



**Raiffeisen Bank
International**

Member of RBI Group

Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands
und des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG
im Geschäftsjahr 2021

Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG im Geschäftsjahr 2021

Inhalt

1. Auf einen Blick	1
2. Vorwort	1
3. Einleitung - Unternehmensperformance 2021.....	2
4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021.....	2
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021.....	3
4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021.....	3
4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre.....	5
4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder	5
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021.....	5
4.2.1 Einleitung/Überblick	5
4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien	6
4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien	6
4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder	8
4.2.5 Bonushöhe	22
4.2.6 Auszahlungsmodell	23
5. Malus und Clawback	24
6. Abweichungen von der Vergütungspolitik.....	24
7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung	24
8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021.....	25
9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung.....	26

1. Auf einen Blick

Konzernergebnis (in € Millionen)



Konzern-Return on Equity



Cost/Income ratio



NPE Ratio



2. Vorwort

Dieser vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte **Vergütungsbericht** enthält einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2021 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG („RBI“ oder „Gesellschaft“) gewährte oder geschuldete Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form.¹ Die Gewährung und Auszahlung der Vergütung erfolgte im Einklang mit der von der Hauptversammlung am 20.10.2020 beschlossenen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der RBI („Vergütungspolitik“) sowie unter Einhaltung der für Kreditinstitute vorgesehenen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

Alle Geldbeträge in diesem Vergütungsbericht sind gerundet auf **Tausend Euro** und als **Bruttobeträge** (exkl. Dienstgeber- bzw. sonstiger Pflichtabgaben) angegeben.²

¹ Der Vergütungsbericht in englischer Sprache, ist eine Übersetzung des deutschen Berichts. Allein die deutsche Version ist die authentische Fassung.

² Dieser Vergütungsbericht wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

3. Einleitung - Unternehmensperformance 2021

Wie das Jahr 2020, war auch das Jahr 2021 geprägt von der COVID-19-Pandemie und den damit in Zusammenhang stehenden vielseitigen Herausforderungen für unsere Kund*innen und Mitarbeiter*innen. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen und unterstützt durch die einsetzende Wirtschaftserholung in ihren Kernmärkten, konnte die RBI ihr bis dahin bestes Ergebnis vor Ausbruch der Pandemie nochmals deutlich übertreffen. Mit einem Konzernergebnis von EUR 1,372 Mrd. wurde das Vorjahresergebnis um 71% gesteigert, die Cost Income Ratio um 2,4 Prozentpunkte auf 53,5% weiter verbessert und die konsolidierte Eigenkapitalrendite um 4,5 Prozentpunkte auf 10,9% verbessert.

Die CET1 Quote blieb mit einer Reduktion um 0,5 Prozentpunkte auf 13,1% weitgehend unverändert. Vor dem Hintergrund großer Veränderungen der Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen, die das Jahr 2021 mit sich brachte, stellte die RBI erneut den Erfolg und die Stärke ihres integrierten und diversifizierten Geschäftsmodells unter Beweis. Neben den finanziellen Zielen bekannte sich die RBI zur Erreichung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele. Im Umfeld sich verändernder Märkte, mit einem verstärkten Fokus auf die Umwelt und den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, unternahm die RBI weitere Schritte, um zum meist empfohlenen Finanzdienstleister in ihren Kernmärkten zu werden.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 22. April 2021 unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt geltenden Empfehlungen der Europäischen Zentralbank (EZB) zu Dividendenausschüttungen während der COVID-19-Pandemie beschlossen, eine Dividende in Höhe von EUR 0,48 je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten und den verbleibenden Bilanzgewinn auf neue Rechnung vorzutragen. Nach der Aufhebung der Dividendenbeschränkung der EZB vom 23. Juli 2021, beschloss die außerordentliche Hauptversammlung am 10. November 2021 eine Sonderdividende in Höhe von EUR 0,75 je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten, was einer Gesamtdividende von EUR 1,23 für das Geschäftsjahr 2020 entspricht.

4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass den Vorstandsmitgliedern folgende Vergütungsbestandteile gewährt werden können:

Vergütungsbestandteile		
Vertragsbeginn	Vertragslaufzeit	Vertragsbeendigung
<ul style="list-style-type: none"> • Anwerbungsprämie, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundgehalt sowie weitere Zusatz- und Nebenleistungen, die der Fixvergütung zuzurechnen sind • Jährlicher Leistungsbonus 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche, freiwillige oder vertraglich vereinbarte Abfindungszahlungen • Anspruch auf festgelegten Teil des Grundgehalts während einer nachvertraglichen Gültigkeit der Konkurrenzklausel
Zeitablauf		

Im Einklang mit diesen Vorgaben wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 folgende Vergütungen gewährt:

- **Fixvergütung:**
 - o Grundgehalt,
 - o Zusatz- & Nebenleistungen (Benefits) sowie
 - o Vergütungen für allfällig bestehende Aufsichtsratsmandate in verbundenen Unternehmen
- **Variable Vergütung:**
 - o Zuteilung jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021 und Auszahlung der Bonusanteile aus Vorperioden

Den Vorstandsmitgliedern wurde keine andere variable Vergütung gewährt oder ausbezahlt. Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Aufsichtsratsstätigkeit in verbundenen Unternehmen keine variable Vergütung. Abgesehen von der Zuteilung eines Teils des Bonus in Form von Phantomanteilen (siehe Abschnitt 4.1.1), wurde den Vorstandsmitgliedern auch **keine aktienbasierte Vergütung** gewährt.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden **keine Anwerbungsprämien** an Vorstandsmitglieder gewährt oder ausbezahlt. Der Vergütungsbericht enthält im folgenden **Abschnitt 4.1. Angaben zur Gesamtvergütung**, die den Vorstandsmitgliedern in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 gewährt, zugeteilt bzw. ausgezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2021 ausgezahlte

Fixvergütung, der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Leistungsbonus sowie eine **Abfindungszahlung** an ein ehemaliges Vorstandsmitglied (Abschnitt 4.1.1). Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2021 in Bezug auf frühere Geschäftsjahre gewährten, zugeteilten oder ausbezahlten variablen Vergütungen. Abschnitt 4.1.3 enthält Angaben zu **Pensionszahlungen** an ehemalige Vorstandsmitglieder.

Im **Abschnitt 4.2** finden sich detaillierte Informationen zum jährlichen Leistungsbonus **für das Geschäftsjahr 2021**.

