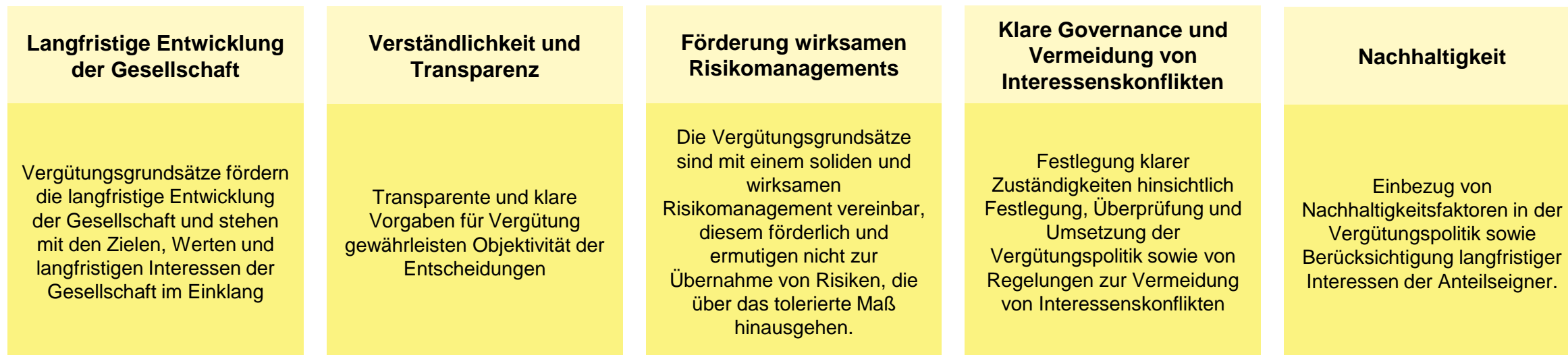


Vergütungspolitik der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien

Die Vergütungsrichtlinie der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien basiert auf den jeweils gültigen einschlägigen europarechtlichen Bestimmungen, den jeweils gültigen einschlägigen nationalen Bestimmungen, insb. BWG samt Anlage zu § 39b, den jeweils gültigen einschlägigen EBA Guidelines und den entsprechenden Rundschreiben der FMA.

Die Vergütungspolitik der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien beruht auf **fünf Grundprinzipien**:



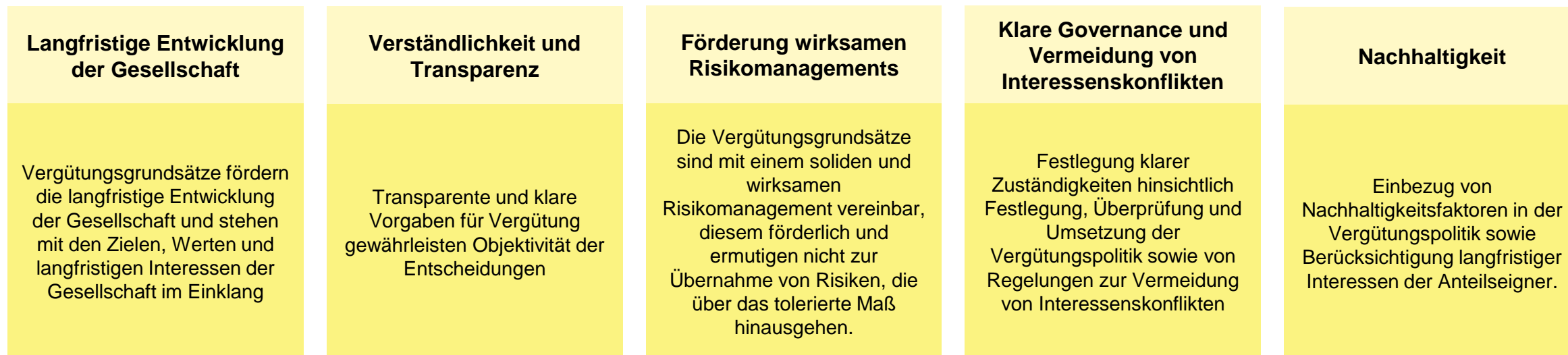
Unsere Vergütungspolitik steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Sie ermutigt nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft, berücksichtigt Kundeninteressen und vermeidet jegliche Art von Risiken für Kund:innen.

Die unternehmensinterne Vergütungspolitik gewährleistet, dass sie den **Nachhaltigkeitsfaktoren** wie Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht entgegensteht und allfällige Nachhaltigkeitsrisiken angemessen berücksichtigt. Darüber hinaus bekennen wir uns zu einer **geschlechtsneutralen Förderung** der gehaltlichen und karrierebezogenen, unternehmensinternen Entwicklung sowie Aus- und Weiterbildung sämtlicher Mitarbeiter:innen.

Vergütungspolitik der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG

Die Vergütungsrichtlinie der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG basiert auf den jeweils gültigen einschlägigen europarechtlichen Bestimmungen, den jeweils gültigen einschlägigen nationalen Bestimmungen, insb. BWG samt Anlage zu § 39b, den jeweils gültigen einschlägigen EBA Guidelines und den entsprechenden Rundschreiben der FMA.

Die Vergütungspolitik der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG beruht auf **fünf Grundprinzipien**:



Unsere Vergütungspolitik steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft in Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Sie ermutigt nicht zu einer übermäßigen Risikobereitschaft, berücksichtigt Kundeninteressen und vermeidet jegliche Art von Risiken für Kund:innen.

Die unternehmensinterne Vergütungspolitik gewährleistet, dass sie den **Nachhaltigkeitsfaktoren** wie Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht entgegensteht und allfällige Nachhaltigkeitsrisiken angemessen berücksichtigt. Darüber hinaus bekennen wir uns zu einer **geschlechtsneutralen Förderung** der gehaltlichen und karrierebezogenen, unternehmensinternen Entwicklung sowie Aus- und Weiterbildung sämtlicher Mitarbeiter:innen.