



# Vergütungspolitik

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung der Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien &  
des Vorstands der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien

Version 03 / Stand 29.01.2026

## Vorwort

Als österreichische Kreditinstitute haben die Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien und die Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien (nachfolgend die „Gesellschaften“ und jeweils einzeln die „Gesellschaft“) die im österreichischen Bankwesengesetz (BWG) festgelegten Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken sowie sämtliche Vorgaben für eine solide Vergütungspolitik zu beachten und anzuwenden. Diese auf EU-Recht beruhenden regulatorischen Vorschriften sehen unter anderem strenge Anforderungen an die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung an die Unternehmensleitung vor. Der Zweck dieser regulatorischen Vergütungsbestimmungen besteht darin, die Mitglieder der Unternehmensleitung zu einem nachhaltigen und langfristigen Handeln zu bewegen und ihre persönlichen Ziele mit den langfristigen Interessen der Gesellschaft in Einklang zu bringen. Die in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Bestimmungen entsprechen diesen Vergütungsvorgaben.

## Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder der Geschäftsleitung & des Vorstands der Gesellschaften

Die Vergütungsrichtlinie der Gesellschaft basiert auf den jeweils geltenden einschlägigen europarechtlichen und nationalen Vorgaben, insb. § 39b BWG samt Anlage, sowie den jeweils einschlägigen EBA- und ESMA-Guidelines und Rundschreiben der FMA.

Die Vergütungspolitik der Gesellschaft beruht auf fünf Grundprinzipien:

