keine klare Linie zu erkennen und die daraus resultierende Entscheidungen nicht immer nachvollziehbar waren. Vorbehaltlich weiterer Kriterien zur fundierten Einstufung eines Kreditinstituts als „komplex“ oder „nicht-komplex“, werden von „nicht-komplexen“ Instituten teilweise mehr Informationen offen gelegt als von „komplexen“. Diese Diskrepanz scheint vom Gesetzgeber jedoch akzeptiert zu werden, denn im Gegensatz zu anderen Mitgliedsstaaten der EU ist der Proportionalitätsgrundsatz in Österreich nicht durch Schwellenwerte gesetzlich determiniert, sondern basiert rein auf den Selbsteinschät-

²³⁰ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 755

²³¹ vgl. Baumüller, J. (2013), S. 755

zungen der Institute.²³² Diese sind laut FMA transparent, nachvollziehbar und fundiert zu dokumentieren.²³³ Außerdem haben die Dokumentationen umso detaillierter zu sein, je mehr Grundsätze neutralisiert bzw. in abgeschwächter Form angewendet werden.²³⁴ Für die Volks- und Raiffeisenbanken kann weder eine grundsätzliche ausführliche Dokumentation noch ein steigender Detaillierungsgrad bei weitreichender Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes bestätigt werden. Der Proportionalitätsgrundsatz wird aus diesen und anderen Gründen noch zu Diskussionen führen. So ist beispielsweise die in Kapitel 4.1.2 beschriebene Vorgehensweise der oberösterreichischen Primärinstitute zu hinterfragen, da zwar die Gründe für eine erleichterte Anwendung dargelegt werden. Die pauschale Gleichbehandlung von Instituten mit einer Bilanzsumme von 20 Mio. EUR und jenen mit ca. 800 Mio. EUR scheint fragwürdig. Davon abgesehen enthalten die im Impressum der oberösterreichischen Primärinstitute abrufbaren Offenlegungsberichte keinerlei Aussagen zu § 15a OffV. Eine gänzliche Nicht-Beachtung der Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG ist laut FMA auch unter Anwendung des Proportionalitätsgrundsatzes nicht gedeckt.²³⁵ Von einer analogen Anwendung dieser Auslegung auf § 15a Abs. 3 OffV ist auszugehen. Ebenfalls problematisch scheint die Festlegung einer Geringfügigkeitsschwelle, wie dies die Raiffeisenlandesbanken Burgenland und Salzburg vornehmen.²³⁶ Beide Institute wenden Z 12 der Anlage zu § 39b BWG nicht bzw. nur bedingt an unter Bezugnahme auf eine an den Proportionalitätsgrundsatz angelehnte Geringfügigkeitsschwelle von 25 % des fixen Jahresentgeltes. Laut Waldherr und Zimmermann kann eine variable Vergütung von 25 % des Jahresgehaltes jedoch „keinesfalls als so gering angesehen werden, dass die Anwendung bestimmter Vergütungsgrundsätze unterbleiben darf“²³⁷. Des Weiteren klassifiziert die FMA die bloße Anwendung von relativen Größen als nicht ausreichend.²³⁸ Dies kann jedoch – wie in Kapitel 4.2.5 erläutert – damit zusammenhängen, dass eine relative und eine absolute Geringfügigkeitsschwelle erst mit der Überarbeitung des FMA-Rundschreibens im Jahre 2012 eingeführt wurde. Eine Berücksichtigung bei der Offenlegung 2011 war somit noch nicht möglich.

²³² vgl. Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 372

²³³ vgl. FMA (2012), S. 17

²³⁴ vgl. FMA (2012), S. 17

²³⁵ vgl. FMA (2012), S. 12

²³⁶ siehe Kapitel 4.2.3

²³⁷ Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012), S. 372

²³⁸ vgl. FMA (2012), S. 18

Bei der Zuordnung der veröffentlichten Passagen zu den Kriterien die sich aus den Ziffern des § 15a OffV ergeben, war mehrfach festzustellen, dass diese Redundanzen aufweisen. Selbst wenn das veröffentlichende Institut vorgibt, welcher Ziffer die jeweilige Angabe zuzuordnen ist, so erscheinen diese grundsätzlich interpretier- und diskutierbar. Z. B. können Angaben der Z 2, die der Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg zugeordnet werden, in den meisten Fällen auch als Kriterien für die Erfolgsmessung (Z 3) verstanden werden. Ebenso sind die wichtigsten Parameter und Grundprinzipien für Modelle mit variablen Vergütungskomponenten gem. Z 5 ebenso anderen Ziffern zuordenbar – je nach Auslegung z. B. zu Z 4. Zum besseren Verständnis und der genaueren Beurteilung sind weniger redundante Normen bzw. eindeutiger Formulierungen wünschenswert.

Die Erfahrungen im Rahmen der Recherchetätigkeiten zu dieser Studie fallen zweischneidig aus. Teilweise waren entsprechende Offenlegungsberichte, Bilanzsummen oder sonstige notwendige Dokumente (z. B. Aufstellungen über Verbandsmitglieder) ohne erheblichen Suchaufwand auf den jeweiligen Internetseiten abruf- und lokal speicherbar. In manchen Bereichen waren derartige Informationen nur schwer oder gar nicht zu bekommen. Während man von den Mitarbeitern weniger Verbände umgehend positive Antworten und notwendiges, hilfreiches Informationsmaterial erhielt, blieben andere Anfragen – unabhängig davon, ob telefonisch oder schriftlich per Email – unbeantwortet. Beispielhaft wird hier der ÖGV angeführt. Trotz schriftlicher und mehrfach telefonischer Anfrage mit der Bitte um Zusendung des Musteroffenlegungsberichts und positiver mündlicher Zusagen kann kein Eingang des Musterberichts bis zum Ende dieser Arbeit verzeichnet werden.²³⁹ Eine Informationsweitergabe an jegliche „Anfrager“ wäre nicht nur im Hinblick auf die mehrfach angesprochene Transparenzerhöhung und Vertrauensbildung zu begrüßen.

²³⁹ siehe Anlage VI

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die sog. „Bonus-Exzesse“ in der Finanzdienstleistungsbranche gelten mit als Auslöser für die jüngste Finanzkrise. Dabei basierte die Entlohnung der Mitarbeiter von Banken und Investmentfirmen auf unangemessenen Vergütungsstrukturen, die zur übermäßigen und unvorsichtigen Übernahme von Risiken verleiteten. Dies führte weltweit zum Ausfall einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen. Nachdem in der EU Forderungen nach Vergütungsbeschränkungen immer lauter wurden, gelang der Europäischen Kommission mit der EU-Richtlinie 2010/76/EU (auch als „CRD III“ bezeichnet) der entscheidende normative Schritt hinsichtlich der Regulierung von Vergütungen in Kreditinstituten und Wertpapierfirmen. Die europarechtlichen Regulierungen waren bis zum 01.01.2011 in nationales Recht zu überführen. Daraus ergaben sich zwei Hauptproblempunkte: Zum einen sind die aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken von allen österreichischen Kreditinstituten umzusetzen – auch von den Genossenschaftsbanken, obwohl deren Mitschuld am Ausbruch der Finanzkrise 2007/2008 höchst zweifelhaft ist. Zum anderen liegen keine umfangreichen Untersuchungsergebnisse aus der Praxis vor, die Aufschluss darüber geben, wie die Kreditgenossenschaften in Österreich letztlich den Offenlegungspflichten der Vergütungssystematik begegnen.

Nach der empirischen Untersuchung von 558 Volks- und Raiffeisenbanken (inkl. Raiffeisenlandesbanken) blieben nach einer ersten Sichtung und Sondierung aufgrund von identischen Einheitsberichten, Verweise auf Zentraldokumente etc. ca. 158 Offenlegungsberichte zur genaueren Analyse übrig. Dabei zeigt sich zusammenfassend folgendes Bild:

Während die Volksbanken ihre Offenlegungen auf jeweils zwei Berichte – einen qualitativen und einen quantitativen Offenlegungsbericht – verteilen, kommen die Raiffeisenbanken diesen Anforderungen mit einem Dokument nach. Die Offenlegungsberichte der Primärbanken weisen ähnliche bis identische Textpassagen zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken auf. In Verbindung mit der Feststellung, dass bei den Raiffeisenbanken die Vorgehensweisen sowie die Inhalte bei den Offenlegungen von Bundesland zu Bundesland verschieden sind, kann davon ausgegangen werden, dass diese sich auf Musterberichte ihrer jeweiligen (Teil-)Verbände stützen. Dabei nehmen die Raiffeisenbanken aus Tirol insbesondere im Bereich der Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems individuelle Anpassungen vor. Die Raiffeisenbanken Vorarlberg verwenden für alle Primärbanken ein identisches Dokument und die Raiffeisenbanken aus Salzburg verlinken auf ein zentrales Dokument, das – analog der Banken in Vorarlberg – keine individuellen Anpassungen enthält. Die Raiffeisenbanken aus Oberösterreich verfügen in ihrem Impressum zwar über eine Verlinkung zu einem gemeinsamen Offenlegungsbericht. Angaben zu Vergütungsfragen sind darin aber nicht enthalten.

Die Raiffeisenregionalbanken der Verbände Burgenland, NÖ/Wien und der Steiermark kommen ihren Offenlegungspflichten im Anhang nach. Dieser wird gemeinsam mit dem Jahresabschluss in der Raiffeisenzeitung veröffentlicht. Aus Gründen der eingeschränkten Verfügbarkeit dieser Zeitschrift wurde diese Vorgehensweise im Rahmen der Untersuchung jedoch nicht einer Einzelfallprüfung unterzogen. Vielmehr verließ man sich auf telefonische Bestätigungen seitens der Verbände. Über Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken kann keine stichhaltige Aussage gemacht werden. Die Veröffentlichung des Offenlegungsberichts auf den jeweiligen Internetseiten der Institute wäre erstrebenswert.

Nahezu alle Primärinstitute, die Angaben zur Vergütungssystematik machen, gehen auf die § 15a Abs. 1 ZZ 1 und 3 OffV ein. Aufgrund der rechtsformspezifischen Besonderheiten entfallen bei diesen Instituten Angaben zu § 15a Abs. 1 Z 4 OffV.

Bis auf einzelne Ausnahmen bei den Volksbanken verweisen alle Institute der dezentralen Primärstufe auf die Schutzklausel, auf den Ausnahmetatbestand nach § 26 Abs. 5 BWG, auf die Größenordnung des Instituts oder auf die Tatsache, dass keine übertragbaren Wertpapiere ausgegeben werden, die an einem geregelten Markt zugelassen

sind, wenn es um die Offenlegung quantitativer Informationen geht. Gerade damit sich der Leser ein fundiertes Bild über die Größenordnung der Entlohnungen machen kann, wäre die Offenlegung von konkreten Zahlen i. S. d. Transparenzerhöhung und der Vertrauensbildung hilfreich.