Details zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.2.ff).³

4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021

Übersicht Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 (Tabelle 1)

Beträge gerundet in TEUR

Name des Vorstandsmitglieds, Vorstands-bereich	Geschäfts-jahr	1 Fixvergütung				2 Jährliche variable Vergütung	2a up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung	2b deferred Teil der jährlichen variablen Vergütung	3 Gesamtvergütung	4 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR Mandate)	5 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		1a Grund-gehalt	1b Bezüge für AR-Madate in verbundenen Unternehmen	1c Benefits	1d Bei-träge zur Pen-sions-kasse						
Johann Strobl CEO	2021	900	340	0	57	891	356	534	2.188	41%	48%
Peter Lennkh Corporate Banking	2021	750	395	18	47	742	297	445	1.953	38%	48%
Andreas Gschwenter COO/CIO	2021	750	324	14	47	742	297	445	1.877	40%	48%
Hannes Mösenbacher CRO	2021	750	324	13	42	742	297	445	1.872	40%	48%
Łukasz Januszewski Markets & Investment Banking	2021	750	317	113	20	742	297	445	1.943	38%	46%
Andrii Stepanenko, Retail Banking	2021	750	366	114	42	742	297	445	2.014	37%	45%

Erläuterungen zu Tabelle 1:

In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2021 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2021 zugeteilt wurde.

³ https://www.rbinternational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

1. Fixvergütung:

1a. Grundgehalt:

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 Vorstandsmitglieds und zu der für die konkrete Funktion üblichen Vergütung. Das Grundgehalt inkludiert auch das 13. sowie 14. Monatsgehalt. Die gesetzlich geregelten Dienstgeber- und sonstige Abgaben sind nicht enthalten (dies betrifft insbesondere den Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, die Kommunalsteuer, Dienstgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds sowie die Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag und den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorgekasse).

1b. Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen:

Dabei handelt es sich um fixe Vergütungen, die den Vorstandsmitgliedern in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB) im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurden. Die Höhe der Vergütung wurde von den Gesellschafterversammlungen der verbundenen Unternehmen mit einem angemessenen Betrag festgelegt.

1c. Benefits:

Benefits sind der Fixvergütung zuzurechnende Zusatz- & Nebenleistungen und beinhalten im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gesellschaft Zurverfügungstellung eines Dienstautos (inkl. Parkplatz), Zuschuss zur Gruppenkrankenversicherung, Versicherungsbeiträge für private Unfallversicherung und Ablebensversicherung sowie den Ersatz von Umzugs- und Aufenthaltskosten von Vorstandsmitgliedern, die aus dem Ausland kommen. Darüber hinaus besteht eine D&O-Versicherung für den Vorstand, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

1d. Beiträge zur Pensionskasse

Beinhaltet im Einklang mit der Vergütungspolitik den Grundbetrag bzw. gegebenenfalls den Zusatzbeitrag zur betrieblichen Pensionskasse. Die Beitragsleistungen hängen dabei nicht von der Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds ab.

2. Jährliche variable Vergütung

Die in der Tabelle unter "Jährliche variable Vergütung" dargestellten Beträge bilden den für das Geschäftsjahr 2021 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrats im Einklang mit der Vergütungspolitik im März 2022 zugeteilten jährlichen Leistungsbonus ab (Details siehe Abschnitt 4.2).

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und den gesetzlichen Erfordernissen für Kreditinstitute (siehe insb. § 39b BWG inkl. Anhang zu § 39b BWG) unterliegt der Jahresbonus 2021 aller Vorstandsmitglieder besonderen Auszahlungsmodalitäten. Details entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.4.3).⁴

Dementsprechend werden abhängig von der Höhe des Bonus mind. 40% (idR aufgrund der Bonushöhe sogar 60%) zurückgestellt, das heißt die endgültige Zuteilung (nach Maßgabe einer ex-post-Risikoadjustierung im Hinblick auf etwaige Malus- und Clawbackfälle) sowie die Auszahlung erfolgt pro-rata verteilt über einen Zeitraum von fünf Jahren. Zusätzlich wird die Hälfte des gesamten Bonus in Form von unbaren Instrumenten (Phantomanteilen) gewährt, die einer Haltefrist von einem Jahr unterliegen und deren Wert nach Ablauf der Haltefrist in bar ausgezahlt wird. Während der Rückstellungs- und Haltefrist bleibt die Anzahl der zugeteilten Phantomanteile unverändert. Die Berechnung der Anzahl der zugewiesenen Phantomanteile und die Berechnung deren jeweiligen (Auszahlungs-)Werte beruht auf dem durchschnittlichen jährlichen Börsenkurs der Gesellschaft (des jeweils vorangegangenen Jahres). Deshalb ist davon auszugehen, dass die Summe, der in den kommenden Jahren im Hinblick auf die Phantomanteile vorgenommenen Auszahlungen vom ursprünglich in Form von Phantomanteilen zugeteilten Bonusbetrag abweichen wird (nach oben oder nach unten).

2a. Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der nicht der Rückstellung unterliegt. Allen Vorstandsmitgliedern wurde 40% des Bonus 2021 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2022 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2023 ausbezahlt werden.

2b. Zurückgestellter Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der auf einen Zeitraum von fünf Jahren zurückgestellt wird. Der zurückgestellte Teil beträgt bei allen Vorstandsmitgliedern 60%, wobei wiederum die Hälfte in Form von Phantomanteilen (mit einjähriger Haltefrist) zugeteilt wurde. Nähere Informationen zum Auszahlungsmodell finden sich in Abschnitt 4.2.6).

⁴ https://www.rbinternational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

3. Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich aus der Summe der Spalte 1 (Fixvergütung) sowie der Spalte 2 (Variable Vergütung).

4. Variable Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR-Mandate)

Gibt als Prozentsatz den Anteil der variablen Vergütung (Spalte 2) im Verhältnis zur Gesamtvergütung (Spalte 3) an.

5. Variable Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate)

Gibt als Prozentsatz den Anteil der variablen Vergütung (Spalte 2) im Verhältnis zur Gesamtvergütung (Spalte 3), exklusive der Bezüge für die AR-Mandate (d.h. exklusive Spalte 1b) an.

4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre

Übersicht über die im Geschäftsjahr 2021 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 2):

Beträge gerundet in TEUR

	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Summe
Johann Strobl, CEO	135	182	86	89	92	121	705
Peter Lennkh Corporate Banking	113	139	71	69	71	94	558
Andreas Gschwentner, COO/CIO	113	152	71	68	66	44	514
Hannes Mösenbacher, CRO	113	152	70	54	-	-	388
Lukasz Januszewski, Markets & Investment Banking	113	152	59	-	-	-	324
Andrii Stepanenko, Retail Banking	113	152	54	-	-	-	318

Beträge gerundet in TEUR

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Summe
Martin Grüll	28	152	71	74	77	101	503
Klemens Breuer	-	-	-	66	82	107	255
Karl Sevelda	-	-	-	54	112	148	315

Erläuterungen zu Tabelle 2:

In dieser Tabelle ist angegeben, welche Zahlungen die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 im Hinblick auf Bonuszuteilungen für das Geschäftsjahr 2020 und davor liegende Geschäftsjahre erhalten haben.

