

## Veröffentlichung der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG betreffend

# Corporate Governance und Vergütung gemäß § 65a BWG

Mit 1. Jänner 2014 haben Kreditinstitute gemäß § 65a BWG (Bankwesengesetz) auf ihrer Internetseite zu erörtern, auf welche Art und 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 § 39b einhalten.

Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG (RLB Steiermark) kommt diesen Verpflichtungen 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) sowie § 29 BWG zum Nominierungsausschuss**

Zur Einhaltung der Bestimmungen der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a bzw. § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG wurde seitens der RLB Steiermark eine interne Richtlinie erlassen. Diese stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Aufsichtsrates, des Vorstandes (=Geschäftsleiter) und von Inhabern von Schlüsselfunktionen dar und steht mit den Werten und langfristigen Interessen der RLB Steiermark im Einklang. Weiters wurde mit Beschluss des Vorstandes bzw. Aufsichtsrates der RLB Steiermark vom 17.12.2013 ein Nominierungsausschuss eingesetzt, der entsprechend den gesetzlichen Vorgaben dafür Sorge trägt, dass die allgemeinen Voraussetzungen und persönlichen Anforderungen, die das BWG an die Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates stellt, erfüllt werden. Die Aufgaben sowie die Funktionsweise des Ausschusses sind in der Geschäftsordnung für den Nominierungsausschuss der RLB Steiermark festgelegt. Dem Nominierungsausschuss obliegt insbesondere die Erstellung des Vorschlages für die Auswahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern sowie deren Eignungsbeurteilung nach unten angeführten Maßstäben.

Für Aufsichtsrat, Vorstand und Inhaber von Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Kreditinstituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung sowie persönliche Zuverlässigkeit. Daneben sind auch Governancekriterien wie mögliche Interessenskonflikte, Unvoreingenommenheit, Aufrichtigkeit, zeitliche Verfügbarkeit, Gesamtzusammensetzung und Diversität maßgeblich.

Im Nominierungsausschuss wurde für den Aufsichtsrat eine Zielquote von 16 % für das unterrepräsentierte Geschlecht beschlossen. Die Zielquote wird im Jahr 2018 erreicht.

Um zu gewährleisten, dass alle Betroffenen über die erforderliche fachliche Eignung verfügen, stellt die RLB Steiermark die laufende interne und externe Schulung ihrer Organmitglieder sicher. Entsprechende Schulungsmaßnahmen des Raiffeisen Campus müssen von Organmitgliedern absolviert werden. Die Einhaltung wird jährlich durch den Nominierungsausschuss überprüft.

### **2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken (§§ 39b und 39 c BWG sowie Anlage zu § 39b BWG) sowie zum Vergütungsausschuss**

Zur Einhaltung der §§ 39b, 39c und der Anlage zu § 39b BWG hat die RLB Steiermark mit Beschluss vom 15.12.2011 einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Die Aufgaben sowie die Funktionsweise

des Ausschusses sind in der Geschäftsordnung für den Vergütungsausschuss der RLB Steiermark festgelegt. Insbesondere ist der Vergütungsausschuss für die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizsysteme zuständig.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik der RLB Steiermark sind in einer entsprechenden Richtlinie festgehalten. Die Erstellung der Richtlinie obliegt dem Vergütungsausschuss. Basis für die gegenständlichen Grundsätze der Vergütungspolitik bilden:

- die jeweils geltenden einschlägigen europarechtlichen Bestimmungen;
- insbesondere die EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Artikel 74 Abs 3 und Artikel 75 Abs 2 der Richtlinie 2013/36/EU und Angaben gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013, EBA/GL/2015/22; ab 01.01.2017;
- weiters die EBA Leitlinien zu Vergütungspolitik und –praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und –dienstleistungen im Privatkundengeschäft, EBA/GL/2016/06 mit Wirksamkeit ab 13.01.2018;
- die einschlägigen nationalen Bestimmungen des BWG in der jeweils geltenden Fassung (BGBl. I. Nr. 136/2017);
- sowie die entsprechenden Rundschreiben der FMA, insbesondere das Rundschreiben der FMA zu §§ 39 Abs 2, 39b und 39c BWG („Grundsätze der Vergütungspolitik und –praktiken“), welches erstmals im Dezember 2011 veröffentlicht und zuletzt im Jänner 2018<sup>1</sup> aktualisiert wurde.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der RLB Steiermark im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Grundprinzipien der internen Richtlinie sind ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Bezugsanteilen, die Sicherstellung der Risikoadäquanz und Nachhaltigkeit sowie der Zusammenhang zwischen Leistung und Entlohnung.

### **3. Informationen zur Einhaltung der Bestimmungen des § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG**

Die in § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Finanzinformationen sind im Anhang des Jahresabschlusses der RLB Steiermark ersichtlich.