Die Offenlegungsberichte der Raiffeisenlandesbanken sind hinsichtlich der Vergütungssystematik umfangreicher, detaillierter und strukturierter. So verfügen alle Raiffeisenlandesbanken über einen Vergütungsausschuss gem. § 39c BWG. Drei Institute erwähnen explizit, dass sie aufgrund eines Gutachtens der Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH als „komplexes“ Institut gelten und ebenfalls drei der Raiffeisenlandesbanken gehen zu Beginn ihrer §15a-Offenlegungen auf die relevanten Mitarbeiterkategorien ein. Hervorzuheben ist die Passage zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken der RLB NÖ/Wien, die alle Bestimmungen aus § 15a OffV berücksichtigt. Unter den Raiffeisenlandesbanken stellt der Offenlegungsbericht des größten Instituts (RLB OÖ) eine Ausnahme dar. Im Impressum der Homepage der RLB OÖ ist eine Verlinkung zu finden, die – analog ihrer Mitgliedsinstitute – keine Angaben zu den Vergütungsgrundsätzen der Landesbank macht. Dafür sind zusammengefasste quantitative Informationen über die Vorstandsbezüge auf der Homepage unter der Rubrik „Erläuterungen IFRS-Konzernabschluss“ zu finden. Eine Aufschlüsselung nach den Vorgaben des § 15a Abs. 1 ZZ 6 und 7 und Abs. 2 OffV erfolgte nicht.

Aufsichtsrechtliche Anforderungen, welche die rechtsformspezifischen Besonderheiten nicht berücksichtigen und Offenlegungsberichte, die nicht alle Bestimmungen mangels Anwendbarkeit umsetzen können, machten im Rahmen dieser Arbeit immer wieder deutlich, dass die gesamte Thematik der Vergütungsregulierung aus der Sphäre börsennotierter Unternehmen entstammt. Sie kam zwar bei den genossenschaftlichen Primärbanken an. Nicht zuletzt ist dies daran auszumachen, dass dazu Informationen – mit mehr oder weniger großem (Such-)Aufwand – erhältlich sind. Die Übertragung der Bestimmungen nach dem „Matrjoschka-Prinzip“ funktioniert, bringt aber, wie in Kapitel 4.3 erwähnt, für die betroffenen Institute Bürokratie, Abstimmungsarbeit, Rechtsunsicherheit und Kosten mit sich. Die Normierung des Proportionalitätsgrundsatzes im Hinblick auf das BWG und die OffV lassen zwar Gestaltungsspielräume zu, mildern die dargelegten Problemfelder aber nur geringfügig. Der Gesetzgeber wird daher aufgefordert, im Rahmen einer Überarbeitung der gesetzlichen Vorgaben die unterschiedlichen

rechtsformspezifischen Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Dies wirkt sich positiv auf den gesamten, heterogenen Bankenmarkt in Österreich aus, weil letztlich weniger Ressourcen durch aufsichtsrechtliche Anforderungen gebunden werden.

Bis dahin sollten die Genossenschaftsbanken in Erwägung ziehen, aus der Not eine Tugend zu machen. Durch umfangreiche Offenlegung der Vergütungssysteme könnten sie im Zuge der Finanzkrise verloren gegangenes Vertrauen zurückgewinnen um letztlich durch die Erhöhung von Transparenz von dieser Bürde zu profitieren.

Um bereits mögliche Tendenzen in den Entwicklungen identifizieren zu können, wurden stichprobenartig Offenlegungsberichte zum 31.12.2012 untersucht (Stichtag: 15.07.2013). Die groben Erkenntnisse sind:

- Die Volksbanken (in der Stichprobe waren 12 Volksbanken, die willkürlich aus den in Anlage I aufgeführten Volksbanken ausgewählt wurden) veröffentlichen bis zum 15.07.2013 noch keine Offenlegungsberichte mit Stichtag 31.12.2012 auf ihren Internetseiten.
- Das gleiche Bild, nämlich bislang keine Veränderungen zum Vorjahr, zeigt sich bei den Raiffeisenregionalbanken Burgenland, Kärnten, NÖ/Wien, OÖ, Salzburg, Steiermark und Tirol. Wobei zu beachten gilt, dass keine Aussage dahingehend getroffen werden kann, ob für die Raiffeisenbanken des Burgenlands, aus NÖ/Wien und der Steiermark bereits Informationen per 31.12.2012 vorliegen, da nach wie vor keine Offenlegung über die jeweiligen Institutshomepages erfolgt.
- Die stichprobenartige Überprüfung der Raiffeisenregionalbanken Vorarlberg ergab, dass diese Primärinstitute noch immer über einen separaten Bereich zur „Offenlegung gem. BWG“ auf ihren Internetseiten verfügen, man bemerkenswerter Weise in der Folge jedoch einen Hinweis zu lesen bekommt, dass die Offenlegung im Anhang zum Jahresabschlusses erfolgt. Zwar ist ein Geschäftsbericht für die in der Stichprobe enthaltenen Institute online abrufbar, dieser enthält jedoch nur die Eckdaten des Jahresabschlusses und keine Informationen zu § 15a OffV o. ä. Diese Vorgehensweise, die im Rahmen dieser Arbeit bei den Raiffeisenbanken Burgenland, NÖ/Wien und Steiermark mehrfach kritisiert wurde, wird nun für das Geschäftsjahr 2012 von den Raiffeisenregionalbanken Vorarlberg verfolgt. Im Hinblick auf eine einfache Informationsgewinnung stellt diese Vorgehensweise eher

ein Rückschritt als ein Fortschritt dar. Die Gesetzgeber und Aufseher sollten eine einheitliche Linie dahingehend initiieren, dass im heutigen Internetzeitalter diese Informationen für jedermann online abrufbar sind.

- Für nahezu alle Raiffeisenlandesbanken liegen bereits Offenlegungsberichte für das Geschäftsjahr 2012 vor. Inhaltlich auffällig ist, dass die RLB NÖ/Wien, die RLB Kärnten sowie die RLB Steiermark die Anwendung von Z 12 der Anlage zu § 39b BWG von einer Geringfügigkeitsschwelle abhängig macht, die 25 % des fixen Jahresgehalts bzw. 30.000 EUR absolut beträgt. Begründet wird dies mit der unverhältnismäßigen Kosten-Nutzen-Relation für das Unternehmen, wenn auch für geringe Beträge eine Rückstellung vorgenommen wird. Unter Berücksichtigung der Ausführungen in Kapitel 2.2.5, wonach die FMA eine relative Schwelle von 25 % des Jahresfixgehaltes i. V. m. 30.000 EUR (absolut) als Grenze zur Erheblichkeit versteht, ist diese Vorgehensweise vertretbar.
- Für das Geschäftsjahr 2012 liegt ein umfassender Offenlegungsbericht der RLB OÖ vor. Dieser entspricht nahezu jenem der RLB NÖ/Wien. Fast alle Normen aus § 15a OffV werden darin gewürdigt – sogar zusammengefassten quantitativen Informationen gem. § 15a Abs. 1 ZZ 6 und 7 und Abs. 2 OffV sind enthalten.

Die gesamte Studie wurde per Stichtag 31.12.2011 durchgeführt und somit zeitnah insbesondere am Inkrafttreten der Offenlegungsverordnung. Im Jahre 2012 veröffentlichte die FMA eine überarbeitete Fassung des Rundschreibens zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG. Die wesentlichen Änderungen (z. B. relative und absolute Geringfügigkeitsschwelle) fanden folglich keine Berücksichtigung bei der Erstellung der Offenlegungsberichte 2011. Vor diesem Hintergrund, den oben genannten ersten Erkenntnisse für das Jahr 2012 und der zunehmenden Bedeutung der Vergütungspolitik und -praktiken im Gesamtkontext der Corporate Governance, sollte eine weitere umfassende empirische Untersuchung zum 31.12.2012 und für die Folgejahre erfolgen.

Quellenverzeichnis

- Bachler, M. / Koch, M. / Kramer, A. (2013): *Wie viel ist zu viel? Was ist ein Chef wert*, in: Format, Heft 10/2013, S. 8-12
- Bankensuche (2013): *Bankleitzahlen (BLZ) Österreich*, Christian Hannemann, Köln, 10.05.2013, <http://www.banksuche.com/at/>, abgerufen am 10.05.2013
- Baumüller, J. (2013): *Erfolgsbasierte Vergütungssysteme für Leitungsorgane in Genossenschaftsbanken*, in: Brazda, J. / Dellinger, M. / Rößl, D., Genossenschaften im Fokus einer neuen Wirtschaftspolitik, Band 2, LIT Verlag Berlin, S. 733-771
- Bernsteiner, J. (2013): *Auflistung der Primärinstitute in NÖ/Wien unter Angabe der Bilanzsummen zum 31.12.2011*, Email von Johannes Bernsteiner, Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG, 09.04.2013
- Berwanger, J. (2013): *Geschäftsanteile*, Definition, Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2013
- Blume, M. (2012): § 26 BWG, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- BMF (2010): *BWG-Novelle CRD III Erläuterungen*, Bundesministerium für Finanzen, 03.09.2010, http://www.bmf.gv.at/Finanzmarkt/RechtlicheGrundlage_753/Archiv/2010/BWGNovelleCRDIII1Teil/BWG_CRDIII-EB-100924.pdf, abgerufen am 08.04.2013
- Brockhaus (2013a): *Bankgeschäfte*, Definition, Brockhaus Multimedia, Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2007
- Brockhaus (2013b): *Principal-Agent-Theorie*, Definition, Brockhaus Multimedia, Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2007
- Bund, K. / Rudzio, K. (2012): *Wie viel Millionen sind genug? Das Ausland empört sich über hohe Managergehälter. Nur die Deutschen bleiben merkwürdig ruhig*, Die Zeit, 21.05.2012, <http://www.zeit.de/2012/21/Manager-Gehaelter>, abgerufen am 08.04.2013
- CEBS (2010): *Guidelines on Remuneration Policies and Practices*, Committee of European Banking Supervisors, 10.12.2010, <http://www.eba.europa.eu/cebs/media/Publications/Standards%20and%20Guidelines/2010/Remuneration/Guidelines.pdf>, Abgerufen am 14.05.2013