Herrn Grüll wurde im Jahr 2021 der Rest seiner vertraglich vereinbarten freiwilligen Abfertigung in Höhe von €1.411 Tausend ausbezahlt.

4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Darüber hinaus wurde an ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihren Hinterbliebenen im Geschäftsjahr € 1.319 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021

4.2.1 Einleitung/Überblick

Das Bonussystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft stellt sich wie folgt dar:

Bonussystem für Vorstände der Gesellschaft		
1. Step-in Kriterien	Regulatorische Step-in Kriterien	Leistungsbezogene Step-in Kriterien
2. Bonushöhe	Return on Equity (ROE)	Cost Income Ratio (CIR)
3. Auszahlung	Rückstellung eines Bonusteils für fünf Jahre, Verwendung unbarer Instrumente mit Haltefrist von einem Jahr, Bonus Cap	
4. Malus/Clawback	Ex-post Risikoadjustierung im Rahmen eines strukturierten und transparenten Prozesses („Malus/Clawback“)	

Schritt 1: Voraussetzung für jegliche Bonuszuteilung bzw. -zahlung ist die Erfüllung der regulatorischen und leistungsbezogenen **Step-in Kriterien**. Die Step-in Kriterien kommen kumulativ zur Anwendung, d.h. wenn eines der Step-in-Kriterien nicht erfüllt ist, so steht dem Vorstand bzw. dem betroffenen Vorstandsmitglied für das betroffene Leistungsjahr kein Bonus zu. Details dazu in den Abschnitten 4.2.2, 4.2.3 und 4.2.4.

Schritt 2: Wenn alle Step-in Kriterien erfüllt sind, dann wird der Bonusprozess mit der Berechnung der **Bonushöhe** fortgesetzt. Die konkrete Höhe des Bonus berechnet sich anhand der Erfüllungsgrade der vom Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Leistungsziele betreffend die beiden Kennzahlen ROE und CIR (jeweils bezogen auf das Ergebnis der RBI-Gruppe) mit einer Gewichtung von jeweils 50% pro Kennzahl. Details dazu in Abschnitt 4.2.5.

Schritt 3: Die **Auszahlung** des jährlichen Leistungsbonus erfolgt im Einklang mit dem im österreichischen Bankwesengesetz vorgesehenen Auszahlungsmodell (Rückstellung von 40% bzw. 60% des Bonus, 50% Phantomanteile). Zum Auszahlungsmodell siehe Abschnitte 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung) sowie 4.2.6.

Schritt 4: In den Folgejahren wird vor Zuteilung bzw. Auszahlung der zurückgestellten Teile des Leistungsbonus eine Ex-post-Risikoadjustierung vorgenommen und die Nachhaltigkeit der Leistung überprüft. Rückforderungsregelungen und Rückforderungsvereinbarungen stellen sicher, dass bei Vorliegen von **Malus & Clawbackfällen** der Bonus gekürzt werden kann. Siehe dazu Abschnitt 5.

4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien

Die regulatorischen Step-in Kriterien beziehen sich auf die regulatorischen Vorgaben für die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung, die insbesondere die Wahrung einer adäquaten Eigenmittelausstattung und eine angemessene Berücksichtigung der wirtschaftlichen Gesamtsituation der Gesellschaft als auch der RBI-Gruppe sicherstellen sollen.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im März 2022 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021 vorliegen:

- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung (einschließlich des zurückgestellten Anteils aus Vorjahren) ist nach der Finanzlage der RBI sowie der RBI-Gruppe tragbar und nach Maßgabe der Leistung der RBI sowie der RBI-Gruppe gerechtfertigt.
- Die gesetzlich vorgeschriebene CET 1 Quote der RBI sowie der RBI-Gruppe wurde erreicht (sowie alle übrigen regulatorisch erforderlichen Kapital- und Pufferanforderungen der CRR und CRD wurden eingehalten).
- Es liegt kein Verbot der Gewährung oder Auszahlung variabler Vergütung durch die zuständige Aufsichtsbehörde EZB vor.
- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist einer soliden Kapitalausstattung der RBI sowie der RBI-Gruppe nicht abträglich.

4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien

Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien

Jegliche Bonuszahlung setzt weiters voraus, dass die allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien erfüllt sind, die sich auf die Erreichung des für das jeweilige Leistungsjahr vom Aufsichtsrat bzw. Personalausschuss festgelegten Schwellenwertes Zieles bezogen auf die CET 1 Quote der Gruppe ("kapitalbezogenes Step-In-Kriterium") sowie die Erreichung des konsolidierten ROE mid-term Ziels beziehen.

Die für das Jahr 2021 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Kapitalbezogenes Step-In Kriterium	11,90%	13,10%	ok
50% des konsolidierten ROE mid-term Zieles	5,50%	10,90%	ok

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2021 wurden vom Personalausschuss des Aufsichtsrats im Rahmen des Performance-Managementprozesses für jedes einzelne Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt. Details zu den individuell festgelegten Leistungszielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt 4.2.4.

Die Festlegung der konkreten individuellen Kennzahlen (Leistungskriterien) für jedes Vorstandsmitglied erfolgte im Einklang mit der Vergütungspolitik sowie den vom Vergütungsausschuss festgelegten Performance-Management Regeln. Dabei wurde sichergestellt, dass der Leistungsbeurteilung für den konkreten Vorstandsbereich relevante Kennzahlen (Leistungskriterien) zugrunde liegen, wobei diese Leistungskriterien:

sich von der Geschäfts- und Risikostrategie , den Zielen, den Werten und den langfristigen Interessen der Gesellschaft ableiten
die regulatorischen Vorgaben , insb. in Bezug auf Risikoausrichtung & Leistungsbeurteilung, erfüllen
sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ziele , in einem angemessenen Verhältnis, enthalten
nicht zu einer unangemessenen kurzfristigen Erfolgsorientierung führen
ausreichend ambitioniert sind
eine relative Gewichtung haben
klar und verständlich formuliert sind
Vorab festgelegte klare und möglichst objektivierbare Parameter und Methoden für die Bemessung der Zielerreichung enthalten (inkl. Mindestleistungslevels)

Die individuellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021 umfassen finanzielle Leistungskriterien (quantitativ, gewichtet mit mindestens 40%) und nicht-finanzielle Leistungskriterien (quantitativ und qualitativ, gewichtet mit maximal 60%). Eine Mindestgewichtung von 50% auf quantitativen Zielen wurde in jedem der individuellen Performance Agreements berücksichtigt.

