

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

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, 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 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 30.06.2018 anwendbaren Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen vom 21.03.2018 (EBA/GL/2017/12) Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Außerdem hat die Finanzmarktaufsicht Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen veröffentlicht.

In Umsetzung dieser Bestimmungen wurde eine Fit & Proper-Richtlinie erlassen, die einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen aufsetzt sowie die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit festlegt. Demnach wird 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 geprüft und dokumentiert werden. 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 beispielsweise 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)

Da die Raiffeisenbank kein Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG ist, wurde kein Nominierungsausschuss nach § 29 BWG eingerichtet.

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 bildet die seitens der Raiffeisenbank erlassene Vergütungsrichtlinie. Diese enthält im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik (einschließlich Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile sowie spezieller Regelungen für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen), Sonderregeln für die Vergütung des Risikopersonals im Sinne des § 39b BWG (insbesondere hinsichtlich Anspruchserwerb und Auszahlung variabler Vergütungen und deren Rückstellung) sowie Vorgaben für die Auswahl des Risikopersonals und für den Prozess zur Feststellung und Entscheidung von Malus- und Rückforderungsfällen. Durch die erwähnte Richtlinie wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der Raiffeisenbank mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Raiffeisenbank tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der Raiffeisenbank werden unter Einhaltung der Richtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Aufsichtsrat festgelegt („Vergütungsrichtlinie“). Auf Basis der Vergütungsrichtlinie werden die fixen und variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Die Vergütungsrichtlinie regelt die Voraussetzungen, die für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütungen erfüllt sein müssen. Für jedes Geschäftsjahr werden die Personen des Risikopersonals gemäß den Vorgaben der Vergütungsrichtlinie ermittelt.

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

Da die Raiffeisenbank kein Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG ist, wurde kein Vergütungsausschuss nach § 39c BWG eingerichtet.

5. Länderspezifische Angaben 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.