- Dellinger, M. (2012): § 15a OffV, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- Deloitte (2013): *Rundschreiben der FMA zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG*, Deloitte, FSI Advisory Espresso, 15.02.2013, <http://www.fsi-espresso.com/2013/02/15/rundschreiben-der-fma-zu-§§-39-abs-2-39b-und-39c-bwg/>, abgerufen am 14.05.2013
- Dennerlein, B. (2013): *Genossenschaft*, Definition, Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2013
- EGV (2012): *Konsolidierte Fassung des Vertrages über die Europäische Union und des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union*, Amtsblatt der Europäischen Union, 2012/C/326/01, 26.10.2012, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:DE:PDF>, abgerufen am 24.06.2013
- Ertinger, S. (2013): *Adieu, schöne Bonuswelt?*, Banken-Gehälter, Handelsblatt, 22.02.2013, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/banken/banken-gehaelter-adieu-schoene-bonuswelt/7823552.html>, abgerufen am 01.05.2013
- Europäische Kommission (2004): *Empfehlung der Kommission zur Einführung einer angemessenen Regelung für die Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften (2004/913/EG)*, Amtsblatt der Europäischen Union, 29.12.2004, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:385:0055:0059:DE:PDF>, abgerufen am 24.06.2013
- Europäische Kommission (2005): *Empfehlung zu den Aufgaben von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern/börsennotierter Gesellschaften sowie zu den Ausschüssen des Verwaltungs-/Aufsichtsrats (2005/162/EG)*, Amtsblatt der Europäischen Union, 15.02.2005, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:052:0051:0063:DE:PDF>, abgerufen am 24.06.2013
- Europäische Kommission (2009): *Empfehlung der Kommission zur Ergänzung der Empfehlungen 2004/913/EG und 2005/162/EG zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften (2009/385/EG)*, Amtsblatt der Europäischen Union, 30.04.2009, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/2009-385-ec_/2009-385-ec_de.pdf, abgerufen am 24.06.2013
- Europäische Kommission (2010): *Grünbuch – Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik*, Europäische Kommission, 02.06.2010, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0284:FIN:DE:PDF>, abgerufen am 03.05.2013
- Europäische Kommission (2011): *Kommission bringt Italien und Polen wegen unvollständiger Umsetzung der dritten Eigenkapitalrichtlinie vor den Gerichtshof*, Pressemitteilung, Europäischen Kommission, 24.11.2011, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1439_de.htm?locale=en, abgerufen am 16.07.2013
- Fischer, H. (2013): *Bundespräsident Fischer warnt vor „Casino-Mentalität“*, Neujahrsansprache, Die Krone, 01.01.2013, http://www.krone.at/Nachrichten/Bundespraesident_Fischer_warnt_vor_Casino-Mentalitaet-Neujahrsansprache-Story-346065, abgerufen am 06.05.2013

- FMA (2009): *Rundschreiben zu Sonderfragen der Offenlegung gemäß §§ 26 und 26a BWG*, FMA – Österreichische Finanzmarktaufsicht, Februar 2009, http://www.fma.gv.at/typo3conf/ext/dam_download/secure.php?u=0&file=2427&t=1371927899&hash=d5bf34b9db2a8941853d9c287a0ebf0f, abgerufen am 05.04.2013
- FMA (2012): *Rundschreiben der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG*, FMA – Österreichische Finanzmarktaufsicht, Dezember 2012, http://www.fma.gv.at/typo3conf/ext/dam_download/secure.php?u=0&file=8854&t=1370016720&hash=ab7368fe89883c52c12920f09014d0cd, abgerufen am 05.03.2013
- Götzl, S. / Aberger, A. (2011): *Volksbanken und Raiffeisenbanken im Kontext der internationalen Finanzarchitektur – Ein Plädoyer für sektoradäquate Regulierung in Europa*, in: Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen, Sonderheft, S. 1-36
- Google (2013): *Google-Suche*, Google Deutschland, Google, Inc. Mountain View, CA, USA, 23.06.2013, <http://www.google.de/>, abgerufen am 23.06.2013
- Graber, R. (2013): *RBI: Stepic retourniert zwei Millionen des Gehalts*, derStandard.at, 08.04.2013, <http://derstandard.at/1363707313052/Raiffeisen-Wie-gewonnen-so-zerronnen>, abgerufen am 01.05.2013
- HB (2011): *Tausende demonstrieren wieder gegen Banken*, Occupy-Bewegung, Handelsblatt, 23.10.2011, <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/occupy-bewegung-tausende-demonstrieren-wieder-gegen-banken/5585510.html>, abgerufen am 06.04.2013
- Heldt, C. (2013): *Rektapapier*, Definition, Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, abgerufen über Datenbank der WU Wien, 2013
- Höllerer, M. / Puhm, S. (2011): §§ 39 – 41 BWG, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 6. Lieferung, September 2011
- Hossiep, R. (2009): *Sprüche der Woche*, Focus Magazin, Nr. 20, 11.05.2009, http://www.focus.de/politik/deutschland/profile-sprueche-der-woche_aid_397580.html, abgerufen am 06.04.2013
- Kastner, A. / Strau, W. (2011): *Anlage zu § 39b BWG*, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 6. Lieferung, September 2011
- Kastner, A. / Strau, W. (2012a): *Anlage zu § 39b BWG*, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- Kastner, A. / Strau, W. (2012b): *§ 39b BWG*, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-Verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- Kastner, A. / Strau, W. (2012c): *§ 39c BWG*, in: Dellinger, M., Bankwesengesetz-Kommentar, LexisNexis-verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- Kaufmann, S. / Bude, M. (2013): *Finanzkrise 2008*, Planet Wissen, 07.02.2013, http://www.planet-wissen.de/politik_geschichte/wirtschaft_und_finanzen/boerse/finanzkrise_2008.jsp, abgerufen am 06.04.2013
- Knipper, H.-J. / Rinke, A. (2007): *Interview von Bundespräsident Horst Köhler mit dem Handelsblatt. Die Fragen stellten Hermann-Josef Knipper und Andreas Rinke*, Handelsblatt, 29.11.2007, <http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/>

DE/Horst-Koehler/Interviews/2007/20071129_Rede.html, abgerufen am 06.04.2013

- Löhr, J. (2010): *Darf's ein bisschen mehr sein?* – Gehälter der Banker, Frankfurter Allgemeine, Beruf & Chance, 18.11.2010, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/recht-und-gehalt/gehaelter-der-banker-darf-s-ein-bisschen-mehr-sein-1591255.html>, abgerufen am 06.04.2013
- Maier, F. (2013): *Raiffeisenzeitung*, Dr. Ferdinand Maier, Österreichischer Raiffeisen-Verband, 15.06.2013, <http://www.raiffeisenverband.at/raiffeisenzeitung.php>, abgerufen am 15.06.2013
- Mang, T. (2010): *Sparkassen-Präsident kritisiert Investmentbanken*, Casino-Mentalität, Handelsblatt, 04.04.2010, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/banken/casino-mentalitaet-sparkassen-praesident-kritisiert-investmentbanken/3404478.html>, abgerufen am 06.05.2013
- ÖGV (2013): *Volksbanken-Verbund Abschluss per 31. Dezember 2011*, 14.12.2012, http://www.diegenossenschaft.info/m101/volksbank/m101_1oegv/downloads/dokumente/verbundabschluss_2011.pdf, abgerufen am 16.06.2013
- ÖRV (2013): *Philosophie und Grundsätze*, Österreichischer Raiffeisen-Verband, 12.04.2013, <http://www.raiffeisenverband.at/philosophie.php>, abgerufen am 12.04.2013
- Österreichischer Arbeitskreis für Corporate Governance (2012): *Österreichischer Corporate Governance Kodex*, Fassung: Juli 2012, http://www.wienerbourse.at/corporate/pdf/CG%20Kodex%20deutsch_Juli_2012_v2.pdf, abgerufen am 04.05.2013
- Pöhlmann, P. (2007), § 18 GenG, in: Pöhlmann, P. / Fandrich, A. / Bloehs, J., *Genossenschaftsgesetz-Kommentar*, Beck-Online, 2007
- Pokorny, P. / Pomper, C. (2012): § 30a BWG, in: Dellinger, M., *Bankwesengesetz-Kommentar*, LexisNexis-Verlag, 7. Lieferung, Dezember 2012
- Raiba-Ktn (2013): *Für Menschen und Region*, Die Raiffeisenbanken in Kärnten, 15.03.2013, http://www.raiffeisen.at/eBusiness/services/resources/media/1036185143177-859999554735325492_860039411495053112-860041180753148045-1-30-NA.pdf, abgerufen am 15.03.2013
- Raiba-Sbg (2013): *Raiffeisen in Salzburg*, Raiffeisen meine Salzburger Bank, 15.03.2013, http://www.salzburg.raiffeisen.at/eBusiness/01_template1/1009150487820-1009150705241_1009151961082_80491947463646308-80491947463646308-NA-30-NA.html, abgerufen am 15.03.2013
- Raiba-Vrlbg (2013): *Raiffeisen in Vorarlberg*, Raiffeisen meine Bank, 12.03.2013, http://www.raiffeisen.at/eBusiness/01_template1/1009485788818-266041417313217859-361560320696583348-NA-30-NA.html, abgerufen am 12.03.2013
- Raiffeisen-Bankengruppe (2013a): *Struktur*, Raiffeisen-Verband, 01.05.2013, <http://www.raiffeisenverband.at/struktur.php>, abgerufen am 01.05.2013
- Raiffeisen-Bankengruppe (2013b): *Raiffeisen-Bankengruppe*, Raiffeisengruppe, 16.06.2013, <http://www.raiffeisenverband.at/gruppe.php?id=2>, abgerufen am 16.06.2013

- RB Pitztal (2011): *Offenlegung gem. § 26 BWG*, Raiffeisenbank Pitztal, Wenns, 06.07.2013, http://www.raiffeisen.at/eBusiness/01_template1/235191278946415891-NA-723794873051861245-NA-30-NA.html, abgerufen am 06.07.2013
- Rexer, A. (2013): *Jain verzichtet auf zwei Millionen Euro*, Deutsche-Bank-Chef, Süddeutsche.de, 24.03.2013, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/deutsche-bank-chef-jain-verzichtet-auf-zwei-millionen-euro-1.1632434>, abgerufen am 01.05.2013
- RLB Burgenland (2011): *Intra Group Exposure*, Bericht gemäß § 22 (9) Z 7 lit. b BWG per 31.12.2011, Zusammenfassender Jahresabschluss, Lagebericht, Risikobericht, Raiffeisenbankengruppe Burgenland, http://www.raiffeisen.at/eBusiness/services/resources/media/1018726854812-1006622486850_1006625309422-829642572023460188-1-30-NA.pdf, abgerufen am 20.05.2013
- RLB Kärnten (2011): *Basel II – Säule 3 Offenlegung zum 31.12.2011 gemäß Offenlegungsverordnung i. v. mit § 26 / 26a BWG*, Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband e. Gen., Klagenfurt, 11.06.2012, http://www.rlb-bank.at/eBusiness/services/resources/media/178387890203603688-385925480903190205_389443651010169870_861626511902543704-827509714416487096-1-30-NA.pdf, abgerufen am 16.03.2013
- RLB NÖ/Wien (2011): *Offenlegung 2011*, Raiffeisenlandesbank Niederösterreich/Wien AG, Wien, 18.04.2012, http://www.raiffeisenbank.at/eBusiness/services/resources/media/1015018521967-895452037490101051_895453172166774336_895453428254200039-813388310696249201-1-30-NA.pdf, abgerufen am 16.03.2013
- RLB OÖ (2011): *IFRS-Konzernabschluss 2011*, Erläuterungen IFRS-Konzernabschluss, Sonstige Angaben, Vergütungen des Vorstandes und des Aufsichtsrates 31.12.2011, <http://geschaeftsbericht2011.rlbooe.at/ereport.asp?fCompanyID=15&fAction=SHOWREPORT&fLangID=2&freportid=138&fpageid=4095>, abgerufen am 21.05.2013
- RLB OÖ (2013): *Struktur*, Aufbau der Raiffeisenbankengruppe, Über uns, Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG, 15.05.2013, http://www.rlbooe.at/eBusiness/rlbooe_template2/15752112992436962-502603390522681571_516293620848910102_516295153078494289-516295153078494289-NA-25-NA.html, abgerufen am 15.05.2013
- RLB Steiermark (2011): *Offenlegungspflichten gemäß § 26 Abs. 7 BWG 2011*, Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG, Daten & Fakten, Archiv, 01.07.2013, http://www.raiffeisen.at/eBusiness/services/resources/media/1020467385092-818481564580134500_818481984413188283-822843776500928629-NA-30-NA.pdf?clickedContent=822843776500928629&querySource=offenlegungspflichten, abgerufen am 01.07.2013
- RLB Tirol (2012): *Offenlegung 2012 gemäß § 26 und § 26a Bankwesengesetz (BWG) i. V. m. der Offenlegungsverordnung (OffV)*, Raiffeisenlandesbank Tirol AG, Innsbruck, 03.07.2013, http://www.rlb-tirol.at/eBusiness/services/resources/media/136344902797510738-149569145510262103_178099505161367656-816859545685993470-1-30-NA.pdf, abgerufen am 03.07.2013