Die Festlegung der **finanziellen Leistungskriterien** durch den Personalausschuss erfolgte auf Basis eines Vorschlages des Bereichs Planning & Finance unter Berücksichtigung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Budgets und der Mittelfristplanung. Bei der Festlegung der finanziellen Leistungskriterien wurde durch die Experten des Bereichs Planning & Finance ein starkes Augenmerk auf die Gruppensteuerungsaspekte gelegt. Durch die starke Harmonisierung der finanziellen Steuerungskriterien zwischen RBI und den anderen Banken der RBI-Gruppe im In- und Ausland ist sichergestellt, dass ein einheitlicher Maßstab für die Erfolgsmessung der Vorstände angewendet wird, der den Erfolg der gesamten Gruppe gewährleisten soll. Dabei wurde insbesondere die wichtige Kontrollfunktion von Risikoaspekten angemessen berücksichtigt.

Somit fanden sowohl risikorelevante Faktoren sowie Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz bei der Festlegung der finanziellen Leistungsindikatoren Berücksichtigung wie beispielsweise: NPE Ratio (Non Performing Exposure Ratio), RORAC (Return on Risk-Adjusted Capital) und CIR (Cost/Income Ratio).

Die **nicht-finanziellen Leistungskriterien** basieren auf der Mission/Vision 2025 der RBI-Gruppe. Dadurch wird sichergestellt, dass die Leistungsziele im Einklang mit den strategischen Zielen der RBI und der RBI-Gruppe stehen und die Vorstandsmitglieder einen wesentlichen Beitrag dazu leisten.

VISION 2025: WE ARE THE MOST RECOMMENDED FINANCIAL SERVICES GROUP

MISSION: WE TRANSFORM CONTINUOUS INNOVATION INTO SUPERIOR CUSTOMER EXPERIENCE

Die Erreichung der Vision/Mission wird durch „Strategic Roadmaps“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Daraus leiten sich die Vorstandsziele für 2021 ab, die vom Personalausschuss des Aufsichtsrats genehmigt wurden. Bei der Zielfestlegung wurde der Fokus auf die RBI Mitarbeiter*innen und die adaptive und digitale Transformation der Organisation weiter fortgeführt. Damit kommt die RBI ihrer Vision/Mission, durch kontinuierliche Transformation ihren Kund*innen ein wertvoller und strategisch wichtiger Partner zu sein, weiterhin näher.

Ein hohes Mitarbeiter*innen Engagement und Enablement sehen wir weiterhin als Basis für den Unternehmenserfolg der RBI. Der Vorstand will ganz im Sinne der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit allen Mitarbeitenden ermöglichen Bestleistungen zu erbringen und ihr volles Potenzial zu entfalten, um damit zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen. Daher findet sich in allen Zielvereinbarungen quer durch alle Vorstandsverantwortlichkeiten Engagement und Enablement als explizites Ziel wieder, das mit Hilfe einer Mitarbeiterbefragung, basierend auf einem international anerkannten Standard der KornFerryHay Group, gemessen wird.

Der Ausbau der digitalen Angebote für die RBI Kund*innen, der nicht nur ein starkes Kund*innenwachstum sicherstellen soll, sondern auch die Zufriedenheit der Kund*innen steigern soll wird weiter konsequent fortgeführt. Damit soll erreicht werden, dass die Kund*innen die RBI bzw. RBI-Gruppe als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Ein weiterer Fokus liegt auf der Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI bzw. der RBI-Gruppe, Bankgeschäfte in nachhaltiger und sozialer Weise zu den Kund*innen zu bringen sowie den Kund*innen beratend bei diesem Weg zur Seite zu stehen. Die Initiativen dazu laufen unter dem Titel "Fokus auf verantwortungsvolle Kund*innen/Geschäfte".

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2021 finden sich in den individuellen Zielen der jeweiligen Vorstände in geeigneter Form wieder.

Weiterführende Details zum Bonussystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft finden Sie in Abschnitt 2.4 der Vergütungspolitik.⁵

4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder

Die individuellen Ziele inkl. deren Gewichtung sowie das erreichte Leistungsniveau der Vorstandsmitglieder im Einzelnen (Leistungszielwerte – sofern nicht anders angegeben – in Mio EUR):

Individuelle Ziele CEO: Johann Strobl							
Finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidated Profit – Group ▪ RORAC – Group ▪ Cost/Income Ratio – Group <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	50%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	3
		Consolidated Profit - Group	40,0%	1,40	0,33	0,47	
		RORAC - Group	79,9%	1,60	0,33	0,53	
		Cost/Income Ratio - Group	-4,2%	1,04	0,33	0,35	
		Durchschnittlicher Faktor 1,35					
nicht- finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<p>hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter</p> <p>Diversität in Talent-Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Vorhandensein einer Diversitätspolitik für Vielfältigkeit in HO (Head Office); Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management /High Potentials in NWUs (Network Units); Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils an weiblichem Personal in den Bereichen B-1 (Board-1)/B-2 im HO und</p>	10%	<p>Engagement Wert 2021: 68</p> <p>Enablement Wert 2021: 74</p> <p>Diversitäts- & Gleichstellungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die 2021 intern veröffentlichte Diversitäts- und Inklusionspolitik beschreibt, wie wichtig Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz sind, definiert Verantwortlichkeiten und skizziert eine Diversitäts- und Inklusionsstrategie mit Schwerpunkt auf einer Formalisierung der Einstellungsprozesse, der Schaffung von weiblichen Talent-Pipelines und der Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg. ▪ Überprüfung der Top Management High Potentials in den Netzwerkbanken; Definition von persönlichen und professionellen Entwicklungsmaßnahmen (mit Fokus auf Mentoring) von 59 männlichen und 22 weiblichen Vorstandsnachfolgekandidaten. ▪ Festlegung des jährlichen Ziels für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen B-1-/B-2 in CEO HO bis 2024 ▪ Festlegung des jährlichen Ziels für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen SB/B-1 im RBI-Konzern bis 2024 					2

⁵ https://www.rbiinternational.com/de/investoren/corporate-governance/jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verquetungspolitik_extra.pdf