Langfristige Entwicklung der Gesellschaft	Verständlichkeit und Transparenz	Förderung wirksamen Risikomanagements	Klare Governance und Vermeidung von Interessenskonflikten	Nachhaltigkeit
<p><b>Vergütungsgrundsätze fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und stehen mit den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft im Einklang</b></p>	<p><b>Transparente und klare Vorgaben für Vergütung gewährleisten Objektivität der Entscheidungen und gleichen Interessen des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung den langfristigen Interessen der Gesellschaft an</b></p>	<p><b>Die Vergütungsgrundsätze sind mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das tolerierte Maß hinausgehen</b></p>	<p><b>Festlegung klarer Zuständigkeiten hinsichtlich Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie von Regelungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten</b></p>	<p><b>Einbezug von Nachhaltigkeitsfaktoren in der Vergütungspolitik und gemeinsames Nachhaltigkeitsziel im Long-Term-Incentive (LTI)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vergütung hat in einem <b>angemessenen Verhältnis</b> zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung zu stehen.</li> <li>Die Vergütungspolitik steht mit der <b>Geschäfts- und Risikostrategie</b>, den <b>Zielen, Werten und langfristigen Interessen</b> der Institute im Einklang.</li> <li>Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem <b>angemessenen Verhältnis</b> zueinander.</li> <li>Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der Gesellschaft zur <b>Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung</b> nicht ein.</li> <li>Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung variabler Vergütung darf nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der <b>Finanzlage</b> insgesamt tragbar und nach der <b>Leistung</b> des Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedes gerechtfertigt ist.</li> <li>Ein erheblicher Anteil der variablen Vergütung wird <b>im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben zurückgestellt</b> und unterliegt einer ex-post-Risikoanpassung, die durch Malus- und Rückforderungsübereinkommen abgesichert wird.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung hat <b>im Einklang mit den in dieser Vergütungspolitik festgelegten Grundsätzen</b> zu erfolgen.</li> <li>Die Erfolgsmessung für die Gewährung variabler Vergütung basiert auf einer <b>adäquaten Anzahl relevanter und klar verständlicher Leistungs- und Beurteilungskriterien, die der Geschäftsstrategie und dem Risikoprofil der Gesellschaft Rechnung tragen</b> um eine Steuerung des Verhaltens ermöglichen.</li> <li>Die Festlegung der Ziele sowie die Leistungs- und Risikobemessung quantitativer Ziele erfolgt anhand <b>klarer vorab festgelegter Messgrößen</b>, wobei bei der Beurteilung ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität sichergestellt werden muss.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben</b> des BWG sind die Risiken aus der Vergütungspolitik im Rahmen der allgemeinen Risikosteuerung der Gesellschaft zu berücksichtigen, insbesondere in Zusammenhang mit der Gewährung variabler Vergütung.</li> <li>Bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der <b>Leistung des betreffenden Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedes als auch der Gesamtergebnisse der Gesellschaften</b> zugrunde.</li> <li>Bei der Leistungsbeurteilung sind <b>risikosensitive Leistungskriterien</b> und angemessene <b>finanzielle, nicht-finanzielle</b> Ziele sowie <b>qualitative und quantitative</b> Leistungskriterien zu berücksichtigen. Die Leistungskriterien sollen <b>keine Anreize</b> für das Eingehen übermäßiger Risiken oder unlauterer Verkaufspraktiken beinhalten.</li> <li>Ein solides und wirksames Risikomanagement wird durch die <b>Einhaltung der regulatorischen Vorgaben in Bezug auf die risikoadjustierte Leistungsbemessung</b>, sowie die ex-ante und ex-post-Risikoanpassung bei Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung gewährleistet. Die regulatorischen Vorschriften erfordern insbesondere eine umfassende Risikoausrichtung der variablen Vergütung, die Einhaltung eines Bonus-Cap, die Rückstellung eines erheblichen Anteils variabler Vergütung sowie den Abschluss von Malus- und Rückforderungsübereinkommen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der <b>Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats</b> überwacht die Einhaltung der Vergütungspolitik.</li> <li>In die Erstellung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik sind die <b>internen Kontrollfunktionen</b> im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben angemessen einzubinden.</li> <li><b>Interessenskonflikte</b> sollen bei der Ausgestaltung der Vergütung und insbesondere bei der Festlegung der Leistungsziele und der Beurteilung deren Erreichung möglichst <b>vermieden bzw. angemessen abgemindert werden</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vergütungspolitik ist so ausgestaltet, dass sie <b>Nachhaltigkeitsfaktoren</b> wie Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, der Achtung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Korruption und Bestechung nicht entgegensteht. Weiters trägt sie den <b>langfristigen Interessen der Gesellschaft und Anteilseigner</b> Rechnung.</li> <li>Die Gesellschaft bekennt sich zu einer <b>geschlechtsneutralen Förderung</b> der gehaltlichen und karrierebezogenen, unternehmensinternen Entwicklung.</li> <li>Die variable Vergütung des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung umfasst <b>einen Long-Term-Incentive</b> für einen Zeitraum von vier Geschäftsjahren. Die für die Bemessung im Vorhinein festgelegten Messgrößen, beinhalten für den LTI-Plan ein <b>gemeinsames Nachhaltigkeitsziel</b>. 30-40% der LTI-Auszahlung jedes Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedes hängt von der Erreichung dieses Nachhaltigkeitsziels ab.</li> <li>Zum <b>gemeinsamen Nachhaltigkeitsziel</b> zählen die Ausarbeitung und Umsetzung von gesetzten Maßnahmen zur Verbesserung unserer ESG-Ratings.</li> </ul>

## Vergütungsbest

### Vergütungsbestandteile Mitglieder der Geschäftsleitung & des Vorstands der Gesellschaften

#### Fixvergütung

Die Fixvergütung beruht auf vorab festgelegten Kriterien und ist **leistungsunabhängig**. Darüber hinaus müssen alle weiteren **regulatorischen Anforderungen** für die Zuordnung als Fixvergütung erfüllt sein.

Zur Fixvergütung zählt insbesondere das **Grundgehalt**, die Managementzulage und weitere Zusatz- & Nebenleistungen.

