Einzelheiten der aktuellen Vergütungspolitik der Raiffeisen KAG

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in den §§ 17a bis 17c InvFG bzw § 11 AIFMG und Anlage 2 zu § 11 AIFMG enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bilden die seitens Raiffeisen KAG erlassenen Vergütungsrichtlinien („Vergütungsrichtlinien").

Die Vergütungsrichtlinien enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich Regeln zur angemessenen Festlegung fixer und variabler Gehälter und freiwilliger Altersversorgungsleistungen, Ausgestaltung und Erfolgsmessung für den „Bonus Pool", Regeln für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütung und für die Leistungsbeurteilung sowie Sonderregeln für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen.

Die Vergütungsrichtlinien enthalten weiter Vorgaben für die Auswahl des „Risikopersonals" im Sinne des § 17a InvFG und § 11 AIFMG („Risikopersonal") und spezielle Regeln bzgl. deren Vergütung, insbesondere hinsichtlich Anspruchserwerb und Auszahlung sowie Risikoadjustierung variabler Vergütungen.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsrichtlinien sehen insbesondere folgende auf die Vergütung aller Mitarbeiter der Raiffeisen KAG (einschließlich der Geschäftsführung) anwendbare allgemeine Vergütungsgrundsätze vor:

- Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der Raiffeisen KAG und der von ihr verwalteten Investmentfonds und der Anteilinhaber dieser Investmentfonds insbesondere durch die Verwendung von risikorelevanten Leistungsindikatoren und wichtigen kulturellen Kompetenzen.

- Die Vergütungsgrundsätze beinhalten Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten.

- Durch die Vergütungsrichtlinien wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik und –praxis mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich ist und weder zur Übernahme von Risiken ermutigen, die mit den Risikoprofilen oder Fondsbestimmungen der von ihr verwalteten Investmentfonds nicht vereinbar sind, noch Raiffeisen KAG daran hindern, pflichtgemäß im besten Interesse der Investmentfonds zu handeln, dies wird insbesondere durch Leistungsindikatoren und Managementprozesse (z.B. mittels Performance Management Prozess) sichergestellt.

- Maßgebliches Element der Vergütung ist eine leistungsbezogene Funktionsstruktur; darüber hinaus gelten für das Risikopersonal besondere Regelungen.

- Die Vergütung ist konkurrenzfähig sowie finanzierbar und angemessen und wird nach Maßgabe des relativen Wertes der beruflichen Tätigkeit, dem Marktwert und den -praktiken festgelegt.

- Wir fördern die Entwicklung, Zufriedenheit und Loyalität unserer Mitarbeiter dadurch, dass wir finanzielle Stabilität bieten und das Performance Management auf die berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter konzentrieren.

- Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile (sofern anwendbar) in einem angemessenen Verhältnis, was es jedem Mitarbeiter ermöglichen sollte, ein angemessenes Leben auf der Grundlage des Fixeinkommens zu führen; eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten soll uneingeschränkt möglich sein und es soll auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden können, wobei gleichzeitig eine ausreichende finanzielle Sicherheit für die Mitarbeiter gewährleistet ist.

- Die variable Vergütung kann bestehen aus:

☐ Jahresbonus

☐ Andere besondere Formen variabler Vergütung

- Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung schränkt die Fähigkeit der Raiffeisen KAG zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein.

- Alle variablen Vergütungsprogramme beinhalten Regeln für Schwellenwerte und Obergrenzen.

- Eine variable Vergütung wird nicht durch Instrumente oder Verfahren bezahlt, die die Umgehung der gesetzlichen Anforderungen und/oder der Vergütungsrichtlinien ermöglichen.

- Leistung ist die Grundlage aller variablen Vergütungsprogramme und berücksichtigt:

- die Leistung (einschließlich der Einhaltung des Verhaltenskodex der RZB-Gruppe und der Konzern-Rahmenwerks für die Compliance) des einzelnen Mitarbeiters/der Einheit
- die Leistung der Raiffeisen KAG und
- die Kosten der Risiken, der Liquidität und des Kapitals.

• Individuelle Leistung ist das Ergebnis der erzielten Resultate und Verhaltensweisen / Fähigkeiten auf der Grundlage sowohl quantitativer als auch qualitativer Kennzahlen, die innerhalb des Prozesses des Performance Managements unter Berücksichtigung finanzieller und nicht-finanzieller Kriterien bewertet wird.

• Die Leistung der Raiffeisen KAG ist das Ergebnis der erzielten Resultate auf der Grundlage quantitativer Maßstäbe basierend auf definierten Leistungsindikatoren.

• Die Optimierung des Vergütungs- und Performance Management Systems führt zu einer noch größeren Konzentration auf hohe Qualität und langfristige Beziehungen mit unseren Kunden.

• Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche sein, über ausreichende Befugnisse verfügen und entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt werden, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung sollte zugunsten der fixen Vergütung gewichtet werden.

• Eine garantierte variable Vergütung steht nicht im Einklang mit einem soliden Risikomanagement oder dem Prinzip leistungsorientierter Vergütung und soll nicht Teil zukünftiger Vergütungssysteme sein; ausnahmsweise kann eine garantierte variable Vergütung im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter gewährt werden, wenn sie auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist und Raiffeisen KAG über eine solide und ausreichende Eigenmittelausstattung verfügt.

• Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.

Berechnung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen

Auf Basis der Vergütungsrichtlinien werden die fixen und variablen Vergütungsbestandteile festgelegt.

