

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung (§ 65a BWG):

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

Zur Einhaltung der Bestimmungen der §§ 5 (1) Z 6 bis 9a bzw. § 28a (5) Z 1 bis 5 BWG wurde eine Fit & Proper Richtlinie erlassen. Diese stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Aufsichtsrates, des Vorstandes, der Geschäftsleitung und von Inhabern von Schlüsselfunktionen dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der Raiffeisenbank im Einklang. Es werden die Kriterien für die Beurteilung der Eignung, die erforderlichen Unterlagen und der Prozess für die Sicherstellung der Eignung sowie der anlassbezogenen Reevaluierung dokumentiert.

Für Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsleitung und Inhaber von Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Kreditinstituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jeder einzelnen Person im Hinblick auf die kollektiven Anforderungen an die Zusammensetzung der Gremien stellen sicher, dass auf Basis eines guten Verständnisses für die Geschäftstätigkeit, die Risiken und die Governance Struktur der Raiffeisenbank sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen gut informierte und kompetente Entscheidungen für die Führung der Raiffeisenbank getroffen werden.

Für die Auswahl von Personen für den Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsleitung und Inhaber von Schlüsselfunktionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen maßgeblich.

Die jeweiligen Anforderungen richten sich nach Art, Struktur, Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeit des Instituts sowie nach den jeweils zu besetzenden Funktionen. Unabhängig davon müssen jedoch sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates, Vorstandes, der Geschäftsleitung und die Inhaber von Schlüsselfunktionen persönlich zuverlässig sein bzw. einen guten Ruf aufweisen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Richtlinie liegt beim Vorstand bzw. bei der Geschäftsleitung für Inhaber von Schlüsselfunktionen.

Für die Sicherstellung der Aktualisierung der Fit & Proper Richtlinie, der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilung und den Vorschlag von Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung ist das jeweilige Aufsichtsorgan für Funktionäre und Geschäftsleiter und das jeweilige Leitungsorgan für Inhaber von Schlüsselfunktionen zuständig.

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

Da es sich bei der Raiffeisenbank um kein Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 (4) BWG handelt, ist kein verpflichtender Nominierungsausschuss einzurichten.

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

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben bildet die in der Raiffeisenbank schriftlich festgelegte Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik der Raiffeisenbank steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Vergütungspolitik der Raiffeisenbank als serviceintensiver, kunden- und mitarbeiterpartnerschaftlich orientierter Arbeitgeber soll die Bindung qualifizierter Mitarbeiter an das Institut zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung mit den Mitteln eines modernen Personalmanagements fördern. Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements der Raiffeisenbank erfolgt gegenüber den Mitarbeitern durch das jeweilige Leitungsorgan bzw. gegenüber der Geschäftsleitung durch das jeweilige Aufsichtsorgan. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt durch den Aufsichtsrat unter Einbindung der Geschäftsleitung.

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

Da es sich bei der Raiffeisenbank um kein Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 (4) BWG handelt, ist kein verpflichtender Vergütungsausschuss einzurichten.

5. Informationen zur Einhaltung der Bestimmungen des § 64 (1) Z 18 und 19 BWG

Die in § 64 (1) Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden im Anhang des Jahresabschlusses der Raiffeisenbank angegeben.