

Vergütungsgrundsätze der Raiffeisen Salzburg Invest GmbH („RSI“)

Die RSI ist Teil der Raiffeisen Capital Management („RCM“) Gruppe (das sind Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. („RKAG“), Raiffeisen Immobilien Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und RSI).

Die Vergütungssysteme von Wertpapierfirmen haben die Interessen aller Kunden der Wertpapierfirmen zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass die Kunden fair behandelt werden und dass ihre Interessen durch die von der Wertpapierfirma übernommenen Vergütungspraktiken kurz-, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt werden.

Die RSI stellt sicher, dass sie die Leistung ihrer Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet, die mit ihrer Pflicht, im bestmöglichen Interesse ihrer Kunden¹ zu handeln, kollidiert. Insbesondere darf sie keine Vereinbarung im Wege der Vergütung oder auf sonstigem Wege treffen, die ihre Mitarbeiter verleiten könnte, ihre eigenen Interessen oder die Interessen der RSI zum potenziellen Nachteil eines Kunden zu begünstigen.

Die Grundlagen für die vorliegenden Vergütungsgrundsätze der RSI finden sich insb. in den in Artikel 27 der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565 enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und –praxis. Die vorliegenden Vergütungsgrundsätze stellen die Umsetzung dieser Anforderungen dar.

Die Vergütungsgrundsätze enthalten im Einklang mit den genannten gesetzlichen Vorgaben insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik, einschließlich Regeln zur angemessenen Festlegung fixer Gehälter und variabler Gehaltsbestandteile.

Die Vergütungsgrundsätze gelten für alle relevanten Personen im Sinne des Artikel 27 Absatz 2 der Delegierten Verordnung (EU) 2017/565. Zu den relevanten Personen zählen die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter der RSI.

1 Allgemeine Vergütungsprinzipien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RSI

Die RSI hat im Rahmen von angemessenen internen Verfahren Vergütungsgrundsätze und -praktiken festgelegt und umgesetzt, die die Interessen aller ihrer Kunden berücksichtigen und durch die sichergestellt wird, dass ihre Kunden fair behandelt werden und dass ihre Interessen durch die Vergütungspraktiken kurz-, mittel- und langfristig nicht beeinträchtigt werden. Die Vergütungspolitik und –praxis der RSI führt nicht zu Interessenkonflikten und schafft keine Anreize, die relevante Personen möglicherweise dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen oder die Interessen der Wertpapierfirma zum potentiellen Nachteil eines Kunden zu begünstigen. Dies wird im Besonderen sichergestellt durch:

- Entwurf der Vergütungspolitik und -praxis gemeinsam durch die Abteilungen „Group Human Resources“ der Raiffeisen Bank International AG und des Compliance Office der RSI²; die Vergütungsgrundsätze werden final von der Geschäftsleitung der RSI genehmigt (weitere Details siehe Abschnitt 4).
- Ein Performance Management System unter Berücksichtigung von:
 - heterogenen Zielstrukturen – neben quantitativen Zielen werden auch qualitative Aspekte (im Rahmen qualitativer Ziele) berücksichtigt, außerdem werden jeweils verschiedene Zielgrößen berücksichtigt
 - Zielen im Rahmen der definierten Risikoprofile
 - nachhaltigen, langfristigen Zielen – sowohl auf der Unternehmens- und Abteilungsebene als auch bei den individuellen Zielen
 - strategischen Unternehmenszielen und individuellen Zielen wobei im Besonderen auf längerfristige Leistungen bzw. langfristige Ziele (z.B. nachhaltige Zufriedenheit der

¹ Mit „Kunden der RSI“ sind für die Zwecke der Vergütungsgrundsätze die Kunden gemeint, mit denen die Raiffeisenbanken der Raiffeisenbankengruppe Salzburg Vermögensverwaltungsverträge abgeschlossen haben.

² Die Compliance-Funktion wird aufgrund eines Auslagerungsvertrages von der RKAG wahrgenommen.

auslagernden Raiffeisenbanken, Entwicklung der verwalteten Kundenportfolios) Wert gelegt wird.

Die folgenden, allgemeinen Vergütungsprinzipien finden auf die Vergütung aller Mitarbeiter der RSI (einschließlich der Geschäftsleitung) Anwendung:

- Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und Interessen der RSI, insbesondere durch die Verwendung von risikorelevanten Leistungsindikatoren und wichtigen kulturellen Kompetenzen.
- Maßgebliches Element der Vergütung ist eine leistungsbezogene Funktionsstruktur.
- Die Vergütung ist konkurrenzfähig sowie finanzierbar und angemessen und wird nach Maßgabe des relativen Wertes der beruflichen Tätigkeit, dem Marktwert und den -praktiken festgelegt.
- Die Entwicklung, Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird dadurch gefördert, dass finanzielle Stabilität geboten wird und das Performance Management einen starken Fokus auf die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt.
- Individuelle Leistung ist das Ergebnis der erzielten Resultate und Verhaltensweisen sowie 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 RSI 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 den auftraggebenden Raiffeisenbanken.
- Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, müssen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen 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.
- Eine garantierte variable Vergütung steht nicht im Einklang mit 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.

