

# VERÖFFENTLICHUNG – CORPORATE GOVERNANCE & VERGÜTUNG

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Raiffeisen Centrobank AG („RCB“) 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, 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.

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

In Umsetzung dieser Bestimmungen hat die RCB 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 RCB 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).

Die RCB hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen ein sogenanntes "Fit & Proper Office" eingerichtet. Demnach ist das Fit & Proper Office für die Vorbereitung der Entscheidung des für die Eignungsbeurteilung zuständigen Gremiums und die Sicherstellung der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen verantwortlich. Das Fit & Proper Office unterstützt ferner die zuständigen Gremien bei der regelmäßigen 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)

Der Aufsichtsrat der RCB richtet 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 wird der Nominierungsausschuss künftig 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) zuständig sein, sondern insbesondere auch:

- a) eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festlegen sowie eine Strategie entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen;
- b) darauf 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 durchführen und dem Aufsichtsrat nötigenfalls Änderungsvorschläge 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 durchführen und diese dem Aufsichtsrat mitteilen;
- e) den Kurs der Geschäftsleitung im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements überprüfen und den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an die Geschäftsleitung zu unterstützen.

In RCB wurde beschlossen, eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management (B-1 und B-2) in Höhe von gemeinsam 35 Prozent bis 2024 anzustreben. Per 12/2016 wurde die Zielquote von 35 % abermals erreicht, bzw. mit 36 % sogar leicht übertroffen.

Zusätzlich dazu wurde in der Konzernmutter der Raiffeisen Centrobank AG, der Raiffeisen Bank International AG, das Diversitätsprojekt „Vielfalt 2020“ gestartet. Das erste Maßnahmenpaket zum Empowerment von Frauen zielt darauf ab, die definierte Zielquote von 35 Prozent an weiblichen Führungskräften im Top-Management der Raiffeisen Bank International AG bis 2024 zu erreichen. Hierzu wurde ein interner Diversity-Ausschuss, mit dem Ziel, möglichst vielfältige Perspektiven einzubeziehen, eingerichtet. Dieser tagt zweimal jährlich und besteht aus Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Bereiche und Abteilungen sowie Vorständen. Für die Raiffeisen Centrobank AG wurde Vorstandsmitglied Mag. Valerie Brunner in diesen Ausschuss berufen. Die Rolle der Ausschussmitglieder ist es, als „Diversity-Ambassador“ das Thema im jeweiligen Umfeld zu forcieren und sich inhaltlich einzubringen.

### 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 RZB als übergeordnetes Kreditinstitut für die RZB 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 RCB mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der RCB tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der RCB werden unter Einhaltung der RZB Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Vergütungsausschuss des RCB 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 RCB 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.