<p>B/B-1 in NWUs (Netzwerkeinheiten) bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstandsbereich</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ CEO-Diversitätsstrategie 2024: Schwerpunkt auf der Formalisierung von Einstellungsprozessen, weibliche Talent-Pipeline in CEO HO (insbesondere für B-1-Bereiche mit niedrigem Prozentsatz an Frauen in Führungspositionen) und weibliche Talent-Pipeline in den Netzwerkbanken (Ziele für weibliche Top Management-Kandidaten) 	
<p>Die meistempfohlene Bank werden (gemessen am NPS (Net Promoter Score))</p> <p>NPS gesamt als Summe der NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB (Markets & Investment Banking)</p> <p>1: unter den Erwartungen, wenn nur ein Geschäftsbereich die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen;</p> <p>3: übertrifft die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens einer diese übertrifft</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übertrifft die Erwartungen in Corporate BL (Business Line) nach Erreichen einer führenden Position in 12 von 14 Märkten und liegt mit einem Ergebnis von 18 Punkten nah am bestmöglichen Ergebnis von 14 Punkten. ▪ Übertrifft die Erwartungen in IC (Institutional Clients) BL nach Erreichen einer führenden Position in 4 Märkten und der Einführung von erheblichen Verbesserungen bei der Messmethodik. ▪ Erfüllt die Erwartung zur Gänze in Retail BL mit einem Wert von 9,5 basierend auf der vereinbarten Bewertungsmethodik. <p>Insgesamt: Übertrifft die Erwartungen basierend auf der vereinbarten Methodik</p>	3
<p>Entwicklung von Fähigkeiten für die Zukunft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung einer zielgruppenspezifischen Lernstrategie für RBI HO und Einleitung der 3-4 als am relevantesten identifizierten Lernreisen ▪ 50% unserer Mitarbeiter haben einen vereinbarten individuellen Entwicklungsplan; ▪ Lernen von bestehenden Initiativen (CX, GoIT, Innovationschule/Innovationsgarten), ▪ Messen der Lernwirkung, Skalierung der gewonnenen Erkenntnisse und Skizzierung des weiteren Weges; ▪ Bestimmung, Definition von Führungsverhalten, basierend auf unseren Werten und Unterstützung unserer Vision/Mission <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: qualitative Einschätzung</p>	10%	<p>Zielgruppenspezifische Lernstrategie und Lernprozesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ SkillUp!: Bedarfsanalyse, Kompetenzbewertung und Konzeption der ersten funktionellen Learning Journeys für den Vorstandsbereich. ▪ High-Potential-Programm: Konzeption und Einführung der ersten menschenzentrierten Learning Journey für unsere High Potentials ▪ RBI Service Design Academy: Konzeption der einzigartigen RBI-Service-Design-Methodik zur operativen Umsetzung der Marke RBI über eine Reihe von Richtlinien zur Konzeption aller Customer Journeys ▪ Marketing Learning and Community Center: gestartet mit dem Fokus im ersten Jahr, das digitale Marketing-Know-how unserer Kollegen zu verbessern, die die digitale Kundenakquise in den Netzwerkbankeneinheiten steuern. <p>Lernen aus bestehenden Initiativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausrichtung zweier „Learning Counterpart“ Sessions mit mehr als insgesamt 60 Teilnehmern aus ▪ Erkenntnisse aus der „Agile Workplace Learning for Test & Test Automation in the GoIT! Academy“ genutzt, um die Rolle des „Agile Learning Coach“ in einigen Bereichen einzuführen und die Auswirkungen dieser Maßnahme zu messen. ▪ Konzept der „Innovation School“ wurde in das High Potential Programm integriert. <p>Wirkung/KPIs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pilotierung von neuen KPIs im Vorstandsbereich Corporate, die die Unterstützung der Manager beim Lernen, der Umsetzung von Entwicklungsplänen für Mitarbeiter und dem aktiven Teilen von Wissen für Experten messen ▪ Einschätzung der Auswirkungen des Wissenstransfers durch SkillUp! Initiative auf der Basis einer Umfrage unter Lernenden <p>Führungsverhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppe von 18 Top-Managern wurde als Vorreiter-Team zur Identifikation und Entwicklung unseres Führungsverständnisses für RBI 	2

		<p>eingrichtet. Erster Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Zusammenarbeit und des Vertrauens.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Laterale Führungsinitiative in Compliance: erstes Learning-Journey-Pilotprogramm für Führen ohne formelle Autorität mit den Zielgruppen Product Owner, agile Coaches und andere Personen, die es schaffen müssen, andere um sie herum wirksam zu beeinflussen; erstes Pilotprojekt wird im Q1 2022 folgen <p>Entwicklungspläne:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 48% der Mitarbeiter haben Lernziele festgelegt 	
<p>Implementierung einer adaptiven Organisationsarchitektur Organisation/Steuerung/Einleitung von strategischen Diskussionen/Entscheidungen bezüglich der adaptiven Transformation gemäß der „Strategischen Roadmap“ und des Projekts Polar</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: qualitative Einschätzung</p>	10%	<p>Projekt Geschäftstransformationsstrategie („Projekt Polar“):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahmenbedingungen für die Transformation des RBI in Richtung einer adaptiveren Organisation definiert, bestehend aus beispielsweise E2E Optionen für den organisatorischen Aufbau, Rollen & Verantwortlichkeiten ▪ Prüfung der Rahmenbedingungen startete in vier Pilotprojekten im Vorstandsbereich im RBI HO, die ersten Elemente wurden 2021 getestet und/oder umgesetzt <p>Strategic-Roadmap-Initiative „People Framework for Agile and Adaptive Roles“:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenbeschreibung für Product Owner und Scrum Master definiert, neues Entlohnungskonzept basierend auf Wirkungserzeugung und Fähigkeiten-Einschätzung verabschiedet und derzeit in Umsetzung ▪ IT-Jobbeschreibungen konsolidiert, um T-Shaping zu erleichtern, neues Entlohnungskonzept für IT-Teammitglieder entwickelt, Tests und Feinjustierung haben begonnen ▪ Stellenbeschreibung für Business Owner, Service Owner und Operations Lead erstellt und für die betroffenen Mitarbeiter in den Pilotbereichen umgesetzt ▪ Performance Management Prozess zur Anpassung an agilen Rahmen überarbeitet, ist bereit zur Umsetzung ▪ Neues Auswahlverfahren für agile und adaptive Rollen/Teams definiert, Auswahlinstrumentarium aktualisiert und Verfahren als Pilotprojekt gestartet 	2
<p>Fokus auf nachhaltige Privatkund*innen/ Unternehmenskund*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterzeichnung der UNEP FI Principles for Responsible Banking ▪ Vorbereitung einer entsprechenden Kommunikationsstrategie und Einrichtung einer angemessenen konzernweiten Koordinationsstruktur ▪ Gewährleistung angemessener Schulungsmaßnahmen <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: qualitative Einschätzung</p>	10%	<p>UNEP FI Principles for Responsible Banking (Prinzipien für verantwortungsvolles Banking) unterzeichnet und veröffentlicht</p> <p>Kommunikationsstrategie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Externe Zielgruppe: 2 ESG-Marketingkampagnen auf verschiedenen Kanälen, Nutzung der sozialen Medien – z.B. Posts im Zusammenhang mit den Principles for Responsible Banking auf LinkedIn, Blog „Discover CEE“, Podcasts, Newsletter-Artikel und ausführliche Informationen auf der RBI-Website einschließlich „ESG Aktivitäten in unserem Netzwerk“ ▪ Interne Zielgruppe: ESG-Artikel, Podcasts und Videos im Intranet, Umsetzung eines „ESG Communication & Marketing Toolkit“, das den Austausch bewährter Verfahren innerhalb des RBI-Konzerns ermöglicht etc. <p>Koordinationsstruktur etabliert durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsible Banking B-1 Steering Group und Operational Task Force ▪ Group ESG & Sustainability Mgmt. und Sustainable Finance ▪ Agile Arbeitspakete (z.B. „Sustainable & Transition Finance“) in Zusammenarbeit mit Mitgliedern der betroffenen Vorstandsbereiche, Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie Repräsentanten aus den Segmenten Corporate Banking, Markets & Investment Banking, Retail und Risk. <p>Schulungsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ neue Online-RBI-„ESG Academy“ einschließlich 10 E-Learning-Module zu „Sustainability Competence“, die allen Konzernmitarbeitern zur Verfügung stehen. <p>Im Jahr 2021 haben insgesamt 2344 Konzernbeschäftigte eines der drei angebotenen E-Learning-Pakete absolviert.</p>	2
	100%		2,40

