



Raiffeisenverband Salzburg

Veröffentlichung gemäß § 65a BWG Corporate Governance und Vergütung

In Umsetzung der Verpflichtungen aus § 65a Bankwesengesetz (BWG) macht der Raiffeisenverband Salzburg nachfolgend grundlegende Informationen zu seinen institutsspezifischen Regelungen betreffend die Corporate Governance sowie die Vergütung öffentlich einsehbar.

Informationen zur Einhaltung von §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG sowie § 29 BWG

In Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen haben Geschäftsleitung, Vorstand und Aufsichtsrat des Raiffeisenverbandes Salzburg eine schriftliche Fit & Proper-Richtlinie erlassen. Neben den Anforderungen aus dem BWG berücksichtigt diese Richtlinie auch die von der European Banking Authority (EBA) veröffentlichten Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen (EBA/GL/2021/06) und zur internen Governance (EBA/GL/2021/05) sowie das von der Finanzmarktaufsicht (FMA) veröffentlichte Fit & Proper Rundschreiben.

Die Fit & Proper-Richtlinie des Raiffeisenverbandes Salzburg definiert die Anforderungsprofile für Mitglieder der Geschäftsleitung, des Vorstandes und Aufsichtsrates sowie für Inhaber von Schlüsselpositionen des Raiffeisenverbandes Salzburg inklusive der für diese Positionen erforderlichen Kenntnisse und Erfahrung („Fitness“) sowie der notwendigen persönlichen Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit („Propriety“) und zeitlichen Verfügbarkeit. Ebenso regelt die Fit & Proper-Richtlinie den Prozess zur Eignungsbeurteilung und zur Besetzung vakanter Positionen in der Geschäftsleitung, im Vorstand und Aufsichtsrat sowie von Schlüsselfunktionen und legt die Strategie zur Sicherstellung der fortwährenden Eignung fest.

Kernstück des Fit & Proper Prozesses ist eine Selbstauskunft der Mitglieder des Leitungsorgans, im Rahmen welcher das Fehlen von Ausschließungsgründen, das Vorliegen geordneter wirtschaftlicher Verhältnisse sowie eines tadellosen Leumunds, das Fehlen von Zweifeln an der Unvoreingenommenheit sowie das Vorliegen fachlicher Kenntnisse und ausreichender zeitlicher Verfügbarkeit erklärt wird.

Anhand dieser Erklärung sowie durch Plausibilisierung mit auf sonstige Weise zur Verfügung stehenden Informationen wird vom Arbeitsausschuss des Vorstandes des Raiffeisenverbandes Salzburg die Eignung der Mitglieder des Leitungsorgans geprüft. Der Arbeitsausschuss des Vorstandes stellt den Nominierungsausschuss im Sinne des § 29 BWG dar und nimmt als solcher die gesetzlich in § 29 BWG vorgesehenen Aufgaben wahr.

Informationen zur Einhaltung von § 39b BWG (inklusive Anhang zu § 39b BWG) sowie § 39c 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 des Raiffeisenverbandes Salzburg erlassenen Grundsätze der Vergütungspolitik. Diese werden unter Berücksichtigung der jeweils gültigen einschlägigen europarechtlichen und nationalen Bestimmungen vom Aufsichtsrat des Raiffeisenverbandes Salzburg festgelegt.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Raiffeisenverbandes Salzburg im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Durch die Grundsätze der Vergütungspolitik wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik des Raiffeisenverbandes Salzburg mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Raiffeisenverband Salzburg tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt. Die Vergütungspolitik des Raiffeisenverbandes Salzburg als serviceintensiver, kunden- und mitarbeiterorientierter 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 des Raiffeisenverbandes Salzburg in Bezug auf die Mitarbeiter erfolgt durch die Geschäftsleitung unter Einbindung der Abteilung Personalmanagement. Insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung und Überwachung von Systemen zur Ermittlung variabler Vergütungsbestandteile sind darüber hinaus auch andere Abteilungen mit Kontrollfunktionen (insbesondere Risikomanagement, Compliance und Rechnungswesen & Controlling) eingebunden. Das Vergütungsmanagement in Bezug auf die Geschäftsleitung erfolgt durch den Nominierungsausschuss des Vorstandes.

Zur Überwachung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen wurde der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates eingerichtet, welcher die in § 39c BWG geregelten Agenden wahrnimmt und in der Regel zumindest einmal jährlich tagt.

Detaillierte Informationen im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik des Raiffeisenverbandes Salzburg können der Offenlegung nach Artikel 450 CRR entnommen werden.

Informationen über die Einhaltung von § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG

Die in § 64 Abs. 1. Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte können der Offenlegung nach Artikel 435 CRR entnommen werden.