

Mit 1. Jänner 2014 haben Kreditinstitute gemäß § 65 a BWG auf ihrer Internetseite zu erörtern, auf welche Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs. 1 Z 18 und 19 und der Anlage zu 39 b BWG einhalten.

Die Raiffeisenlandesbank Vorarlberg kommt dieser Verpflichtung wie folgt nach:

**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 hat der Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank am 27.06.2013 eine Fit & Proper Richtlinie beschlossen.

Diese Richtlinie stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Aufsichtsrates, des Vorstandes und von Inhabern von Schlüsselfunktionen dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der Raiffeisenlandesbank 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 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 Raiffeisenlandesbank sowie die regulatorischen Rahmenbedingungen kompetente Entscheidungen für die Führung der Raiffeisenlandesbank getroffen werden. Bei der Zusammensetzung des Funktionärsremiums ist besonders auf Diversität (wie Alter, Geschlecht, Ausbildung, Berufserfahrung) zu achten.

Für die Auswahl von Personen für den Aufsichtsrat, Vorstand und Inhaber von Schlüsselfunktionen ist neben fachlicher Kompetenz auch die Erfüllung der erforderlichen persönlichen Qualifikationen maßgeblich. Von besonderer Bedeutung ist die Anforderung an die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern, die eine effektive gegenseitige Kontrolle der Entscheidungsfindung sicherstellen soll.

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.

Um zu gewährleisten, dass alle Betroffenen über die erforderliche fachliche Eignung verfügen, stellt die Raiffeisenlandesbank Vorarlberg die laufende Schulung ihres Aufsichtsrates, des Vorstandes und der Inhaber von Schlüsselfunktionen sicher.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Fit & Proper Richtlinie für den Aufsichtsrat und den Vorstand liegt beim Nominierungsausschuss, für Inhaber von Schlüsselfunktionen beim Vorstand.

Für die Sicherstellung der Aktualisierung der Fit & Proper Richtlinie, der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilung und den Vorschlag von Maßnahmen zur Sicherstellung der Eignung ist der Nominierungsausschuss für die Aufsichtsräte und den Vorstand bzw. das Personalmanagement für die Inhaber von Schlüsselfunktionen zuständig.

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

Mit Beschluss vom 27. Juni 2013 wurde vom Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank Vorarlberg ein Nominierungsausschuss eingesetzt, der unter anderem die Einhaltung der Fit & Proper Richtlinie überprüft.

## **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 vom Aufsichtsrat am 12.04.2012 beschlossene und schriftlich festgelegte Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik der Raiffeisenlandesbank steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Vergütungspolitik der Raiffeisenlandesbank Vorarlberg als serviceintensiver, kunden- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber soll die Bindung qualifizierter Mitarbeitender an das Institut zur dauerhaften Umsetzung der Strategie der Kundenbindung mit den Mitteln eines modernen Personalmanagements fördern.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements der RLB Vorarlberg erfolgt gegenüber den Mitarbeitenden durch den Vorstand und gegenüber dem Vorstand durch den Personalausschuss des Aufsichtsrates.

Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt durch den Vergütungsausschuss unter Einbindung des Vorstandes sowie des Geschäftsbereichs Personalmanagement.

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

Der mit Beschluss vom Aufsichtsrat am 12.04.2012 eingerichtete Vergütungsausschuss überprüft unter Einbindung der Geschäftsleitung, des Geschäftsbereichs Personalmanagements sowie weiterer Kontrollfunktionen die Anwendung und Umsetzung der Vergütungspolitik in der Raiffeisenlandesbank Vorarlberg. Im Vergütungsausschuss wurde der „identified staff“ für die Raiffeisenlandesbank Vorarlberg festgelegt.

## **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 Raiffeisenlandesbank Vorarlberg angegeben.