- RRVNOEW (2013): *Raiffeisenbanken*, Raiffeisen-Revisionsverband Niederösterreich-Wien, 12.03.2013, http://www.rrv.at/kath_1.Banken_58.html, abgerufen am 12.03.2013
- RVOOE (2013): *Raiffeisenbanken*, Raiffeisen-Verband Oberösterreich, Anwaltschaft und Revision, 14.03.2013, http://www.rvooe.at/eBusiness/rvb_template1/0,7653,164934091693606354-181818319543657902_165345050539062139_165367923387399402-165367923387399402-NA-NA-NA,00.html, abgerufen am 14.03.2013
- RVSTMK (2013): *Raiffeisenbanken*, Raiffeisen-Verband Steiermark, Mitglieder, 14.03.2013, <http://www.rvstmk.at/raiffeisenbanken.php>, abgerufen am 14.03.2013
- RVTRL (2013): *Mitglieder Raiffeisenbanken*, Raiffeisen-Verband Tirol, 16.03.2013, <http://www.raiffeisenverband-tirol.at/de/mitglieder/banken.php>, abgerufen am 16.03.2013
- Sellhorn, T. (2013): *International Financial Reporting Standards (IFRS)*, Definition, Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2013
- Sopp, K. / Baumüller, J. (2012): *The Impact of Corporate Governance Guidelines on Variable Components of the Management Remuneration – The Austrian Case*, in: GBR, Heft 1/2012, S. 152-157
- Süddeutsche (2012): *EU-Kommissar will Aktionäre Boni kürzen lassen*, Süddeutsche.de/sana/bbr, 16.05.2012, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/diskussion-ueber-manageregehaelter-eu-kommissar-will-aktionaere-boni-kuerzen-lassen-1.1358824>, abgerufen am 06.04.2013
- Stiel, H. (2008): *Finanzkrise trifft auch Genossen*, Handelsblatt, 08.12.2008, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/volks-und-raiffeisenbanken-finanzkrise-trifft-auch-genossen/3068720.html>, abgerufen am 12.04.2013
- Struktur des Volksbanken-Verbundes (2013): *Volksbanken-Verbund*, Struktur des Volksbanken-Verbundes, 24.05.2013, <http://www.diegenossenschaft.info/volksbank>, abgerufen am 22.06.2013
- Van Bakel-Auer, K. / Wagner, T. (2011): *Neue Regulative für Vergütungssysteme*, in: RWZ, Heft 10/2011, S. 303-307
- vbfinder (2013): *Standorte nach Bundesland*, Volksbank Finder, 15.06.2013, <http://www.diegenossenschaft.info/volksbank/bankensuche>, abgerufen am 15.06.2013
- Volksbank Feldkirchen (2011): *Offenlegung nach § 26 BWG*, Volksbank Feldkirchen, eG, Feldkirchen, Qualitativer Offenlegungsbericht, 31.12.2011, http://www.vbfe.at/m101/volksbank/m031_42600/downloads/qualitative_offenlegung_31_12_2011.pdf, abgerufen am 01.07.2013
- Volksbank Kärnten (2013): *Offenlegung nach Basel II (§ 26)*, Allgemeine Informationen zur Gesellschaft, Volksbank Kärnten AG, Klagenfurt am Wörthersee, 22.06.2013, http://www.vbk.volksbank.at/ihre_regionalbank/offenlegung_nach_26_bwg, abgerufen am 22.06.2013
- Volksbank Ost (2011): *Offenlegung nach § 26 BWG*, Volksbank Ost eG, Schwechat, Qualitativer Offenlegungsbericht, 31.12.2011, <http://www.volksbank-ost.at/m101>

/volksbank/m054_43610/downloads/offenlegung_qualitativ_2011.pdf, abgerufen am 02.07.2013

Volksbank Südburgenland (2011): *Offenlegung nach § 26 BWG*, Volksbank Südburgenland eG, Pinkafeld, Qualitativer Offenlegungsbericht, 31.12.2011, http://www.sb.volksbank.at/m101/volksbank/m030_49220/downloads/qualitative_offenlegung_2011.pdf, abgerufen am 02.07.2013

Volksbank Vorarlberg (2011a): *Offenlegung nach § 26 BWG*, Volksbank Vorarlberg eG, Rankweil, Qualitativer Offenlegungsbericht, 31.12.2011, http://www.volksbank-vorarlberg.at/m101/volksbank/m001_45710/downloads/downloads/offenlegung_nach___26_bwg_2011.pdf, abgerufen am 01.04.2013

Volksbank Vorarlberg (2011b): *Volksbank Vorarlberg Gruppe*, Volksbank Vorarlberg eG, Rankweil, Quantitativer Offenlegungsbericht, 31.12.2011, http://www.volksbank-vorarlberg.at/m101/volksbank/m001_45710/downloads/downloads/quantitative_offenlegung_vvb_2011.pdf, abgerufen am 01.04.2013

Volksbanken-Verbund (2013a): *Der Volksbanken Verbund*, Investor Relations, 16.06.2013, http://www.volksbank.com/investor_relations/volksbanken_verbund, abgerufen am 16.06.2013

Volksbanken-Verbund (2013b): *Der Volksbanken Verbund*, Schaubild Volksbank Gruppe, 24.05.2013, http://www.volksbank.com/m101/volksbank/m074_40000/downloads/konzern/schaubild_vb_gruppe_v09102012.pdf, abgerufen am 16.06.2013

Volksbank Wien (2013): *Das Unternehmen*, Wir über uns, Volksbank Wien AG, Wien, 22.06.2013, http://www.volksbankwien.at/ihre_regionalkbank/das_unternehmen, abgerufen am 22.06.2013

Waldherr, M. / Zimmermann, A. (2012): *Beschränkungen von Bonuszahlungen durch das Bankwesengesetz*, Vergütungspolitik der Kreditwirtschaft am Prüfstand, in: ÖBA, Heft 6/2012, S. 366-380

Weissenböck, J. (2013): *Bilanzsummen Ihrer Mitgliedsbanken per 31.12.2011*; Email von Dr. Josef Weissenböck, Raiffeisen-Verband OÖ, 23.05.2013

Stichwortverzeichnis

A

Abstract, 120
Abweichung zum Mittelwert, 37
Aktiv- und Passivgeschäft, 2
Anwendungsbereiche, 15
Auszahlungsmodalitäten, 19

B

Banker-Boni, 1, 75
Behaltefrist, 20
Börsegesetz, 25
Börsengesetz, 70
Bundesland, 38

C

Casino-Mentalität, 4
Compliance, 18
Corporate Governance, VII, 2, 4, 8, 85, 87, 89, 91, 121
Corporate Governance Kodex, 4
CRD III, 11, 81, 86

D

Datenschutz, 8, 25, 70
Diplomandenkonversatorium, III
Durchschnittliche Bilanzsumme, 37, 38

E

EBA, 12
Elemente der Vergütung, 62, 116
Entscheidungsprozess, 55

Erfolgskriterien, 24, 67
EU-Empfehlung 2004/913/EG, 4, 10
EU-Empfehlung 2005/162/EG, 10
EU-Richtlinie 2006/48/EG, 11
EU-Richtlinie 2006/49/EG, 11
EU-Richtlinie 2010/76/EU, 4, 11, 12, 13, 81, 120
EU-Richtlinie 95/64/EG, 8
Ex-Post-Risikoadjustierung, 21
Externer Berater, 24, 55

F

Fixe und variable Bestandteile, 19
Förderungsauftrag, 29

G

Generelle Grundsätze, 17
GenG, 27
Geographische Verteilung, 38
Geringfügigkeitsschwelle, 21, 65, 79, 85
Gesamtergebnis, 65
Geschäftsanteile, 5, 28, 86
Geschäftsbereichsziele/Abteilungsziele, 65
Geschäftsleitung, 17
Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems, 24, 62, 82
Größenkategorien, 40, 41, 72
Grundgesamtheit, 34
Grundprinzipien, 2, 24, 68, 69, 80
Guidelines on Remuneration Policies and Practices, 12

H

Haftungs- und Liquiditätsverbund, 33

Halte- bzw. Sperrfrist, 20
Horst Köhler, 1

I

IFRS-Konzernabschluss, 72
Impressum, 49
Individuelle Ziele, 65
Interne Revision, 18

K

Kompetenzen, 19
Kreditinstitute-Verbund, 33
Kreditinstitutsgruppen, 15
Kriterien der Erfolgsmessung, 64, 65, 66
Kritische Würdigung, 73

L

Lebenslauf, 122
Lehman Brothers, 1

M

Matrjoschka-Prinzip, 75, 83
Median, 37, 38
Methodik, 33
Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen, 17
Mitarbeiterkategorien, 8, 11, 13, 17, 24, 27, 30, 55, 57, 58, 71, 72, 74, 83
Mittelabweichung, 37
Mitunternehmerschaft der Mitarbeiter, 20

N

Neutralisierung, 26, 27, 29, 31, 120

O

Occupy-Bewegung, 1
Offenlegungspflichten, 22
Offenlegungsverordnung, 24
Offshore-Finanzzentren, 15

P

Pensionsansprüche, 19
Personal, 18
Phantom plans, 29

Problemstellung, 3
Proportionalitätsgrundsatz, 13, 25, 29, 30, 58, 59, 66, 70, 71, 78, 120

Q

Qualitative Offenlegungsberichte, 50
Quantitative Offenlegungsberichte, 50

R

Raiffeisenzeitung, 53
Rektapapiere, 28
Return on Risk-Adjusted Capital (RORAC), 17, 66
Risikokäufer, 4, 17
Risikomanagement, 18
Rückstellungspolitik, 62, 65, 74
Rundschreiben der
Finanzmarktaufsichtsbehörde zu §§ 39
Abs. 2, 39b und 39c BWG, 14

S

Schulze-Delitzsch, 33
Schutzklausel, 8, 72, 76, 82
Sonstige Risikokäufer, 19
Sorgfalts- und Risikosteuerungspflichten, 13
Spezialbanken, 7
Spezielle Grundsätze, 17
Spitzeninstitute, 7

Ü

Übergeordnete Kreditinstitute, 15
Untersuchungsgegenstand, 33

V

Verbindung zwischen Vergütung und Erfolg, 60, 61, 62, 69, 80
Vergütungsausschuss, 16, 55, 56, 57, 58, 59, 83

