

## **Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung**

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Raiffeisenbank nachfolgend grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zur Vergütung öffentlich einsehbar:

### **1. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5)**

In den §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis Z 11 und Z 13, 28a Abs. 3 und Abs. 5 und 30 Abs. 7a BWG sind bestimmte Anforderungen an die Geschäftsleiter sowie an den Vorsitzenden und die Mitglieder des Aufsichtsrats von Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften statuiert. Diese Anforderungen betreffen unter anderem die persönliche Zuverlässigkeit, die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit (Fit & Proper Vorgaben).

Darüber hinaus legen die von der European Banking Authority (EBA) erlassenen und seit 22.5.2013 anwendbaren Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen vom 22. November 2012 (EBA/GL/2012/06) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Die Finanzmarktaufsicht hat im Mai 2013 ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper - Rundschreiben) veröffentlicht.

Die Raiffeisenbank hat eine entsprechende Fit & Proper Richtlinie erlassen, mit der sie diese Fit & Proper Vorgaben umsetzt.

In diesem Zusammenhang wird ein Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen festgelegt. Die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit sind definiert. Demnach ist vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Vorstands oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner erfolgen entsprechende Reevaluierungen.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied der Geschäftsleitung, des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder Inhaber von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potentiellen Interessenskonflikten, herangezogen. Eine positive Gesamtbeurteilung („fit & proper“) wird vorgenommen, wenn die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten Kriterien und gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Der Finanzmarktaufsicht wird die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und

des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angezeigt.

## **2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)**

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 29 BWG ist in unserem Institut kein Nominierungsausschuss eingerichtet.

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

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

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung unter Einbindung des Vorstandes bzw. Leitungsausschusses und Aufsichtsrates, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch den Vorstand bzw. Leitungsausschuss und Aufsichtsrat.

Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat.

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 Zulagen
- Überstundenpauschalen/All In Vereinbarungen
- Erfolgsprämien bei Erreichen vereinbarter Ziele
- Leistungsunabhängige Prämien (zB Jubiläen, besondere Anlässe)

Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

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

Die Vergütungspolitik ist darauf gerichtet die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen und ein angemessenes Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile zu gewährleisten.

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

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

Auf Grund der größenabhängigen Befreiung des § 39c BWG ist in unserem Institut kein Vergütungsausschuss eingerichtet.

#### **5. Informationen zur länderspezifischen Berichterstattung und Gesamtkapitalrentabilität (§ 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG)**

Die in § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden, soweit erforderlich, im Anhang des Jahresabschlusses der Raiffeisenbank angegeben.