

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Raiffeisen Bank International AG („RBI“) 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 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, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit, 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 Security and Markets Authority (ESMA) und der European Banking Authority (EBA) erlassenen und seit 30.6.2018 anwendbaren Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen vom 21. März 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. Die Finanzmarktaufsicht hat ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper – Rundschreiben, Stand August 2018) veröffentlicht.

Da die Fit & Proper Vorgaben von den Instituten sowohl auf Einzel- als auch auf Kreditinstitutsgruppenbasis (§ 30 BWG) zu beachten sind, hat die RBI als übergeordnetes Kreditinstitut der RBI Kreditinstitutsgruppe eine entsprechende RBI Konzernrichtlinie zur Eignungsbeurteilung erlassen, welche Mindeststandards für die von den Fit & Proper Vorgaben erfassten Mitglieder der RBI Kreditinstitutsgruppe festlegt.

In Umsetzung dieser Bestimmungen hat die RBI eine Richtlinie zur Eignungsbeurteilung 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 hat die RBI vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen und zu dokumentieren. Ferner wurde ein Prozess für

regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert.

Die RBI hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen ein eigenes "Group Fit & Proper Office" eingerichtet. Demnach ist das Group Fit & Proper Office für die Vorbereitung der Entscheidung des für die Eignungsbeurteilung verantwortlichen Gremiums und die Sicherstellung der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen für die RBI sowie bestimmte Tochterunternehmen in Österreich verantwortlich und steht für andere Netzwerkbanken zur Unterstützung zur Verfügung. Das Group Fit & Proper Office unterstützt ferner die verantwortlichen Gremien bei der regelmäßigen Evaluierung.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied des Vorstands, 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 („positive Fit- & Properness“) wird vorgenommen, wenn die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit, Unvoreingenommenheit, die fachliche Eignung und Erfahrung und die zeitliche Verfügbarkeit 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)

Der Aufsichtsrat der RBI hat einen Nominierungsausschuss gemäß § 29 BWG eingerichtet. Sein Aufgabengebiet erstreckt sich insbesondere auf Personalfragen im Bereich der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats; er wird in seiner Tätigkeit insbesondere auf ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten der jeweiligen Personen entsprechend deren Aufgabengebieten achten. Im Einklang mit § 29 BWG ist der Nominierungsausschuss nicht nur für die Erstellung von Vorschlägen für die Auswahl von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats (sowie deren Eignungsbeurteilung wie unter Punkt 1 beschrieben) verantwortlich, sondern hat insbesondere auch:

- a) eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen;
- b) darauf zu achten, dass die Entscheidungsfindung der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen des Kreditinstitutes zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden;
- c) regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats durchzuführen und dem Aufsichtsrat nötigenfalls Änderungsvorschläge zu unterbreiten;

- d) regelmäßig, jedoch zumindest jährlich, eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der Geschäftsleiter als auch der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit durchzuführen und diese dem Aufsichtsrat mitzuteilen;
- e) den Kurs der Geschäftsleitung im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements zu überprüfen und den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an die Geschäftsleitung zu unterstützen.

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 RBI als übergeordnetes Kreditinstitut für die RBI Kreditinstitutsgruppe erlassenen Konzern-Vergütungs-Richtlinien („Konzern-Vergütungsrichtlinien“). Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik (einschließlich Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile, spezieller Regelungen für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen sowie Ausgestaltung und Erfolgsmessung für den „Bonus Pool“), 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. Die Konzern-Richtlinie betreffend „Standard Performance Management“ stellt die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben für die Durchführung der Leistungsbeurteilung im Zusammenhang mit der Gewährung von erfolgsabhängigen Vergütungen sicher. Durch die erwähnten Richtlinien wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der RBI mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der RBI tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der RBI werden unter Einhaltung der RBI Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Vergütungsausschuss des RBI Aufsichtsrats 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. Die für ein Geschäftsjahr zuerkannten variablen Vergütungen für Personen des Risikopersonals werden nicht vollständig ausgezahlt, sondern ein Teil wird entsprechend den Vorgaben des BWG zurückgestellt bzw. in Instrumenten (die einer geeigneten Zurückstellungspolitik unterliegen) gewährt. Der Anspruchserwerb und die Auszahlung der variablen Vergütung des Risikopersonals einschließlich des zurückgestellten Anteils dürfen nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Finanzlage insgesamt tragbar und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist, andernfalls ist eine Kürzung oder auch

der gänzliche Entfall auf Basis der Vergütungsrichtlinien und den entsprechenden Malus- und Rückforderungsübereinkommen sichergestellt.

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

Die RBI hat einen Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats gemäß § 39c BWG eingerichtet. Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses gehört unter anderem die Festlegung allgemeiner Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Gesellschaft im Einklang mit den Konzern-Vergütungsrichtlinien und den Vorgaben des BWG, wobei der Vergütungsausschuss für die Überwachung deren Umsetzung verantwortlich ist. Dem Vergütungsausschuss obliegt die Vorbereitung sonstiger Beschlüsse zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf das Risiko und Risikomanagement auswirken, sofern sie vom Aufsichtsrat zu fassen sind. Der Vergütungsausschuss überwacht regelmäßig die Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken im Einklang mit den Vorgaben des BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt werden. Der Vergütungsausschuss überprüft unmittelbar die Vergütung des höheren Managements in Risikomanagement- und in Compliance-Funktionen.