Individuelle Ziele Market & Investment Banking: Lukasz Januszewski							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> Net Profit after Tax - Total Business Line IC (Institutional Clients) & Markets RORAC - Total Business Line IC & Markets Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets Total Gross Income in Products related to Board Area <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Ge-wicht	W-Faktor	2
		Net Profit after Tax - Total Business Line IC & Markets	-1,2%	0,99	0,25	0,25	
		RORAC - Total Business Line IC & Markets	-12,4%	0,88	0,25	0,22	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets	0,1%	1,00	0,25	0,25	
		Total Gross Income in Products related to Board Area	5,5%	1,05	0,25	0,26	
		Durchschnittlicher Faktor 0,98					
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<p>hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter Diversität in Talent-Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management /High Potentials in NWUs; Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderterten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils an weiblichem Personal in den Bereichen B-1/B-2 in HO und B/B-1 in NWUs bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstandsbereich;</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 	10%	<p>Engagement Wert 2021: 68 Enablement Wert 2021: 74</p> <p>Diversitäts- & Gleichstellungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> MIB (Market & Investment Banking) High Potentials in den NWUs geprüft, Entwicklungsmaßnahmen (mit Fokus auf Mentoring) definiert; MIB (Market & Investment Banking) -Talente in RBI HO geprüft und Teilnahme an RBI High Potential Programm angeboten Festlegung des Ziels für 2024 für den Anteil an weiblichem Personal für die Bereiche B-1/B-2 und in agilen Schlüsselrollen im HO bis 2024 Festlegung des Ziels für 2024 für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen SB (Supervisory Board/B (Board))/B-1 im RBI-Konzern Definition des Ziels für 2024 für den Anteil an Frauen in der MIB-Talent-Pipeline Strategie für 2024: Definition von „Diversität in Führung als strategischer Erfolgsfaktor für MIB Business“ Wichtigste Maßnahmen festgelegt: Erhöhung der Attraktivität von MIB für weibliche Talente, Formalisierung von Einstellungsprozessen für Top-Managementpositionen um Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten; Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg 					2
<p>Die beste Bank für institutionelle Kund*innen in der Region werden (gemessen am NPS)</p> <p>Messung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nr. 1 NPS in 1 Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte; Summe der Punkte aus 3 Basisländern entspricht KPI; Gesamtzahl der verfügbaren Beobachtungen: 3; d.h. niedrigster/bestmöglicher Wert = 3; erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 3-6 Verbesserung der Methodik und Qualität von Daten zur Berechnung von länderübergreifenden NPS (qualitative Einschätzung) <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: jeweils Zielgewicht von 50/50</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Nummer 1 in NPS in 4 Ländern: Österreich, Ungarn, Rumänien, Russland (+2 weitere Messungen in CZ & SK, aber ohne Wettbewerbervergleich infolge weniger Rückmeldungen) <p>Qualitative Verbesserungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesamtzahl der konzernweiten Antworten stieg um 7% Zahl der Länder mit Wettbewerbervergleich erhöhte sich von 3 auf 4 Länder Harmonisierte Berichtszyklen konzernweit etabliert Messung von Nicht-Kund*innen erstmals in AT (Austria) Nicht-anonyme Umfrage in AT ermöglicht bessere Datenanalyse (Verbindung zu internen Kundendaten, z.B. Ertragszahlen), die Lücke schließen bei Kund*innen mit niedrigem Wert & Wunsch nach ESG-Dialog Erhöhte Transparenz der Ergebnisse durch die Ergebnisdarstellung auf Kundenebene in CRM 					2