W

Wandlungsfähiges hybrides Kapital, 20
Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH, 57, 58, 83

Z

Zurückstellungspolitik, 20

Zusammenfassung, 81
Zusammengefasste quantitative
Informationen, 70

Zusammensetzung, 19
Zusatzkrankenversicherung, 19

Anhang

Anlagenverzeichnis

Seite

Anlage I:	Grundgesamtheit der Volksbanken	97
Anlage II:	Grundgesamtheit der Raiffeisenbanken	99
Anlage III:	Muster-Email bzgl. Offenlegungen und Bilanzsummen.....	113
Anlage IV:	Email von Dr. J. Weissenböck – Raiffeisen-Verband OÖ	114
Anlage V:	Beispiel für die wesentlichen Elemente der Vergütung	115
Anlage VI:	Email an den ÖGV bzgl. Zusendung des Muster- Offenlegungsberichts.....	116
Anlage VII:	Email an die RLB OÖ bzgl. Informationen zum Offenlegungsbericht 2011	117

Anlage I: Grundgesamtheit der Volksbanken

Die nachfolgende Aufstellung beinhaltet die in der Untersuchung berücksichtigten Volksbanken absteigend sortiert nach Bilanzsummen per 31.12.2011 und unter Angabe des jeweiligen Bundeslandes:

			Bilanzsumme 31.12.2013 (TEUR)
1	Wien	Volksbank Wien AG	2.548.587
2	Vbg	Volksbank Vorarlberg	2.440.217
3	Sbg	Volksbank Salzburg	2.054.589
4	Stmk	Volksbank Graz-Bruck	1.516.613
5	Tirol	Volksbank Tirol Innsbruck-Schwaz	1.338.939
6	Tirol	Volksbank Kufstein-Kitzbühel	1.259.402
7	NÖ	Volksbank Baden	971.605
8	Tirol	Volksbank Landeck	896.517
9	OÖ	Volksbank Linz Wels Mühlviertel	758.517
10	OÖ	Volksbank Alpenvorland	729.551
11	Ktn	Volksbank Kärnten AG	709.860
12	Stmk	Volksbank Süd-Weststeiermark	587.493
13	NÖ	Volksbank Niederösterreich-Mitte	580.857
14	OÖ	Volksbank Schärding	543.633
15	NÖ	Volksbank Krems-Zwettl	536.606
16	OÖ	Volksbank Vöcklabruck-Gmunden	533.131
17	Ktn	Volksbank Kärnten Süd	460.483
18	OÖ	Volksbank Altheim-Braunau	402.000
19	NÖ	Volksbank Ost	401.408
20	NÖ	Volksbank Niederösterreich-Süd	391.134
21	NÖ	Volksbank Ötscherland	387.802

22	NÖ	Volksbank Marchfeld	334.943
23	OÖ	Volksbank Ried im Innkreis	323.335
24	Stmk	Volksbank Süd-Oststeiermark	322.042
25	Tirol	Volksbank Osttirol	290.295
26	NÖ	Waldviertler Volksbank Horn	286.471
27	Ktn	Volksbank Oberkärnten	276.431
28	Stmk	Volksbank für den Bezirk Weiz	267.365
29	NÖ	Volksbank Donau-Weinland	258.137
30	NÖ	Volksbank Tullnerfeld eG	253.113
31	NÖ	Volksbank Weinviertel	249.463
32	Bgl	Volksbank Südburgenland	240.254
33	Stmk	Volksbank Aichfeld-Murboden	238.083
34	Stmk	Volksbank Steirisches Salzkammergut	214.365
35	Stmk	Volksbank Mürztal-Leoben	212.611
36	OÖ	Volksbank Eferding-Grieskirchen	202.393
37	OÖ	Volksbank Enns - St. Valentin	196.224
38	NÖ	Volksbank Oberes Waldviertel	194.617
39	Sbg	Volksbank Friedburg	194.361
40	Stmk	Volksbank Enns- und Paltental	189.742
41	Ktn	Volksbank Feldkirchen	181.796
42	OÖ	Volksbank Vöcklamarkt-Mondsee	141.630
43	NÖ	Volksbank Obersdorf	128.770
44	OÖ	Volksbank Bad Goisern	124.070
45	Sbg	Volksbank Oberndorf	117.152
46	Ktn	Volksbank Gailtal	104.707
47	OÖ	Volksbank Bad Hall	95.868
48	OÖ	Almtaler Volksbank	94.269
49	Ktn	Volksbank Gmünd	75.325
50	NÖ	Volksbank Fels am Wagram	63.944
51	NÖ	Volksbank Laa/Thaya	63.350

Tabelle 13: Grundgesamtheit der Volksbanken; Quelle: eigene Darstellung

Anlage II: Grundgesamtheit der Raiffeisenbanken

Die nachfolgende Aufstellung beinhaltet die in der Untersuchung berücksichtigten Raiffeisenlandes- sowie Raiffeisenbanken absteigend sortiert nach Bilanzsummen per 31.12.2011 und unter Angabe des jeweiligen Bundeslandes:

			Bilanzsumme 31.12.2013 (TEUR)
1	OÖ	Raiffeisenlandesbank OÖ AG	31.761.789
2	Wien	Raiffeisenlandesbank NÖ/Wien AG	29.359.001
3	Stmk	Raiffeisenlandesbank Steiermark AG	10.061.945
4	Sbg	Raiffeisen-Verband Salzburg	7.716.340
5	Tirol	Raiffeisenlandesbank Tirol AG	7.355.710
6	Vbg	Raiffeisenlandesbank Vorarlberg, Bregenz	6.868.701
7	Ktn	Raiffeisenlandesbank Kärnten	3.170.570
8	Bgl	Raiffeisenlandesbank Burgenland	3.122.759
9	NÖ	Region Waldviertel Mitte	1.242.515
10	NÖ	Mödling	1.241.975
11	NÖ	Region st. Pölten	1.050.568
12	NÖ	Region Eisenwurzen	882.961
13	Vbg	Im Rheintal	872.496
14	OÖ	Perg	864.950
15	OÖ	Region Schärding	830.429
16	OÖ	Salzkammergut	819.852
17	Vbg	Walser Privatbank AG	815.447
18	NÖ	Baden	786.211
19	Vbg	Am Bodensee	763.136

20	OÖ	Wels	695.100
21	Tirol	Kitzbüchel	694.395
22	Tirol	Wörgl Kufstein	685.873
23	Stmk	Leoben-Bruck	662.335
24	OÖ	Region Sierning	635.078
25	Tirol	Reutte	632.986
26	NÖ	Amstetten-Ybbs	627.957
27	OÖ	Region Ried i. I.	615.643
28	NÖ	Wienerwald	610.754
29	Bgl	Oberwart	607.579
30	NÖ	Krems	603.054
31	NÖ	NÖ-Süd Alpin	581.053
32	NÖ	Region Melk	579.571
33	NÖ	Gänserndorf	542.550
34	NÖ	Bruck-Carnuntum	503.088
35	Stmk	Graz-Straßgang	498.436
36	OÖ	Region Eferding	488.934
37	NÖ	Region Schwechat	479.659
38	Vbg	Feldkirch	451.719
39	Vbg	Leiblachtal	448.215
40	Vbg	Rankweil	448.190
41	NÖ	Ybbstal	445.920
42	Vbg	Walgau-Großwalsertal	442.487
43	Ktn	Klagenfurt	441.299
44	NÖ	Oberes Waldviertel	438.684
45	Tirol	Fieberbrunn, St. Johann in Tirol	438.083
46	NÖ	Korneuburg	426.079
47	Bgl	Güssing	420.052
48	NÖ	Wiener Neustadt	418.727
49	Vbg	Am Hofsteig	414.335
50	NÖ	Tulln	409.518
51	Vbg	Bank am Montafon	397.674
52	OÖ	Region Grieskirchen	383.003
53	Vbg	Bludenz	380.499
54	OÖ	Region Pregarten	378.881
55	OÖ	Region Rohrbach	377.513
56	Stmk	Knittelfeld	375.853
57	OÖ	Leonding	362.293
58	NÖ	Neunkirch-Schwarzatal Mitte	359.151
59	NÖ	Traisen-Göllental	354.210

60	OÖ	Region Freistadt	353.067
61	OÖ	Region Gallneukirchen	352.749
62	Stmk	Leibnitz	339.922
63	OÖ	Region Vöcklabruck	334.332
64	NÖ	Stockerau	333.798
65	Tirol	Oberland	322.128
66	NÖ	Waidhofen a. d. Thaya	318.622
67	Stmk	St. Stefan-Jagerberg-Wolfsberg	318.055
68	Sbg	Saalbach-Hinterglemm-Viehhofen	317.937
69	NÖ	Zistersdorf-Duernkrut	313.369
70	OÖ	Wels Süd	311.057
71	Tirol	Telfs	308.844
72	Stmk	Gleisdorf	307.854
73	Stmk	Voitsberg	304.663
74	Stmk	Judenburg	304.178
75	Ktn	St. Veit a. d. Glan-Feldkirchen	301.846
76	NÖ	Im Mostviertel, Aschbach	301.687
77	Vbg	Götzis	298.664
78	Vbg	Mittelbregenzerwald	298.509
79	Vbg	Lech/Arlberg	297.950
80	OÖ	Mattigtal	295.557
81	NÖ	Eggenburg	292.025
82	Stmk	Lieboch-Stainz	291.579
83	Vbg	Hohenems	289.287
84	Tirol	Hall in Tirol	284.567
85	Stmk	Graz-St. Peter	284.365
86	Tirol	Silian	283.731
87	Tirol	Wattens	282.702
88	Sbg	Hallein	282.631
89	Tirol	Mittleres Unterinntal	277.508
90	OÖ	Mondseeland	274.586
91	Stmk	Pölstal	273.842
92	NÖ	Klosterneuburg	270.127
93	OÖ	Mühlviertler Alm	269.916
94	Ktn	Eberndorf	263.519
95	Stmk	Gröbming	261.568
96	OÖ	Region Braunau	258.716
97	NÖ	Laa a. d. Thaya	258.358
98	Stmk	Fehring-St. Anna am Aigen	258.312
99	Stmk	Mureck	258.264

100	Tirol	Wipptal	257.081
101	Stmk	Passail	254.447
102	NÖ	Langenlois	248.679
103	NÖ	Mistelbach	248.028
104	OÖ	Region Schwanenstadt	247.520
105	Sbg	Altenmarkt-Flachau-Eben	246.325
106	NÖ	Pittental/Bucklige Welt	245.794
107	OÖ	Region Bad Leonfeld	245.417
108	OÖ	Inneres Salzkammergut	244.310
109	Stmk	Mittleres Mürztal	243.523
110	Stmk	Gleinstätten	243.171
111	OÖ	Peuerbach	242.737
112	Stmk	Feldbach-Bad Gleichenberg	240.956
113	OÖ	Region Steyr	240.371
114	OÖ	Region Hausruck	239.059
115	Vbg	Vorderland	237.069
116	OÖ	Donau-Ameisberg	237.047
117	Tirol	Seefeld-Leutasch-Reith-Schwarnitz	236.656
118	OÖ	Attersee-Süd	235.078
119	NÖ	Retz-Pulkautal	230.566
120	Stmk	Weiz	225.418
121	Sbg	Kuchl	225.009
122	NÖ	Hollabrunn	224.927
123	Sbg	Gastein	223.271
124	NÖ	Wolkersdorf	220.949
125	Stmk	Großwilfersdorf	220.711
126	Ktn	Drautal	220.067
127	Vbg	Frastanz-Satteins	217.771
128	Stmk	Deutschlandsberg	215.716
129	Ktn	Oberdrautal-Weißensee	211.662
130	Tirol	Mayrhofen und Umgebung	208.873
131	Stmk	Admont	208.500
132	Vbg	Vorderbregenzerwald	208.451
133	Stmk	Schladming-Ramsau-Haus	208.298
134	OÖ	Region Altheim	208.241
135	Tirol	Paznaun	205.853
136	Bgl	Jennersdorf	203.138
137	Stmk	Birkfeld-Oberes Feistritztal	202.444
138	OÖ	Oberes Innviertel	202.429
139	Stmk	Murau	200.829