Raiffeisen KAG verfügt – basierend auf den Unternehmenswerten und auf klaren, gemeinsamen Rahmenbedingungen – über ein systematisches, strukturiertes, differenzierendes und incentivierendes Entgeltsystem. Das Entgelt der Mitarbeiter setzt sich aus fixen Gehaltsbestandteilen sowie bei manchen Positionen zusätzlich aus variablen Gehaltsbestandteilen zusammen. Die Vergütung, insbesondere auch der variable Gehaltsbestandteil (sofern anwendbar), orientiert sich an einer objektiven Organisationsstruktur („Job-Grades“).

Die Entgeltleistungen werden auf Basis laufend durchgeführter Marktvergleiche und abhängig von der lokalen Vergütungspraxis festgelegt. Ziel ist es, die Mitarbeiter nachhaltig im Unternehmen zu halten und gleichzeitig deren Leistung und Entwicklung im Rahmen einer Führungs- oder Fachkarriere zu fördern.

In der Raiffeisen KAG ist das Grundgehalt (Fixvergütung) eine nicht im Ermessen stehende Vergütung, die nicht nach Maßgabe der Leistung des Unternehmens (operatives Ergebnis) oder des Einzelnen (individuelle Zielerreichung) variiert. Es spiegelt in erster Linie die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung wider, wie sie in der Aufgabenbeschreibung des Angestellten als Teil der Anstellungsbedingungen dargelegt ist.

Das fixe Gehalt wird auf Basis des Marktwerts, der individuellen Qualifikation und der Position in der Raiffeisen KAG bestimmt. Raiffeisen KAG verwendet alle üblichen Instrumente des Vergütungs-Managements (z.B. Vergütungsstudien im In- und Ausland, Salary Bands, Positionsgrading).

Das variable Gehalt basiert auf der Erreichung von Unternehmens- und Leistungszielen, die im Rahmen eines Performance Management Prozesses festgelegt und überprüft werden. Die Ziele der Mitarbeiter leiten sich aus den strategischen Unternehmenszielen, den Zielen ihrer Organisationseinheit bzw. Abteilung sowie aus ihrer Funktion ab. Die Zielvereinbarungen sowie die Feststellung der Zielerreichungen (=Leistung) des Mitarbeiters werden im Rahmen jährlich stattfindender Mitarbeitergespräche ermittelt („MbO-System“).

Die Zielstruktur in der Raiffeisen KAG unterscheidet einerseits zwischen qualitativen Zielen – dazu zählen individuelle Ziele oder Bereichs- und Abteilungsziele – und andererseits quantitativen Zielen, z.B.

Performance- und Ertragszielen, sowie quantifizierbaren Projektzielen. Jede Führungskraft hat zudem Führungsziele. In den Kernbereichen – Vertrieb und Fondsmanagement – gibt es zusätzlich quantitative ein- bzw. mehrjährige Ziele.

Besondere Vergütungsgrundsätze für das Risikopersonal

Für jedes Geschäftsjahr werden die Personen des Risikopersonals gemäß den gesetzlichen Vorgaben ermittelt.

Die für ein Geschäftsjahr den Mitgliedern des Risikopersonals zugeteilten variablen Vergütungen werden nicht vollständig ausgezahlt, sondern mindestens 40% (macht die variable Vergütungskomponente einen besonders hohen Betrag aus mindestens 60%) des Betrages wird entsprechend den Vorgaben des § 17c InvFG bzw der Anlage 2 zu § 11 AIFMG über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zurückgestellt.

Ein erheblicher Anteil, der mindestens 50% der variablen Vergütungskomponenten beträgt, besteht aus einem angemessenen Verhältnis aus Anteilen eines von der Raiffeisen KAG verwalteten Investmentfonds. Die genannten Instrumente unterliegen einer „Haltefrist“, die darauf abstellt, die Anreize an den Interessen der Verwaltungsgesellschaft sowie an den Interessen der Anteilinhaber auszurichten.

Die variable Vergütung für Mitarbeiter des Risikopersonals, einschließlich des zurückgestellten Anteils, wird nur dann ausgezahlt oder verdient, wenn sie angesichts der Finanzlage der Raiffeisen KAG insgesamt tragbar und aufgrund der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung, des Investmentfonds und der betreffenden Person gerechtfertigt ist, andernfalls ist eine Kürzung oder auch der gänzliche Entfall auf Basis der Richtlinien und den entsprechenden Malus- und Rückforderungsvereinbarungen vorgesehen.

In Raiffeisen KAG darf die variable Komponente grundsätzlich 100 % der Fixkomponente der Gesamtvergütung für den einzelnen Mitarbeiter, der „Risikopersonal“ ist, nicht übersteigen.

Die Verwendung irgendeiner Art von persönlichen Hedging-strategien oder vergütungs- und haftungsbezogener Versicherungen, um die in den Vergütungsrichtlinien verankerte Ausrichtung am Risikoverhalten zu unterlaufen, ist Mitarbeitern der Raiffeisen KAG verboten.

Für die Zuteilung der Vergütung und sonstigen Zuwendungen zuständige Personen

Der Aufsichtsrat der Raiffeisen KAG beschließt die vom Vergütungsausschuss festgelegten allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik (Vergütungsrichtlinien), überprüft diese regelmäßig und ist für ihre Umsetzung und die Überwachung in diesem Bereich verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat die Aufgabe, die Vergütung des höheren Managements im Risikomanagement und in Compliance-Funktionen unmittelbar zu überprüfen.

Die Vergütung der Geschäftsführung der Raiffeisen KAG wird vom Aufsichtsrat der KAG festgelegt.