
Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Raiffeisen Privatbank Liechtenstein AG leitet sich aus der geschäftspolitischen Grundsatzausrichtung ab und hat zum Ziel, durch geeignete Anreizmechanismen das Engagement der Mitarbeiter zu fördern und somit einen Beitrag zum nachhaltigen Geschäftserfolg des Unternehmens zu leisten ohne dabei die Werte und Ziele des Unternehmens im Hinblick auf ein angemessenes Risikoverhalten zu vernachlässigen. Das Vergütungsmodell ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. In diesem Sinne sollen überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung haben. Entsprechend der Vergütungspolitik legt das Vergütungsmodell einen Fokus auf nachhaltiges und insofern langfristig orientiertes Handeln. Die Vergütungspolitik ist sowohl durch eine ausgewogene Gewichtung von monetären Gehaltsbestandteile als auch nicht-monetären Anreizfaktoren gekennzeichnet.

Die monetären Gehaltsbestandteile setzen sich aus einem vereinbarten fixen Grundbezug zuzüglich einer vertraglich vereinbarten, gedeckelten Bonuszahlung in Abhängigkeit der persönlichen aber auch unternehmensbezogenen Zielerreichung, welche durch einen Verwaltungsratsbeschluss im Folgejahr der Höhe nach zu bewilligen ist, zusammen. Die Bonuszahlungen sind insofern transparent und errechnen sich nach einem klar definierten Grundprinzip.

Das Grundgehalt richtet sich nach dem jeweiligen Berufsbild und wird auf Basis der jeweiligen Anforderungen, Kompetenzen, Erfahrungen und Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters nach dem Grundsatz der Markt- und Branchenkonformität ausgestaltet. Im Rahmen der Risikopolitik wurde die Vergütungspolitik nach dem Grundsatz gestaltet, dass keine Anreize für den Mitarbeiter zur übermässigen und mit dem Risikoprofil der Bank nicht zu vereinbarenden Risikohöhe geschaffen werden.