<p>Einbringung von digitaler Produkterfahrung in unseren Kundenkreis / Verbesserung der Kundenerfahrung Go-Live von mindestens 3 MVPs für konzernweite Wiederverwendung von Produkten/Lösungen (beispielsweise R Flex, Investment Products, Group CRM)</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Go-Live von 3 MVPs (Minimum viable Products)</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ R-Flex: Go-Live der benutzerfreundlichen und sicheren digitalen Fremdwährungs-Plattform in Rumänien und Kroatien ▪ EDI: Go-Live der digitalen und benutzerfreundlichen Handelsplattform für Privatkunden als „minimum viable product“ in Tschechien im Jahr 2021, in Vorbereitung für 2 weitere RBI-Märkte ▪ CRM: Go-Live unseres intern entwickelten Customer-Relationship-Management-Tools in 4 Netzwerkbanken, erfolgreiches Onboarding des Segments Corporate Banking in 2 Ländern ▪ ePIC: digitaler Zahlungsfragebogen für institutionelle Kund*innen, die Korrespondenzbankkonten in der RBI Head Office eröffnen, ist live ▪ Raiffeisen Research-Plattform: Integration von Institutional Equity Research in die Plattform, Einführung von Research in lokaler Sprache in Ungarn, Umsetzung von Research-Dashboard 	2
<p>Adaptive Transformation Einführung eines E2E-Pilotprojekts im HO zusammen mit anderen Vorstandsbereichen, um die adaptive Transformation zu unterstützen</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 1 E2E Pilotprojekt eingeführt</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pilotprojekt Kunden-Onboarding live, umgesetzt von einem funktionsübergreifenden Projektteam bestehend aus 4 Abteilungen in RBI AT; weitere Prozessverbesserungen für 2022 geplant ▪ MIB hat erfolgreich das erste End-2-End Pilot-Setup im Bereich Global Investor Services (GIS) umgesetzt, bestehend aus Business und IT. Diese erfolgreiche Konstellation wird zusammen an gemeinsamen Zielen, KPIs und Backlogs arbeiten. 	2
<p>Kundenbasis vergrößern: Retail-Segment = 2,63 Mio. Kund*innen, Corporate-Segment = 19.350 Kund*innen, IC-Segment = 2.370 Kund*innen</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Basiswerte für 2020</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3,55%* tatsächliche Wachstumsrate bei aktiven institutionellen Kund*innen. (*) aktualisierte Ausgangswerte für 2020 beruhend auf der in NWUs und HO eingeführten dynamischen Mindest-Profitabilitätsgrenze zur Definition eines "aktiven Kunden". Aktualisierter Basiswert für 2020 von 2.538 Kund*innen stieg 2021 auf 2.628. ▪ 3,50%* tatsächliche Wachstumsrate von aktiven Firmenkund*innen. in Fremdwährungs-Produkten (*) gemessen wurde nur RBCZ, RBHR, RBHU, RBRO, RBRU, RBUA, RBBY und TBSK. Aktualisierter Basiswert für 2020 beruhend auf konsistenteren Daten von 19.801 Kund*innen, deren Zahl 2021 auf 20.495 stieg. ▪ 5,07%* tatsächliche Wachstumsrate bei Privatkunden, die in Fremdwährungs-Produkten aktiv sind (*) gemessen wurde nur RBCZ, RBHR, RBHU, RBRO, RBRU, RBUA, RBBY und TBSK. Aktualisierter Basiswert für 2020 beruhend auf konsistenteren Daten von 2.424.753 Kund*innen, deren Zahl 2021 auf 2.547.709 stieg. 	2
<p>Fokus auf nachhaltige Privatkund*innen/Unternehmenskund*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ RBI Research – erhöhte ESG-Abdeckung von börsennotierten europäischen Unternehmen und Deep-Dive-Berichten auf Quartalsbasis. RBI Research wird zusätzlich einen ESG-Schwerpunkt für 90% der abgedeckten Einzeltitel anbieten und eine ESG-Bewertung für 90% der börsennotierten europäischen Unternehmen sowie einen ESG-Deep-Dive-Bericht für CEE auf Quartalsbasis ▪ Einführung einer umfassenden Treibhausgasdatenbank ▪ Regelmäßige Green Finance Days (bei mindestens 6 Netzwerkbanken pro Jahr) ▪ ESG Investments – Mehr Unterstützung von RCMs AuM & RCB Zertifikaten. Die Einführung von nachhaltigen Anlageprodukten (RCM Investmentfonds, RCB-Zertifikate, RBI-Eigenemissionen von ESG Bonds) wird für min. 75% der Treffen mit bestehenden & potenziellen institutionellen Kund*innen und Vertriebspartnern gewährleistet. Nachhaltige Anlageprodukte werden Teil der Modellportfolios für 	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raiffeisen Research: ESG-Abdeckung erreicht, ca. 93% der abgedeckten Einzeltitel hatten eine ESG-Bewertung, sowie ESG-(Deep-Dive)-Berichte (auch zu CEE), die quartalsweise veröffentlicht werden. Umfassende THG-Datenbank bereits Teil des ESG-Berichts von RBI. Green Finance Days organisiert für RB (Raiffeisen Bank) Kroatien, RB Rumänien, RB Russland, RB Bulgarien, RB Tschechien, RB Ukraine (Green Finance Event) und einen Workshop zur ESG-Produktentwicklung in Bratislava ▪ ESG-Investments: Einführung von nachhaltigen Anlageprodukten wurde in min. 75% der Treffen mit bestehenden & potenziellen institutionellen Kund*innen und Vertriebspartnern von RCM (Raiffeisen Capital Management) & RCB (Raiffeisen Centro Bank) gewährleistet. Es gibt vorgegebene ESG-Länderumsatzziele. RCM-Ziel (Asset under Management) wurde mit 40% zum Jahresende 2021 erreicht. RCB-Ziel (ausstehendes Zertifikate-Volumen) wurde mit 23,73% zum Jahresende 2021 erreicht. ▪ DCM: Anzahl der nachhaltigen Anleihen und Schuldscheindarlehen unter Konsortialführung der RBI im Jahr 2021 lag bei 25; damit wurde das Ziel von 8,4 zu 298% erfüllt. Das gesamte Volumen von nachhaltigen Anleihen und Schuldscheindarlehen unter Konsortialführung der RBI im Jahr 2021 lag bei EUR 9,77 Mrd.; damit wurde das Ziel von EUR 2,5 Mrd. zu 391% erfüllt. Der starke Fokus von RBI auf ESG-Entwicklungen und die bereichsübergreifende Teamarbeit, einschließlich Unterstützung durch unsere Netzwerkbanken, hat es uns ermöglicht, in den Heimatmärkten von RBI (Österreich und CEE) die Nummer 1 in den Rankings für Arrangeure von nachhaltigen Bonds zu werden. 	3

<p>Privatkund*innen. Erhöhung der von RCM verwalteten nachhaltigen Aktiva von 22% auf 30% der gesamten verwalteten Aktiva (AuM) sollte erreichbar sein. RCB hat sich das Ziel gesetzt, den prozentualen Anteil der Zertifikate mit Nachhaltigkeitsschwerpunkt (einschließlich ESG-Übergangsprodukte) am gesamten ausstehenden Volumen von RCB-Zertifikaten von derzeit 15% auf 20% im Jahr 2021 zu steigern.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DCM – Steigerung der Auflage von nachhaltigen Fonds als Konsortialführer. RBI wird die Anzahl der konsortialgeführten nachhaltigen (*) Bonds und Schuldscheindarlehen um 40% gegenüber 2020 erhöhen und wird daher anstreben, die Emissionen nachhaltiger Fonds auf mindestens EUR 2,5 Mrd. zu unterstützen. ▪ (*) einschließlich Green, Social, Sustainability Bonds and Schuldscheindarlehen sowie nachhaltigkeitsorientierte Bonds und Schuldscheindarlehen 			
	100%		2,10

Individuelle Ziele Corporate Banking: Peter Lennkh							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Net Profit after Tax – Total Business Line Corporate ▪ RORAC – Total Business Line Corporate ▪ Cost/Income Ratio – total Business Line Corporate <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Ge-wicht	W-Faktor	3
		Net Profit after Tax - Total Business Line Corporate	64,6%	1,60	0,33	0,53	
		RORAC – Total Business Line Corporate	102,5%	1,60	0,33	0,53	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line Corporate	-8,2%	1,09	0,33	0,36	
		Durchschnittlicher Faktor 1,43					
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<p>hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter</p> <p>Diversität in Talent Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management /High Potentials in NWUs; Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils von weiblichen B-1/B-2 Manager*innen im HO und B/B-1 in NWUs bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstands-bereich;</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p>	10 %	<p>Engagement Wert 2021: 68</p> <p>Enablement Wert 2021: 74</p> <p>Diversitäts- & Gleichstellungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pool der Corporate High Potentials in NWUs überprüft, HO-Talente nehmen am Talentprogramm teil und bringen sich aktiv ein, zudem wurde die Corporate Academy „Skillup“ ins Leben gerufen. ▪ Ziel für 2024 für den Anteil von weiblichen B-1/B-2 Manager*innen im HO festgelegt, ▪ Ziel für 2024 für den Anteil von weiblichen SB-Mitgliedern bzw. B/B-1 Manager*innen im RBI-Konzern festgelegt ▪ Strategie für 2024: Um die Karriere von Frauen in Corporate zu fördern, wurde die Initiative „Women in Corporate“ gestartet, die den Austausch zwischen weiblichen Führungskräften und Talenten erleichtern soll. 					2

