

## **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)**

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 („RB“) hat Fit & Proper Richtlinien eingeführt, welche Mindeststandards für die von den Fit & Proper Vorgaben erfassten Mitglieder festlegt.

In Umsetzung dieser Bestimmungen sieht die Fit & Proper Richtlinie folgende Inhalte vor:

- Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen.
- Festlegung der Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit.

Demnach wird die RB vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner wurde ein Prozess für regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert (Evaluierung).

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied 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

des Vorstands und des Aufsichtsrats unter Beifügung der Beurteilungsunterlagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen angezeigt.

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

Ein Nominierungsausschuss ist nicht eingerichtet, da die Bilanzsumme eine Milliarde Euro nicht übersteigt und auch keine übertragbaren Wertpapiere ausgegeben werden, die zum Handel an einem geregelten Markt gemäß § 1 Abs. 2 des Börsegesetzes 1989 zugelassen sind (§ 29 BWG).

## **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 für die Vergütungspolitik und –praxis bilden die seitens der RB erlassenen Grundsätze der Vergütungspolitik. Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik. Durch die Grundsätze wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der RB mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der RB tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die Vergütungspolitik der RB 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.

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

Ein Vergütungsausschuss ist nicht eingerichtet, da die Bilanzsumme eine Milliarde Euro nicht übersteigt und auch keine übertragbaren Wertpapiere ausgegeben werden, die zum Handel an einem geregelten Markt gemäß § 1 Abs. 2 des Börsegesetzes 1989 zugelassen sind (§ 39c BWG).

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

Die in § 64 (1) Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden im Anhang des Jahresabschlusses (erstmalig für das Geschäftsjahr 2014) der Raiffeisenbank angegeben.