2 Interessenkonflikt

Als Grundregel gilt, dass bei der Erstellung von Vergütungsgrundsätzen und – praktiken, RSI sicherstellen muss, dass monetäre und nicht monetäre Vergütungsformen keinerlei Anreize für die Mitarbeiter der RSI bieten, eigene Interessen oder die Interessen der RSI vor die Interessen der Kunden zu stellen und somit gegen die Interessen der Kunden der RSI zu handeln.

Die Vorschriften zu Interessenskonflikten gelten für alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit Wertpapierdienstleistungen und/oder Wertpapiernebenleistungen in Bezug auf Finanzinstrumente.

Für sämtliche Mitarbeiter der RSI darf die Formulierung der Zielvorgaben keine Interessenkonflikte hervorrufen, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluss auf die Kundenbeziehungen und daher zum Nachteil der Interessen der Kunden sein könnten. Diese Interessenskonflikte sind insbesondere bei der Portfolioverwaltung von Bedeutung.

Im Regelfall werden Interessenskonflikte wesentlich minimiert, wenn der flexible / variable Anteil des Gehalts eines Mitarbeiters nur einen kleinen oder beschränkten Teil des Gesamtgehalts dieses Mitarbeiters ausmacht.

Die Umsetzung von Vergütungsmodellen, die von den hierin Vorgesehenen abweichen, muss durch die Compliance-Abteilung der RCM genehmigt werden, die sich vorab mit Group Compliance abstimmen wird.

Die vom Compliance Office der RSI entwickelten Grundsätze für eine Vermeidung von Interessenskonflikten sind zu berücksichtigen und einzuhalten.

3 Vergütungselemente und deren Berechnung

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.

Bei der Gesamtvergütung stehen feste und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis und der Anteil der festen Komponente an der Gesamtvergütung ist genügend hoch, dass eine flexible Politik bezüglich der variablen Komponente uneingeschränkt möglich ist und auch ganz auf die Zahlung einer variablen Komponente verzichtet werden kann.

In der RSI ist das Grundgehalt (Fixvergütung) eine nicht im Ermessen stehende Vergütung, die nicht nach Maßgabe der Leistung des Unternehmens oder des Einzelnen oder der erzielten Ergebnisse 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 RSI bestimmt. Daher hängt die Höhe des fixen Gehalts nicht vom operativen Ergebnis oder den individuellen Zielerreichungen ab. RSI verwendet alle üblichen Instrumente des Vergütungs-Managements (z.B. Vergütungsstudien im In- und Ausland, Salary Bands). Zur Fixvergütung zählen auch positionsbezogene Zulagen.

Die Zielstruktur in der RSI unterscheidet einerseits zwischen qualitativen Zielen – dazu zählen individuelle Ziele oder Abteilungsziele – und andererseits quantitativen Zielen, z.B. Performance- und Ertragszielen, sowie quantifizierbaren Projektzielen. Jede Führungskraft hat zudem Führungsziele. Zum Performance Management System siehe auch Abschnitt 1.

Die variable Vergütung sollte eine nachhaltige und risikoangepasste Leistung widerspiegeln sowie eine Leistung, die über das für die Erfüllung der Aufgabenbeschreibung des Mitarbeiters gemäß der arbeitsvertraglichen Vereinbarung erforderliche Maß hinausgeht. Die variable Entlohnung muss mit der Leistung und den Ergebnissen des Teams und/oder des Einzelnen und zudem mit der Leistung der RSI verknüpft sein.

Variable Vergütung:

- ist ein wichtiges Element der Philosophie der Gesamtvergütung und ihr Zweck ist die Einstellung, Motivation und Bindung von Mitarbeitern;
- basiert auf klaren Leistungskriterien, die sowohl quantitativer als auch qualitativer Art sein müssen und mit einer risikoadjustierten Wertschöpfung verknüpft sind. Jede Ausgestaltung variabler Vergütungen muss Verhaltensweisen belohnen und dazu motivieren, die Antrieb für einen bestimmten Unternehmenserfolg sind und Wert für die Anteilseigner schaffen.

Die Strategie der RSI zur Erreichung ihrer Ziele wird durch die Vergütungsphilosophie aktiv verstärkt.

Wenn einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin eine variable Vergütung gewährt wird, dann ist sie für eine gemessene Leistung zu zahlen (Leistung der RSI, des Teams und des Einzelnen, abhängig von der Kategorie des jeweiligen Mitarbeiters / der jeweiligen Mitarbeiterin).

Leistung entspricht Ergebnissen und Verhaltensweisen - das „WAS“ und das „WIE“ - nach Maßgabe des Performance Management Systems der RSI. Daher muss variable Vergütung mit dem Performance Management oder einem vergleichbaren System für die Setzung von Zielvorgaben verknüpft sein (siehe auch Abschnitt 1).

Ein „Profit Sharing-Ansatz“ wird nicht unterstützt, da er nicht alle notwendigen Elemente für eine variable Vergütung beinhaltet, die von dieser Vergütungspolitik gefordert werden.