140	OÖ	Ennstal	200.516
141	Vbg	Bezau-Mellau-Bizau	200.102
142	OÖ	Enns	196.378
143	Stmk	Fürstenfeld	196.326
144	OÖ	Walding-Ottensheim	196.192
145	Stmk	Ilz	194.897
146	OÖ	Gramastetten-Herzogsdorf	192.622
147	OÖ	Kleinmünchen/Linz	191.887
148	NÖ	Absdorf	190.611
149	Sbg	Tamsweg	189.294
150	OÖ	Micheldorf	189.102
151	Tirol	Kematen	187.343
152	Ktn	St. Andrä-Wolfsberg	186.697
153	Ktn	Villach	185.416
154	Stmk	Bad Radkersburg-Klöch	184.796
155	Tirol	Schwaz	183.179
156	Sbg	Bischofshofen	183.078
157	Tirol	Serfaus-Fiss	181.225
158	Sbg	Bruck-Fusch-Kaprun	180.662
159	NÖ	Haidershofen	178.858
160	OÖ	Gunskirchen	176.686
161	Stmk	Unterpremstätten	176.340
162	Stmk	Straß-Spielfeld	175.977
163	Stmk	Gratkorn	175.188
164	NÖ	Orth a. d. Donau	174.272
165	Stmk	Hausmannstätten	173.944
166	Stmk	Oberes Mürztal	173.505
167	NÖ	Neusiedl a. d. Zaya	173.240
168	Ktn	Millstätter See	172.143
169	Ktn	Landskron-Gegendtal	171.951
170	Sbg	Großarl-Hüttschlag	170.390
171	OÖ	Timelkam-Lenzing-Puchkirchen	170.327
172	Stmk	Hartberg	168.176
173	Tirol	Im Vorderen Zillertal, Fügen	167.300
174	Stmk	Pischelsdorf-Stubenberg	166.656
175	Vbg	Altach	165.630
176	Tirol	Sölden	165.160
177	OÖ	St. Ulrich-Steyr	165.150
178	OÖ	Attergauer Raiffeisenbank	164.325
179	Stmk	Nördliche Oststeiermark	163.141

180	Stmk	Pöllau-Kaindorf-Vorau	163.101
181	OÖ	Region Neufelden	162.970
182	Stmk	Anger-Puch-Koglhof	162.880
183	Stmk	Obdach-Weißkirchen	161.768
184	Sbg	Salzburg-Liefering	159.820
185	Bgl	Mattersburg	158.834
186	NÖ	Thayatal-Mitte	158.049
187	Bgl	Oberpullendorf	156.521
188	Bgl	Mittelburgenland Ost	155.928
189	Sbg	Radstadt-Untertauern-Filzmoos-Forstau	155.886
190	Stmk	Graz-Andritz	155.168
191	Sbg	Saalfelden	155.152
192	Vbg	Weißachtal	154.682
193	Tirol	Tannheimertal	154.149
194	Stmk	Gamlitz	153.973
195	Vbg	Au	152.614
196	OÖ	Hörsching-Thening	150.677
197	Ktn	Oberes Lavanttal	150.578
198	Sbg	Mittersill-Hollersbach-Stuhlfelden	150.199
199	Tirol	Ehrwald-Lermoos-Biberwier	149.980
200	Bgl	Draßmarkt-Kobersdorf-St. Martin	148.498
201	Sbg	Abtenau-Rußbach	148.120
202	OÖ	Lochen	147.966
203	Stmk	Gratwein	146.244
204	Sbg	St. Johann i. Pg.	146.100
205	OÖ	Innkreis Mitte	142.981
206	Ktn	Kötschach-Mauthen	142.214
207	Stmk	Schilcherland	141.446
208	Tirol	Matrei in Osttirol	141.443
209	OÖ	Weißkirchen a. d. Traun	141.379
210	Ktn	Radenthein-Bad Kleinkirchheim	141.361
211	Ktn	Velden und Umgebung	141.139
212	Stmk	Nestelbach-St. Marein-Laßnitzhöhe	140.549
213	OÖ	Attersee-Nord	140.136
214	NÖ	Weitra	138.168
215	Tirol	Zeil am Ziller	136.324
216	Tirol	Hopfgarten im Brixental	135.099
217	Sbg	Grödig	134.489
218	Sbg	St. Gilgen-Fuschl-Strobl	132.970
219	Stmk	Feldkirchen-Kalsdorf	132.847

220	NÖ	St. Valentin-Haag	132.726
221	Tirol	Wildschönau	131.588
222	Stmk	Liezen	131.201
223	Ktn	Völkermarkt	130.336
224	Stmk	Teufenbach-Oberwölz-St. Peter a. K.	129.596
225	NÖ	Region Mank	129.186
226	Sbg	Obertrum-Mattsee	129.044
227	Sbg	Lamprechtshausen	129.003
228	Stmk	Leutschach-Oberhaag	128.591
229	Ktn	Hermagor	128.237
230	NÖ	Loosdorf	127.538
231	Stmk	Eggersdorf bei Graz	127.317
232	NÖ	Poysdorf	126.071
233	OÖ	Kematen an der Krems	125.917
234	OÖ	Mittleres Rodltal	123.142
235	Sbg	Straßwalchen	122.235
236	Stmk	Neumarkt-Scheifling	121.829
237	NÖ	Prinzersdorf	121.752
238	Tirol	St. Anton am Arlberg	121.342
239	OÖ	Prambachkirchen	121.172
240	Sbg	Hof-Koppl-Ebenau	120.000
241	Stmk	Liesingtal	118.411
242	Bgl	Lockenhaus-Mannersdorf-Pilgersdorf- Unterkohlstätten	117.980
243	Sbg	St. Veit-Schwarzach-Goldegg	117.869
244	Stmk	Wildon-Lebring	116.791
245	Stmk	Preding-Hengsberg-St. Nikolai i. S.	116.312
246	Sbg	Maria Alm-Hinterthal	116.262
247	Sbg	Salzburg-Maxglan-Siezenheim	115.896
248	Bgl	Dreiländereck - Burgenland Nord	114.923
249	NÖ	Weinviertel-Hohenrappersdorf	114.563
250	Tirol	Silz-Heiming	114.493
251	Tirol	Kössen-Schwendt	113.930
252	Sbg	Seekirchen	113.705
253	Ktn	Spittal/Drau	112.973
254	Ktn	Oberes Mölltal	112.320
255	Stmk	Thermenland	111.353
256	Stmk	Heiligenkreuz-Kirchbach	110.572
257	NÖ	Berhardst.Grosskrut-Altic	109.606
258	Ktn	Althofen-Guttaring	109.599

259	Sbg	Köstendorf-Neumarkt-Schleedorf	109.014
260	Stmk	Dechantskirchen-Pinggau	108.584
261	Tirol	Pitztal	108.549
262	Tirol	Hippach und Umgebung	108.399
263	Stmk	Paldau-Studenzen-Eichkögl	108.175
264	Stmk	Trieben	107.451
265	Tirol	Matrei am Brenner und Umgebung	106.876
266	Stmk	Graz-Mariatrost	106.537
267	Tirol	Achenkirch	105.235
268	Sbg	Oberalm-Puch	104.915
269	Ktn	Liesertal	104.577
270	OÖ	Pöndorf-Frankenmarkt	104.526
271	OÖ	St. Marien	102.541
272	Bgl	Seewinkel-Hansag	102.171
273	Ktn	Arnoldstein	101.433
274	Stmk	Halbenrain-Tieschen	100.349
275	OÖ	Grein	99.621
276	Sbg	Wagrain-Kleinarl	98.874
277	Stmk	Groß St. Florian-Wettmannstätten	98.488
278	Tirol	Westendorf	98.454
279	OÖ	Grünau-St. Konrad-Scharnstein	98.287
280	Sbg	Leogang	97.756
281	Sbg	Bergheim	97.403
282	Sbg	Anif-Niederalm	97.186
283	Stmk	Gnas	96.893
284	OÖ	Wartberg an der Krems	96.095
285	Tirol	Mieminger Plateau	96.094
286	Stmk	St. Ruprecht a. d. Raab	93.976
287	Sbg	Eugendorf-Plainfeld	93.740
288	Stmk	Ligist-St. Johann	93.540
289	OÖ	Kremsmünster	93.121
290	Tirol	Bad Häring, Schwoich	92.965
291	Tirol	Neustift am Stubai	92.654
292	NÖ	Auerst.-Bockfl.-Gr.Schweinb	92.104
293	OÖ	Schwertberg	91.511
294	Sbg	St. Michael-Oberlungau	90.863
295	Tirol	Vorderes Ötztal	90.843
296	Vbg	Alberschwende	90.675
297	Bgl	Oberschützen-Bernstein-Mariasdorf-Wiesfleck	88.442

298	NÖ	Ottenschlag-Martinsberg	88.269
299	Tirol	Längenfeld	88.124
300	OÖ	Pettenbach	88.058
301	OÖ	Windischgarsten	87.608
302	Ktn	St. Stefan im Lavanttal	86.506
303	Sbg	Bramberg	86.487
304	OÖ	Feldkirchen-Goldwörth	86.410
305	Tirol	Jenbach-Wiering	84.852
306	Tirol	Kundl	84.695
307	Ktn	Rosental	84.483
308	Tirol	Söll-Scheffau	84.127
309	NÖ	Oberes Triestingtal	83.956
310	OÖ	Edt-Lambach	83.684
311	Stmk	Süd-Weststeiermark	82.715
312	Tirol	Götzens und Birgitz	82.707
313	Stmk	Mooskirchen-Söding	82.415
314	NÖ	Grossweiker.Wiesend.Ruppers	82.160
315	Stmk	Steirisches Salzkammergut	82.102
316	Ktn	Bleiburg	81.843
317	Sbg	Thalgau	80.978
318	Stmk	Kirchenberg-Edelsbach	80.891
319	Tirol	Brixen im Thale	80.838
320	Stmk	Hatzendorf-Unterlamm	79.534
321	OÖ	Ohlsdorf	79.246
322	Sbg	Mautendorf-Tweng-Obertauern	79.134
323	Ktn	Lavamünd	78.540
324	Bgl	Parndorf-Neudorf-Potzneusiedl-Gattendorf	78.451
325	Ktn	Lurnfeld-Reißeck	77.975
326	NÖ	Hausleiten	77.938
327	Sbg	Henndorf am Wallersee	77.848
328	Ktn	St. Paul im Lavanttal	77.799
329	NÖ	Payersb.-Reichenau-Schwarzau	77.591
330	Ktn	Grafenstein-Magdalensberg	77.584
331	OÖ	Großraming	77.366
332	Sbg	Maishofen-Thumersbach	77.177
333	OÖ	St. Martin i. M.-Kleinzell	76.708
334	OÖ	Steyregg	76.688
335	Bgl	Weiden am See	76.121
336	NÖ	Piestingtal	75.126
337	OÖ	Ott nang-Wolfsegg	73.016

338	Sbg	Hallwang	71.906
339	Stmk	Mariazellerland	71.639
340	OÖ	Geretsberg	71.102
341	Sbg	Anthering	71.017
342	Ktn	Friesach-Metnitztal	70.675
343	Ktn	St. Georgen im Gailtal	70.069
344	NÖ	Herzogenburg-Kappeln	69.873
345	Tirol	Axam-Grinzens	69.713
346	Sbg	Taxenbach	68.913
347	Ktn	Brückl-Eberstein-Klein St. Paul-Waisenberg	68.662
348	Sbg	Markt Neukirchen (am Großvenediger)	68.601
349	NÖ	Ziersdorf	68.592
350	Stmk	Hitzendorf	68.583
351	NÖ	Wiesmath-Hochwolkersdorf	68.331
352	Bgl	St. Margarethen-Trausdorf-Oslip	67.736
353	Tirol	Going	66.562
354	Bgl	Horitschon & Umgebung	66.413
355	OÖ	Eberschwang	66.296
356	OÖ	Steinbach-Grünburg	65.242
357	Stmk	Markt Hartmannsdorf	64.794
358	OÖ	Molln-Leonstein	64.228
359	Ktn	Sirnitz-Himmelberg-Deutsch Griffen	64.180
360	Stmk	Riegersburg-Breitenfeld	64.047
361	Sbg	Mariapfarr	63.651
362	Tirol	Buch, Gallzein, Strass	63.455
363	Tirol	Stumm, Stummerberg	63.011
364	NÖ	Vitis	62.853
365	Sbg	St. Martin-Lofer-Wießbach	62.587
366	Tirol	Rum-Innsbruck/Arzl	62.573
367	Stmk	Großsteinbach	62.519
368	NÖ	Laaben-Maria-Anzbach	62.294
369	NÖ	Heiligeneich	62.035
370	Tirol	Eben-Pertisau	61.907
371	Stmk	St. Lorenzen im Mürztal	61.367
372	Ktn	Keutschach-Maria Wörth	60.708
373	Tirol	Taur	60.387
374	Sbg	Unken	60.219
375	Tirol	Vomp	60.155
376	Sbg	Großgmain	60.118
377	Stmk	Rein-St. Bartholomä-Stiwoll	59.928

378	Stmk	Straden	59.842
379	Tirol	Ried in Tirol, Fendels-Tösens	59.840
380	Sbg	Elixhausen	59.503
381	OÖ	Helfenberg-St. Stefan a. W.	59.392
382	Tirol	Kirchdorf Tirol	59.290
383	OÖ	Maria Schmolln und St. Johann am Walde	59.047
384	Sbg	Hüttau-St. Martin-Niedernfritz	58.626
385	Tirol	Absam	58.593
386	Stmk	Stallhofen	58.392
387	Stmk	Turnau-Aflenz-Etmißl	57.731
388	Ktn	Wernberg	57.698
389	Bgl	Mörbisch am See	57.427
390	OÖ	Weyer	57.086
391	OÖ	Lohnsburg	56.926
392	NÖ	RK GUENSELDORF	56.705
393	Tirol	Defereggental	56.278
394	Tirol	Lienzer Talboden	56.004
395	Bgl	Donnerskirchen-Oggau-Schützen	54.992
396	Ktn	Gurktal	54.647
397	Tirol	Mutters, Natters und Kreith	54.560
398	OÖ	Ried/Traunkreis	54.167
399	Tirol	Volders	54.114
400	Sbg	Faistenau-Hintersee	53.874
401	NÖ	Seefeld-Hadres	53.144
402	Tirol	Kolsass und Umgebung	52.719
403	NÖ	Leobendorf	52.688
404	Stmk	St. Georgen a. d. Stiefing	52.399
405	Tirol	Mieders-Schönberg	52.295
406	Sbg	Annaberg-Lungötz	52.253
407	Sbg	Rauris-Buchebeben	51.953
408	Sbg	Piesendorf	51.159
409	OÖ	Hinterstoder und Vorderstoder	50.946
410	OÖ	Tarsdorf	50.884
411	OÖ	Niederwaldkirchen	50.740
412	Stmk	Breitenau	50.645
413	NÖ	Grossgerungs	50.091
414	OÖ	Reichenau	50.055
415	Stmk	Edelschrott	50.003
416	Tirol	Waidring	49.726
417	OÖ	St. Agatha	49.115

418	Ktn	Mittleres Mölltal	48.927
419	Bgl	Mönchhof	48.503
420	NÖ	Pottschach	48.217
421	OÖ	Bad Wimsbach-Neydharting	48.151
422	Stmk	Öblarn	47.820
423	NÖ	Blindenmarkt	47.513
424	Sbg	Berndorf-Seeham	47.500
425	Tirol	Oberlechtal	46.894
426	Tirol	Arzl im Pitztal	46.565
427	OÖ	Kollerschlag	46.532
428	Stmk	St. Stefan-Kraubath	46.281
429	Bgl	Podersdorf	45.939
430	Tirol	St. Ulrich am Pillersee	45.719
431	NÖ	Dobersberg-Waldkirchen	44.979
432	Tirol	Alpbach	44.796
433	Tirol	Münster	44.256
434	OÖ	Handenberg-St. Georgen a. F.	44.180
435	Tirol	Tux	44.126
436	OÖ	Meggenhofen-Kematen	43.820
437	Ktn	Maria Saal	43.401
438	Vbg	Langen-Thal	43.076
439	Sbg	Wald	42.788
440	OÖ	Gampern	42.705
441	OÖ	Hellmonsödt	42.446
442	OÖ	Krenglbach	42.289
443	OÖ	Waldzell	42.190
444	Tirol	Thiersee	41.984
445	NÖ	Kirchschlag i. d. Buckl. Welt	41.965
446	Ktn	Finkenstein-Faaker See	41.951
447	NÖ	Rueckersdorf	40.546
448	Bgl	Illmitz	40.536
449	Ktn	Launsdorf	40.406
450	Tirol	Erl	39.808
451	Sbg	Niedernsill	39.719
452	OÖ	Schlierbach	39.680
453	Sbg	St. Koloman	39.597
454	NÖ	Ernstbrunn	39.489
455	Bgl	Frauenkirchen	39.454
456	Bgl	Purbach	38.799
457	Bgl	Apetlon	38.653

458	OÖ	Pichl bei Wels	38.638
459	Tirol	Nauders	38.325
460	Tirol	Langkampfen	37.925
461	Tirol	Weerberg	37.731
462	NÖ	Goellersdorf	37.469
463	Tirol	Brandenberg	37.061
464	Tirol	Fulpmes - Telfes im Stubai	37.045
465	NÖ	St. Georgen am Ybbsfeld	36.713
466	Ktn	Moosburg-Tigring	36.143
467	Tirol	Reith im Alpbachtal	36.140
468	OÖ	St. Florian am Inn	35.709
469	Bgl	Pamhagen	35.070
470	Bgl	Zurndorf	34.979
471	OÖ	Aspach-Wildenau	34.960
472	Ktn	Ossiacher See	34.668
473	Ktn	Fürnitz	34.625
474	Tirol	Schlitters, Bruck und Straß	33.891
475	Sbg	Nußdorf	33.862
476	OÖ	Pabneukirchen	33.728
477	Bgl	Neckenmarkt	33.323
478	Sbg	St. Georgen	33.199
479	Ktn	Reichenau-Gnesau	33.121
480	Bgl	Lutzmannsburg-Frankenau	33.036
481	OÖ	Neukirchen an der Vöckla	32.217
482	Bgl	Heideboden	31.975
483	Tirol	Hart	31.956
484	NÖ	Michelhausen	31.826
485	OÖ	St. Roman	31.655
486	Ktn	Hüttenberg-Wieting	31.309
487	OÖ	Nußbach	31.240
488	Tirol	Villgratental	30.945
489	Sbg	Uttendorf	30.606
490	Sbg	Krimml	28.985
491	Sbg	Michaelbeuern	28.942
492	Bgl	Freistadt Rust	28.606
493	Tirol	Assling	27.480
494	Ktn	Oberdrauburg	27.068
495	Bgl	Königsdorf	26.153
496	Tirol	Vils	24.800
497	Sbg	Dienten	22.561

498	Ktn	Maltatal	20.478
499	OÖ	Pramet	19.728
500	Tirol	Kartitsch	18.141
501	Sbg	Ramingstein	17.405
502	Ktn	Metnitz und Umgebung	16.104
503	Ktn	St. Urban	10.378
504	Sbg	Wals-Himmelreich	k. A.
505	Sbg	Golling-Scheffau-Kellau	k. A.
506	Sbg	Werfen	k. A.
507	OÖ	Linz-Traun Verwaltungsgenossenschaft	k. A.

Tabelle 14: Grundgesamtheit der Raiffeisenbanken; Quelle: eigene Darstellung

Anlage III: Muster-Email bzgl. Offenlegungen und Bilanzsummen

Betreff: Offenlegungsberichte gem. § 26 BWG Ihrer Mitgliedsbanken / Auflistung unter Angabe der Bilanzsummen
Von: David Bader
An: *[Email-Adresse der Ansprechperson]*

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin Student an der Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, und schreibe derzeit meine Masterarbeit über die Umsetzung der Offenlegungspflichten von Vergütungspolitik und -praktiken in österreichischen Volks- und Raiffeisenbanken.

Leider finde ich auf den Homepages der Mitgliedsbanken des Raiffeisen-Verbandes *[Name des Raiffeisen-Verbandes]* keinerlei Informationen über die Vergütungspolitik im Rahmen eines Offenlegungsberichts o. ä.

Könnten Sie mir bitte mitteilen, wie Ihre Primärinstitute den Offenlegungspflichten aus § 26 BWG nachkommen und wo ich ggf. Informationen darüber finde?

Wäre es zudem möglich, dass Sie mir eine Auflistung Ihrer Mitgliedsbanken zur Verfügung stellen aus der die Bilanzsummen der jeweiligen Institute zum Stichtag 31.12.2011 hervorgehen?

