

VERÖFFENTLICHUNG gemäß § 65a BWG: CORPORATE GOVERNANCE UND VERGÜTUNG

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht die Raiffeisen Digital Bank AG („RDB“) nachfolgend grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zur Vergütung öffentlich einsehbar.

Aufgrund des Nichtvorliegens der in den §§ 29 Abs. 1 und 39c Abs. 1 angeführten Voraussetzungen sind die Bestimmungen betreffend Nominierungsausschuss (§ 29 BWG) sowie Vergütungsausschuss (§ 39c BWG) auf die RDB nicht anwendbar. Finanzinformationen gemäß §§ 64 Abs. 1 Z19 und 19 BWG werden in den Jahres- bzw. Halbjahresfinanzberichten auf der Website der RDB veröffentlicht: <https://www.raiffeisendigital.com/de/legal/berichte.html>.

1. Informationen zur Umsetzung der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 – Fit & Proper

Diese Bestimmungen normieren Anforderungen an die fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung, ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sowie die persönlich Zuverlässigkeit von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern (Fit & Proper Vorgaben). Da die Fit & Proper Vorgaben von den Instituten sowohl auf Einzel- als auch auf Kreditinstitutsgruppenbasis (§ 30 BWG) zu beachten sind, hat die Raiffeisen Bank International AG („RBI“) als übergeordnetes Kreditinstitut eine RBI Fit & Proper Konzernrichtlinie („RBI Group Suitability Policy“) erlassen, welche Mindeststandards für die von den Fit & Proper Vorgaben erfassten Mitglieder der RBI Gruppe festlegt. Die RDB setzt diese Richtlinie, 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, um. Demnach wird die RDB vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands oder Aufsichtsrats, dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner wurde ein Prozess für regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Vorstandsund Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert (Evaluierung).

2. Informationen zur Umsetzung des § 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG - Vergütungspolitik

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 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 die Geschäftsführung sowie 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. Durch die erwähnte Richtlinie wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der RDB mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der RDB tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt. Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der RDB werden unter Einhaltung der RBI Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch die lokale Vergütungsrichtlinie der RDB festgelegt, welche vom Aufsichtsrat der RDB verabschiedet wird. 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 Rückforderungsvereinbarungen sichergestellt.