Eine variable Vergütung hat im Vergleich mit dem Grundgehalt angemessen und ausgewogen zu sein („Pay-Mix“) und muss im Einklang mit den üblichen lokalen Praktiken des Marktes stehen.

Der Pay-Mix hat ausgewogen zu sein und muss die Auswirkung auf die Risikobereitschaft und die Compliance-Verhaltensweisen des Mitarbeiters (wie groß das Risiko ist, dem das Unternehmen durch den Mitarbeiter ausgesetzt wird, in welchem Umfang er/sie in Versuchung geführt wird, Unternehmensregeln nicht zu beachten) widerspiegeln.

Es ist jederzeit ein Gleichgewicht zwischen festen und variablen Elementen der Vergütung aufrechtzuerhalten, so dass die Interessen der Wertpapierfirma oder ihrer relevanten Personen durch die Vergütungsstruktur nicht gegenüber den Interessen eines Kunden begünstigt werden.

Der Pay-Mix wird abhängig von der Position und Rolle des Mitarbeiters unterschiedlich sein (z.B. Mitarbeiter in hierarchisch höheren Funktionen, können einen höheren variablen Anteil im Vergleich zum Fixum haben als Dienstleistungs- oder Unterstützungsfunktionen oder Funktionen, die in der Hierarchie niedriger angesiedelt sind).

Unethische oder pflichtwidrige Verhaltensweisen sollten jede ansonsten gute (finanzielle) Leistung überlagern und die variable Vergütung des Mitarbeiters schmälern.

Der Prozess des Performance Managements sieht eine Differenzierung der individuellen Leistungsniveaus vor (Personen mit einem unterdurchschnittlichen Leistungsniveau im Vergleich zu Leistungsträgern) und die variable Vergütung hat dem zu entsprechen – dies ist ein notwendiges Element einer Leistungskultur.

Die Systeme für eine variable Vergütung sollten (in Bezug auf die Messung der Leistung und der Zuweisung variabler Vergütung innerhalb der RSI) alle Arten von aktuellen und zukünftigen Risiken (dazu zählen z.B. die Berechnung des Unternehmensergebnisses sowie die Berücksichtigung von Veranlagungsvorgaben), einschließlich schwierig zu bemessender Risiken, wie zum Beispiel das Liquiditätsrisiko, das Reputationsrisiko sowie das operationale Risiko, widerspiegeln.

Die Leistungskennzahlen für in Kontrollfunktionen beschäftigte Mitarbeiter (z.B. Risikokontroll-Funktionen) haben die besonderen Anforderungen für diese Funktionen widerzuspiegeln.

In Kontrollfunktionen beschäftigte Mitarbeiter sollten in Übereinstimmung mit dem Erreichen der mit ihrer Funktion verbundenen Ziele und in einer Weise vergütet werden, die unabhängig von den von ihnen beaufsichtigten Geschäftsbereichen ist und ihrer wichtigen Aufgabe im Unternehmen entspricht. Darüber hinaus sollte die Vergütung der Mitarbeiter im Back Office und in der Risikokontrolle nicht durch das Personal im Front-Office beeinflusst werden.

Eine variable Vergütung wird nur dann zugeteilt, gezahlt oder übertragen, wenn die folgenden Kriterien erfüllt sind, sofern diese für die RSI anwendbar sind:

- Dies ist nicht – entweder auf der Ebene der RCM-Gruppe und/oder der RSI – auf der Grundlage einer Entscheidung der zuständigen Aufsichtsbehörde verboten.
- Dies ist nach der Finanzlage der RCM-Gruppe und der Finanzlage der RSI insgesamt tragbar und nach Maßgabe der Leistung des Konzerns, der RSI, der Geschäftseinheit und des betreffenden Einzelnen gerechtfertigt.
- Die Mindestanforderungen, wie sie nach der lokalen Gesetzgebung auf die RSI für die Zuteilung oder Bezahlung einer variablen Vergütung Anwendung finden, werden erfüllt.

Der Bonus kann reduziert werden oder sogar gänzlich entfallen, wenn die gegebenenfalls zusätzlichen, von der Geschäftsleitung der RSI von Zeit zu Zeit definierten, Kriterien und Bedingungen für die Zuteilung und/oder Zahlung einer variablen Vergütung nicht erfüllt werden. Diese potentiellen zusätzlichen Kriterien berücksichtigen dabei sämtliche derzeit bestehenden Risiken, erwartete Verluste, veranschlagte unerwartete Verluste und Stressbedingungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Instituts als auch die Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität.

Eine variable Vergütung wird nicht in Form von Instrumenten oder Verfahren gezahlt, die eine Umgehung der rechtlichen Anforderungen erleichtern.

4 Governance

Die Geschäftsleitung der RSI legt nach Beratung mit der Compliance-Funktion die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik (die vorliegenden Vergütungsgrundsätze) fest und ist für die tägliche Umsetzung der Vergütungsgrundsätze sowie für die Überwachung der Compliance-Risiken in Bezug auf die Grundsätze verantwortlich.

Die Vergütung der Geschäftsleitung der RSI wird von der Geschäftsleitung der RKAG festgelegt.

Die Einrichtung eines Vergütungsausschusses ist für die RSI nicht erforderlich.