Sie würden mir damit sehr weiterhelfen.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen und Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

David Bader

Anlage IV: Email von Dr. J. Weissenböck – Raiffeisen-Verband OÖ

Betreff: WG: Bilanzsummen Ihrer Mitgliedsbanken per 31.12.2011
Von: Margit JAWORSKY <m.jaworsky@rvooe.raiffeisen.at>
An: David Bader

Sehr geehrter Herr Bader,

ich bestätige den Eingang Ihres Mails und kann Ihnen auf Ihre Anfrage Folgendes mitteilen:

die 96 öö. Raiffeisenbanken der Primärstufe haben zum Bilanzstichtag 31.12.2011 generell eine Bilanzsumme ausgewiesen, die unter 1 Mrd. EUR liegt. Demzufolge gilt für sie im Sinne des Rundschreibens der Finanzmarktaufsicht vom Dezember 2012 (siehe Homepage der FMA) die erleichterte Anwendung der Anlage zu § 39b BWG, zumal sich die öö. Raiffeisenbanken primär auf das Einlagen- und Kreditgeschäft konzentrieren, regional tätig sind und keine sonstigen außergewöhnlichen Faktoren vorliegen. Bei den öö. Raiffeisenbanken gibt es daher derzeit keine "komplexen Kreditinstitute".

Zu Ihrer Information hat zum zitierten Bilanzstichtag die größte öö. Raiffeisenbank, ausgenommen die Raiffeisenlandesbank OÖ, eine Bilanzsumme von 865 Mio. EUR und die kleinste öö. Raiffeisenbank eine Bilanzsumme von 13,8 Mio. EUR ausgewiesen.

Sofern Sie weitere Fragen haben, können Sie gerne Kontakt mit mir aufnehmen.

Freundliche Grüße
Dr. Josef Weissenböck
Verbandsdirektor-Stellvertreter

Anlage V: Beispiel für die wesentlichen Elemente der Vergütung

Folgende Passage ist in unterschiedlichen, auf die jeweilige Situation des Kreditinstituts angepassten Formulierungen, Begrifflichkeiten und Zusammensetzungen grundsätzlich in den Offenlegungsberichten der Volks- und Raiffeisenbanken zu finden:

„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 Gehaltsschema
- starre / valorisierbare / aufzehrbare Zulage
- Überstundenpauschale / All In Vereinbarungen
- Erfolgsprämien bei Erreichen vereinbarter Ziele
- Leistungsunabhängige Prämien nach leistungs- und ergebnisunabhängigen Kriterien (z. B. Jubiläen, besondere Anlässe)²⁴⁰

²⁴⁰ Volksbank Vorarlberg (2011a), S. 10

Anlage VI: Email an den ÖGV bzgl. Zusendung des Muster-Offenlegungsberichts

Betreff: Mustervorlage Offenlegungsbericht
Von: David Bader <david.bader@web.de>
An: franz.gross@oegv.volksbank.at

Sehr geehrter Herr Gross,

wie bereits telefonisch mit Ihnen besprochen, bin ich Student an der Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, und schreibe derzeit meine Masterarbeit im Bereich der Offenlegungen der Vergütungspolitik und -praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken.

Für meine Arbeit wäre es sehr hilfreich, wenn ich die Muster- bzw. Verbandsvorlage des in österreichischen Volksbanken verwendeten Offenlegungsberichts vorliegen hätte.

Könnten Sie mir diesen Musterbericht bitte per Mail zur Verfügung stellen? Die Passage zu § 15a OffV wäre schon ausreichend.

Sie würden mir damit sehr weiterhelfen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen
David Bader

Anlage VII: Email an die RLB OÖ bzgl.

Informationen zum Offenlegungsbericht 2011

Betreff: Offenlegungsbericht 2011 / Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken
Von: David Bader <david.bader@web.de>
An: m.huber@rlbooe.at

Sehr geehrter Herr Huber,

wie bereits telefonisch mit Ihnen besprochen, bin ich Student an der Universität Wien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, und schreibe derzeit meine Masterarbeit im Bereich der Offenlegungen der Vergütungspolitik und -praktiken durch österreichische Genossenschaftsbanken.

Dabei untersuche ich, wie die Genossenschaftsbanken in Österreich den Offenlegungspflichten aus § 26 Abs. 7 BWG in Verbindung mit § 15a OffV mit Stichtag 31.12.2011 nachkommen bzw. nachkamen.

Im Rahmen meiner Recherchen habe ich für die RLB OÖ lediglich im Impressum einen Offenlegungsbericht gefunden, der jedoch keine Angaben zur Vergütungssystematik enthält. Weitere zusammengefasste quantitative Informationen finde ich zwar auf ihrer Homepage, aber keine ausführlicheren Erläuterungen, die Aufschluss über die Vergütungspolitik machen und welche die Vorgaben aus § 15a OffV berücksichtigen.

Einen ausführlichen Offenlegungsbericht für das Geschäftsjahr 2012 ist vorhaben. Kann es nun sein, dass die RLB OÖ für das Geschäftsjahr 2011 (noch) keinen Offenlegungsbericht mit Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungspraktiken veröffentlicht hat?

Wenn nicht, warum nicht? Falls doch, könnten Sie mir dann bitte den entsprechenden Offenlegungsbericht 2011 als pdf per Email zukommen lassen?

Sie würden mir damit sehr weiterhelfen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen
David Bader

Abstract

Ausufernde Bezüge an Mitarbeiter der Finanzdienstleistungsbranche gelten mit als Auslöser für die Finanzkrise 2007/2008. Die unangemessenen Vergütungsstrukturen, die zur übermäßigen und unvorsichtigen Übernahme von Risiken verleiteten, führten weltweit zu Ausfällen einzelner Finanzinstitute und zu Systemproblemen. In Folge dessen erließ die Europäische Kommission mit der EU-Richtlinie 2010/76/EU eine Regulierung, die der sog. „Casino-Mentalität“ in den Geldhäusern Einhalt gebieten sollte. Von diesen teilweise überaus exakten Vorgaben zur Vergütungssystematik sind jedoch alle Kreditinstitute in Österreich betroffen – auch die Genossenschaftsbanken, die eine Mitverantwortung am Ausbruch der Finanzkrise vehement von sich weisen. Die aufsichtsrechtlichen Regelungen stammen aus der Sphäre börsennotierter Unternehmen und berücksichtigen die rechtsformspezifischen Besonderheiten von Genossenschaften nicht ausreichend.

Bislang bestehen keine umfassende und aussagekräftige Erkenntnisse aus der Praxis, die Aufschluss darüber geben, wie die Genossenschaftsbanken in Österreich insbesondere den Offenlegungsanforderungen zur Vergütungspolitik und -praktiken begegnen. In einer empirischen Untersuchung der österreichischen Genossenschaftsbanken der dezentralen Primärstufe sowie der Raiffeisenlandesbanken wurden die Offenlegungen im Hinblick auf § 15a OffV analysiert. Dabei wurden die einzelnen Normen dieser Rechtsvorschrift als Kriterien zur Klassifizierung und Beurteilung herangezogen.

Die Thematik der Offenlegung von Vergütungspolitik und -praktiken findet bei den untersuchten Volks- und Raiffeisenbanken grundsätzlich Beachtung. In der Art und Weise sowie dem Umfang der Offenlegungen bestehen jedoch Unterschiede. Innerhalb der (Teil-)Verbände lassen sich einheitliche Vorgehensweisen erkennen. I. d. R. stützen sich die Primärinstitute auf standardisierte Passagen aus einem Musterbericht. Die Offenlegungen der Raiffeisenlandesbanken sind grundsätzlich umfangreicher und detaillierter als die der Primärinstitute, was häufig auf den neu normierten Proportionalitätsgrundsatz zurückzuführen ist. Insgesamt wird die Offenlegung von (zusammengefassten) quantitativen Informationen unter Verweis auf die „Schutzklausel“ oder den Ausnahmetatbestand aus § 26 Abs. 5 BWG vermieden. Bedingt durch die genossenschaftlichen Spezifika kommt es u. U. zur gänzlichen Neutralisierung einzelner

Normen. Weitere Studien sollten vor dem Hintergrund einer Überarbeitung des FMA-Rundschreibens im Jahre 2012 und der Bedeutung des Themas im Gesamtkontext der Corporate Governance in Folgejahren analog durchgeführt werden.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Geburtstag: 11. Oktober 1983
Geburtsort: Rheinfelden/Baden, Deutschland
Familienstand: ledig
Nationalität: Deutsch



Studium / Schulausbildung

10/2010 – heute	Universität Wien, Österreich Masterstudium Internationale Betriebswirtschaftslehre Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Kernfachkombination: „Corporate Finance“ Abschlussziel: Master of Science (MSc) Aktueller Notendurchschnitt: 1,3
09/2004 – 09/2007	Berufsakademie Lörrach, Lörrach, Deutschland (jetzt: Duale Hochschule Baden-Württemberg, Lörrach) Duales Studium Fachrichtung Finanzdienstleistungen in Verbindung mit der Volksbank Dreiländereck eG Abschlüsse: „Bachelor of Arts“ und „Diplom-Betriebswirt (BA)“ (2,3) Diplomarbeitsthema: „Kundenbindungsmanagement bei der Volksbank Dreiländereck eG“
09/1994 – 06/2003	Scheffeligymnasium, Bad Säckingen, Deutschland Abschluss: Abitur (2,2) Leistungskurse: Spanisch / Chemie

Auslandsaufenthalt

09/2011 – 02/2012	University of Economics, Krakau, Polen Auslandssemester im Rahmen des ERASMUS-Studentenmobilitätsprogramms
-------------------	--

Beruflicher Werdegang

10/2007 – 09/2010	Volksbank Dreiländereck eG, Lörrach, Deutschland, Kreditinstitut Interne Revision System-, Funktions- und Einzelfallprüfungen in diversen Geschäftsbereichen
Seit 2003	Diverse Ferial- und Aushilfsjobs, u. a. ○ Fristo Getränkemarkt, Wehr (2003 – 2010) ○ Endress+Hauser GmbH & Co. KG, Maulburg (2012)

Berufliche Fortbildungsmaßnahmen und zusätzliche Qualifikationen

03/2010	GenoAkademie, Stuttgart, Deutschland Kompetenznachweis „Prüfung des Wertpapier- und Depotgeschäfts“
03/2009	Badische Akademie für Volks- und Raiffeisenbanken, Karlsruhe, Deutschland Kompetenznachweis „Allgemeine Interne Revision“
02/2007	Ausbildungseignungsprüfung der IHK Hochrhein-Bodensee

Besondere Sprach- und EDV-Kenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	fließend in Wort und Schrift
Spanisch	fortgeschrittene Kenntnisse in Wort und Schrift
Französisch	fortgeschrittene Kenntnisse in Wort und Schrift
Russisch	Grundkenntnisse
Graecum	Zertifikat
Microsoft Office	vertiefte Kenntnisse
Lotus Notes	fortgeschrittene Kenntnisse
Agree/BAP® (Fiducia)	fortgeschrittene Kenntnisse
MacOS X	fortgeschrittene Kenntnisse

Interessen, Aktivitäten und Sonstiges

Hobbys	Sport (Fitnessstudio, Spinning, Snowboard, Jazz-Tanz), Musik (Klavier), Theaterschauspielerei
Politisches Engagement	Kandidat bei der Gemeinderatswahl der Stadt Wehr, 2009
Polizei	Freiwilliger Polizeidienst, 2008 – 2012
Stipendium	Stipendium e-fellows.net
Bank...Verbindung e. V.	Mitgliedschaft seit 2013