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 			
<p>Fokus auf nachhaltige Kund*innen und Geschäftsmodelle</p> <p>1) Festlegung neuer Richtlinien in Bezug auf Kohle und erneuerbare Energien - Genehmigung und Veröffentlichung dieser Richtlinien veranlasst</p> <p>2) Steigerung der ESG-bezogenen Kredite (EU-Taxonomie-Kredite, KPI/ESG-bezogene Kredite, grüne soziale Kredite) und Auflage von nachhaltigen Fonds-Arrangierung nachhaltiger Finanzinstrumente</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir streben einen ESG-konformen Bestand an Kundenkrediten von EUR 2,5 Mrd. in RBI AG an; und ▪ Wir streben die Konsortialführung bei Emissionen von ESG-bezogenen Bonds und SSDs von mindestens EUR 2,5 Mrd. an. <p>3) Einrichtung von ESG-Research & -Beratung für Kund*innen - Wir wollen in der RBI AG 100 Kund*innen bezüglich Chancen in ESG Finance analysieren</p> <p>4) Unterstützung von internem Kunden-ESG-Rating (Risk Management in führender)</p> <p>5) Steigerung des ESG Bewusstseins innerhalb der RBI und Einführung eines ESG-Kompetenzzentrums</p> <p>6) Aufbau von Partnerschaften mit supranationalen Institutionen, um das Thema ESG-Finance in CEE voranzutreiben</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung</p>	10%	<p>Ad 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ neue Richtlinien in Bezug auf Kohle und erneuerbare Energien veröffentlicht. <p>Ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Per 31.12.2021: Bestand an ESG-konformen Kundenkrediten in RBI AG EUR 2,632 Mrd. (ausgezahlt); einschließlich ESG-bezogene Transaktionen (RBI-Anteil, nicht ausgezahlt) liegt das Gesamtvolumen bei EUR 4,075 Mrd. ▪ Die Zahl der nachhaltigen Bonds und Schuldscheindarlehen unter Konsortialführung der RBI belief sich 2021 auf 25. Das gesamte Volumen von nachhaltigen Bonds und Schuldscheindarlehen unter Konsortialführung der RBI im Jahr 2021 lag bei EUR 9,77 Mrd., damit wurde das Ziel von EUR 2,5 Mrd. zu 391% erfüllt. <p>Ad 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Im Jahr 2021 wurden insgesamt 127 Kundentermine mit ESG-Fokus abgehalten. <p>Ad 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung des ersten Entwurfs des ESG-Kunden-Fragebogens ▪ Teilweise Roll-out an Unternehmenskund*innen und Einholungen von Feedback ▪ Erhebung von Treibhausgasemissionsdaten für Risk ▪ Workshops für digitale Datenerhebung via daVinci ▪ Teilnahme an Abstimmungsterminen mit UniCredit, Erste und ÖKB <p>Ad 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahlreiche Aktivitäten: ESG Ambassadors sind im Tagesgeschäft im Einsatz; Mid-Market: Unterstützung mit Schulungen, ESG-Produktentwicklung für KMUs in Netzwerkbanken; Unterstützung von Retail; Green Finance Days in 5 Netzwerkbanken, an denen mehr als 1000 Mitarbeiter*innen teilnahmen; erfolgreiches ESG Webinar für Unternehmenskund*innen in RBRS; ESG-Schulungen auf Wunsch ▪ Im Juni 2021 wurde RBI von Global Finance mit drei Sustainable Finance Awards für die Region CEE ausgezeichnet (Outstanding Leadership in Sustainable Finance; Outstanding Leadership in Green Bonds; Outstanding Leadership in Sustainable Bonds) <p>Ad 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verschiedene Workshops mit EBRD und EIF fanden statt; teilweise zusammen mit Netzwerkbanken. 	3
<p>Die meistempfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Messung: Nr. 1 NPS in 1 Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte, usw.; Summe der Punkte aus 14 Ländern entspricht KPI; Gesamtzahl der Banken/Beobachtungen: 14; d.h. niedrigster/bestmöglicher Wert = 14.</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 27-30</p>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erreichte Position Nr. 1 in 12 von 14 Ländern ▪ erreichte Position Nr. 2 in Belarus ▪ erreichte Position Nr. 4 in Bosnien-Herzegowina <p>Insgesamt liegt der errechnete Gesamtwert bei 18.</p>	3

Kundenbasis vergrößern: Die aktive Kundenbasis von 62.043 auf 64.000 Kund*innen steigern 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 64.000 +/- 2%	10%	Zum Jahresende beläuft sich die aktive Kundenbasis auf 63.693 (0,5% unter dem Ziel von 64.000).	2
Digitale Transformation 25% der folgenden 4 Schlüssel-Dienstleistungen werden digital durchgeführt: Draw-downs, KYC, Kontoeröffnungen, Limitenanträge) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: ▪ 25% digitale Dienstleistungen	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesamtanteil der digital Schlüsseldienstleistungen entsprach 33,7% Daten zu individuellen Dienstleistungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ % der digitalen Draw-downs = 43,3 % ▪ % der digitalen neuen Limits = 0,2% ▪ % der digitalen KYC-Prozesse = 20,5% ▪ % der digitalen Kontoeröffnungen = 17,8% <p>In der Berechnung der Gesamtquote werden diese Dienstleistungen mit der Zahl der in jeder Kategorie durchgeführten Fälle gewichtet.</p>	2
Adaptive Transformation Umsetzung eines E2E-Pilotprojekts zusammen mit anderen Vorstandsbereichen in HO, um die adaptive Transformation zu unterstützen 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: mindestens ein E2E-Pilotprojekt umgesetzt	10%	Projekt zur Optimierung des Kreditprozesses: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neues E2E Setup für Standardkredite wurde eingeführt ▪ Rolle des „Business Owner Corporate Lending“ wurde definiert und erfolgreich rekrutiert ▪ Adaptives Team für Standardkreditprodukte (IT-Lead, Business Owner, OPS Lead) vorhanden und durch einen speziellen „Change Squad“ unterstützt. Das adaptive Team ist sowohl für die Durchführung als auch für künftige Änderungen des E2E-Prozesses zuständig Pilotprojekt Kunden-Onboarding <ul style="list-style-type: none"> ▪ gestartet im März 2021, um rasche und einfache Onboarding-Dienste zu bieten ