



BUNDES PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODEX

BERICHT

der GELDSERVICE AUSTRIA Logistik für Wertgestionierung und Transportkoordination G.m.b.H. für das Geschäftsjahr 2017

PRÄAMBEL

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (B-PCGK) wurde am 30. Oktober 2012 von der Bundesregierung beschlossen und im Jahre 2017 zu GZ. BMF-290000/0012-I/5/2017 novelliert. Der B-PCGK ist auch von den Tochtergesellschaften der Oesterreichischen Nationalbank, somit auch von der GELDSERVICE AUSTRIA Logistik für Wertgestionierung und Transportkoordination G.m.b.H., (in der Folge kurz „GSA“) zu beachten.

Ziel des B-PCGK ist es, die Unternehmensführung und Überwachung transparenter zu gestalten und die Rolle des Bundes und der Unternehmen des Bundes als Anteilseigner klarer zu fassen.

Da kein Konzernbericht gemäß Pkt 15.1.4 B-PCGK erstellt wird, hat die GSA den vorliegenden Bericht 2017 erstellt und eine externe Prüfung des Berichts vornehmen lassen (siehe Punkt V). Dieser Bericht wird dem Aufsichtsrat der GSA und der Beteiligungsverwaltung der OeNB in der Aufsichtsratssitzung vom 11.12.2017 zur Kenntnis gebracht.

VERANKERUNG

Die Geschäftsführung hat bereits im Jahr 2013 den B-PCGK zur Kenntnis genommen und sich zum Ziel gesetzt, dessen Regelungen und Empfehlungen einzuhalten (zu den Abweichungen siehe unten I 2.). Es wurde auch für 2017 ein entsprechender Bericht erstellt und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht.

Wie auch in den vergangenen Jahren wurde vorliegend für das Geschäftsjahr 2017 der gegenständliche B-PCGK Bericht der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats der GSA erstattet.

Erstmalige erfolgte in Jahr 2017 eine externe Evaluierung gem Pkt 15.5 B-PCGK (siehe Punkt V).

Dieser Bericht folgt im Wesentlichen der Empfehlung gemäß Anhang 1 zum B-PCGK.



I ERKLÄRUNG ÜBER DIE EINHALTUNG

1. Bekenntnis der Geschäftsführung zum B-PCGK:

Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie des B-PCGK wird proaktiv von der Geschäftsführung in enger Abstimmung mit dem Compliance Officer, Legal sowie der internen Revision der GSA gestaltet. Generell ist ein durchgehendes 4-Augen-Prinzip in jenen betrieblichen Prozessen vorgesehen, welche die operative Tätigkeit der GSA im weitesten Sinn (somit jegliche Manipulation mit Geld oder sonstigen Wertgegenständen) umfasst.

Ein umfangreiches, alle Unternehmensbereiche umfassendes Chancen- und Risikomanagement (ChARM) wurde im Verlauf der letzten Jahre aufgebaut. Zur Prävention von Malversationen wurde ferner mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Videoüberwachung der Mitarbeiter im Produktionsbereich abgeschlossen sowie eine allgemeine Verhaltensrichtlinie/ein Ethikcodex (Code of Conduct) für die Mitarbeiter erlassen.

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat der GSA erklären, dass den zwingenden Regeln und Empfehlungen des B-PCGK entsprochen wurde, soweit im Nachfolgenden unter Punkt 3. nichts Abweichendes angeführt ist.

2. Angaben zur Veröffentlichung:

Dieser Bericht wird auf der Homepage der GSA veröffentlicht.

3. Abweichungen

Von den im folgenden aufgezählten Bestimmungen des B-PCGK wird in der GSA abgewichen. Diese Abweichungen sind überwiegend durch die Gesellschafts- und Mitarbeiterstruktur der GSA begründet. Diese Abweichungen haben sich infolge der Veröffentlichung der Bezüge der Geschäftsführer sowie der Novellierung des B-PCGK gegenüber 2016 verringert:

a. 9.3.4. Dauer der Betrauung mit der Geschäftsführerposition / Befristung:

Die Bestellung eines Geschäftsführer wurden vor dem Wirksamwerden des P-BCGK vorgenommen, die Bestellung des zweiten Geschäftsführers erfolgte im Geschäftsjahr 2016, dessen Funktion auf 5 Jahre befristet ist. Beide Geschäftsführer haben ihren Anstellungsvertrag nicht mit der GSA abgeschlossen, sondern sind in die GSA überlassen. Der vorgesehenen maximal 5-jährige Bestellung sowie der Befristung des Anstellungsvertrags wird inhaltlich dadurch entsprochen, dass eine Beendigung der Geschäftsführungsposition durch die Beendigung der Delegation erreicht werden kann. Da die Beendigung der Delegation rascher umsetzbar ist als die Beendigung eines Anstellungsvertrags ist dieser Gestaltungsvariante sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus juristischer Sicht der Vorzug zu geben.

b. 9.4.2 und 9.4.3 Beendigung des Anstellungsvertrages und Abschlagszahlung:

Auch diesem Punkt kann infolge des Delegierungsprinzips dem Wortlaut nach nicht entsprochen werden. Wirtschaftlich gesehen entspricht jedoch die Beendigung der Delegation dem gewünschten Ergebnis vollinhaltlich bzw übertrifft dieses sogar: Im Fall der

