

Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.

Veröffentlichung gemäß § 65 a BWG

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung:

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. (RBSK) 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 EBA und ESMA veröffentlichten „Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern einer Schlüsselfunktion“ (EBA/GL/2017/12, „F&P-GL“) Mindestanforderungen für die individuelle und kollektive Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit, fachlichen Eignung und Erfahrung, zeitlichen Verfügbarkeit, Unvoreingenommenheit und Unabhängigkeit von Personen in Leitungs- und Kontrollfunktionen (Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglieder sowie Inhabern von sogenannten „Schlüsselfunktionen“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften fest, und zwar sowohl in materieller, als auch in formeller Hinsicht (Eignungskriterien und Beurteilungsprozess). Die Finanzmarktaufsicht hat im August 2018 ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper - Rundschreiben) veröffentlicht.

In Umsetzung dieser Bestimmungen wendet die RBSK das Rahmenwerk zu Fit & Proper der RBI-Gruppe an (RBI Group Suitability Policy), die einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern der Geschäftsführung 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 der Geschäftsführung oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft und dokumentiert. Ferner wurde ein Prozess für regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert (Evaluierung). Die RBI-Gruppe hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen ein sogenanntes "Fit & Proper Office" eingerichtet, welches auch die RBSK betreut. 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 internen Beurteilung der Eignung werden die von dem zu evaluierenden Mitglied der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats oder Inhabers 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 der Geschäftsführung 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 RBSK hat einen Nominierungsausschuss gemäß § 29 BWG eingerichtet. Der Nominierungsausschuss hat:

- a) Bewerber für die Besetzung frei werdender Stellen in der Geschäftsleitung zu ermitteln und dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zu unterbreiten;
- b) den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Generalversammlung für die Besetzung frei werdender Stellen im Aufsichtsrat zu unterstützen;
- c) die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des betroffenen Organs zu berücksichtigen, eine Aufgabenbeschreibung mit Bewerberprofil zu erstellen und den mit der Aufgabe verbundenen Zeitaufwand anzugeben;
- d) eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen;
- e) darauf zu achten, dass die Entscheidungsfindung der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrates nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen des Kreditinstitutes zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden;
- f) regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates durchzuführen und dem Aufsichtsrat nötigenfalls Änderungsvorschläge zu unterbreiten;
- g) regelmäßig, jedoch zumindest jährlich, eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung sowohl der Geschäftsleiter als auch der einzelnen

Mitglieder des Aufsichtsrates sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit durchzuführen und diese dem Aufsichtsrat mitzuteilen;

h) 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.

Der Nominierungsausschuss bekennt sich in seiner Arbeit zu einer geschlechtsneutralen Personalpolitik und wird Aspekte der Diversität der Leitungsorgane im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter angemessen berücksichtigen. Für die RBSK wurde im Jahr 2018 eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und im höheren Management (B-1) in Höhe von gemeinsam 35 Prozent bis 2024 beschlossen. Um eine Erhöhung des derzeitigen Frauenanteils in diesem Zeitraum zu erreichen sollen insbesondere:

- entsprechend qualifizierte Frauen direkt angesprochen werden, um z.B. eine Funktion in einem Leitungsorgan zu übernehmen,
- um auch den Pool an möglichen Kandidatinnen zu vergrößern, bei der Besetzung von Managementfunktionen, vor allem bei B-1 und B-2 Funktionen, Frauen besonders berücksichtigt werden und über den normalen Ausschreibungsprozess hinaus, Frauen gezielt angesprochen und eingeladen werden, sich zu bewerben, und
- bei den standardmäßigen HR Entwicklungsprogrammen die Anzahl der teilnehmenden Frauen dem Frauenanteil im jeweiligen Bereich entsprechen.

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 –praktiken bilden die seitens der Raiffeisen Bank International AG (RBI) als übergeordnetes Kreditinstitut für die RBI Kreditinstitutsgruppe erlassenen Konzern-Vergütungs-Richtlinien („RBI Group Total Rewards Management“). Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, Sonderregeln für die Vergütung des Risikopersonals im Sinne des § 39b BWG sowie Vorgaben für die Auswahl des Risikopersonals. Die Umsetzung der Konzern-Vergütungsrichtlinien in der Raiffeisen Bausparkasse („RBSK“) erfolgt mittels lokaler Vergütungsgrundsätze („Richtlinie Vergütungsgrundsätze der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.“) welche die Konzernregelungen implementieren. Durch die erwähnten Richtlinien wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der RBSK mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der RBSK tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Nachhaltigkeitsrisiken werden in der Vergütungspolitik berücksichtigt, indem sie im Rahmen des Zielsetzungsprozesses entsprechend der Nachhaltigkeitsstrategie in den Unternehmens- und gegebenenfalls Mitarbeiterzielen verankert werden.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der RBSK werden unter Einhaltung der RBI Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der RBSK beschlossen. Ein Bonussystem ist in der RBSK gegenwärtig nicht vorgesehen.

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

Die RBSK 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 und 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. Dem Vergütungsausschusses der RBSK gehört mindestens ein Vergütungsexperte an.

5. Informationen in Bezug auf Niederlassungen und Gesamtkapitalrentabilität (§ 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG)

Im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses wird gewährleistet, dass die erweiterten Angaben gem. § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG, soweit für die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. anwendbar, im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen in den Anhang aufgenommen werden und damit der Prüfung durch den Abschlussprüfer unterliegen.