Die **Höhe des Grundgehalts** beruht auf der einschlägigen beruflichen Ausbildung und Erfahrung und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des einzelnen Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedes und zu der für die konkrete Funktion üblichen Vergütung. Die Fixvergütung ist so auszugestalten, dass diese **wettbewerbsfähig und marktadäquat** ist und die Gesellschaft in der Lage ist, geeignete Vorstands- bzw. Geschäftsleitungsmitglieder zu rekrutieren und zu halten.

Unter die Fixvergütung fallen neben dem Grundgehalt und der Managementzulage ferner **Leistungen** wie die Zurverfügungstellung eines angemessenen Dienstautos oder Altersvorsorgeleistungen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren Neben- und Zusatzleistungen (**Benefits**) die Teil einer institutsweiten Politik sind, keine Auswirkungen auf das Risikoverhalten haben sowie leistungsunabhängig gewährt werden wie beispielsweise: Gruppenkrankensversicherung, Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge, Betriebskindergarten und Mitarbeiterrestaurant.

Bestandteile fixe Vergütung		Auszahlung	Merkmale
Grundgehalt		Überweisung	Verantwortungsabhängig
Managementzulage		Überweisung	Verantwortungsabhängig
Sonstige Entgeltbestandteile	Pensionsleistung	Beitragsübernahme durch das Unternehmen	Beitragsorientiert über externe Pensionskasse
	Versicherungen	Beitragsübernahme durch das Unternehmen	Risikoversicherung gegen Unfall, Berufsunfähigkeit und Todesfall
	Sonstiges	Divers	Allfällige Urlaubersatzleistung
			Erfolgsunabhängige Einmalzahlungen (zB Sign-On-Bonus)

#### Variable Vergütung - Prämienmodell

Die Vergütungsrichtlinie der Gesellschaft sieht für Mitglieder des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung die Möglichkeit eines jährlichen Short-Term-Incentive (STI) und eines alle vier Jahre erreichbaren Long-Term-Incentive (LTI) vor.

Das Prämiensystem für die Mitglieder des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung stellt sich wie folgt dar:

<b>1. Entry Gates</b>	Regulatorische und leistungsbezogene Entry Gates
<b>2. Prämienhöhe</b>	Maximal 25% des Grundbezugs und der Managementzulage als Ausgangsbasis, jeweils für STI und LTI
<b>3. Auszahlung</b>	Rückstellung eines Prämienteils entsprechend der regulatorischen Vorgaben
<b>4. Malus / Clawback</b>	Ex-post Risikoadjustierung durch Malus- und Rückforderungsübereinkommen

Bestandteile variable Vergütung	Auszahlung	Merkmale
Short-Term-Incentive (STI)	40% des STI wird bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Ablauf des ein Jahres Zeitraums überwiesen	Der Betrachtungszeitraum des STI beträgt ein Jahr (ab mind. 6 Monaten aliquote Gewährung möglich)
	60% des STI wird zurückbehalten ausbezahlt	60% STI zurückbehaltene Auszahlung über einen Zeitraum von 5 Jahren (Malus + Claw-Back Möglichkeit)
Long-Term-Incentive (LTI)	40% des LTI wird bei Vorliegen der Voraussetzungen nach	Der Betrachtungszeitraum des LTI beträgt vier Jahre

			Sachbezüge (zB Dienstwagen)
			Mitarbeitervorsorgekasse

	Ablauf des vier Jahres Zeitraums überwiesen	(ab mind. 1 Jahr aliquote Gewährung möglich)
	60% des LTI wird zurückbehalten ausbezahlt	60% LTI zurückbehaltene Auszahlung über einen Zeitraum von 5 Jahren (Malus + Claw-Back Möglichkeit)



**Raiffeisen**  
Niederösterreich-Wien



**Kontakt**

Raiffeisen Niederösterreich-Wien  
Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1  
1020 Wien  
Tel.: +43 664 780 167 00  
E-Mail: [christoph.troesch@raiffeisenbank.at](mailto:christoph.troesch@raiffeisenbank.at)  
<http://www.raiffeisenbank.at>