

VERÖFFENTLICHUNGEN

betreffend Corporate Governance
und Vergütung (§ 65a BWG)



**Raiffeisen Landesbank
Oberösterreich**

www.rlbooe.at

Kreditinstitute haben gemäß § 65a BWG auf ihrer Internetseite zu erörtern, auf welche Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs. 1 Z 18 und 19 und der Anlage zu § 39b BWG einhalten.

Die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft kommt diesen Verpflichtungen wie folgt nach:

Zur Einhaltung der §§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5, 29 BWG wurde mit Beschluss des Aufsichtsrates der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft ein Nominierungsausschuss eingesetzt, der entsprechend den gesetzlichen Vorgaben dafür Sorge trägt, dass die allgemeinen Voraussetzungen und persönlichen Anforderungen, die das BWG an die Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. der Aufsichtsorgane stellt, erfüllt werden.

Zu diesem Zweck hat die Raiffeisenbankengruppe Oberösterreich Verbund eGen eine schriftliche Fit & Proper Konzernrichtlinie erlassen. Darin werden die Strategie für die Auswahl und der Prozess zur Eignungsbeurteilung für freiwerdende Positionen in der Geschäftsleitung, im Aufsichtsrat sowie für die Besetzung von Schlüsselpositionen festgelegt.

Der Nominierungsausschuss der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft bekennt sich zu einer geschlechtsneutralen Personalpolitik unter Berücksichtigung von Aspekten der Diversität und legt die Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand mit 20 % und im Aufsichtsrat mit 30 % fest.

Zur Erreichung der Zielquoten bis ins Jahr 2025 wurde für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand festgelegt, dass unter gleich geeigneten Bewerbern Frauen der Vorzug gewährt wird. Weiters werden Frauen in der

Raiffeisenlandesbank Oberösterreich gezielt gefördert, insbesondere durch die Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bei der Besetzung der Aufsichtsratsmandate sind sowohl die Eigentümerinteressen als auch die Eigentümerstruktur abzubilden. Der Nominierungsausschuss ist jedoch bestrebt, bei den Nominierungen der künftigen Wahljahre ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen.

Zur operativen Unterstützung des Nominierungsausschusses wurde in der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft ein „Fit & Proper Office“ eingerichtet, welches für die Unterlageneinholung und -aufbereitung im Eignungsbeurteilungsprozess sowie die Sicherstellung einer zentralen Dokumentation und Aktualisierung der Richtlinie verantwortlich zeichnet.

Um die erforderliche fachliche Eignung für alle Geschäftsleiter, Aufsichtsräte und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen laufend zu gewährleisten, werden sowohl externe als auch interne Schulungen angeboten. Im Hinblick auf neue regulatorische Vorgaben haben die Geschäftsleiter und Aufsichtsräte persönlich dafür Sorge zu tragen, dass sie ihre Entscheidungen stets auf Basis eines aktuellen Informationsstands treffen.

Zur Einhaltung der §§ 39b, 39c und der Anlage zu § 39b BWG hat der Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft eine Vergütungsrichtlinie implementiert und einen Personal- und Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Personal- und Vergütungsausschuss genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.

Die Finanzinformationen gemäß § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG werden im Anhang zum Jahresabschluss bzw. Konzernabschluss angegeben.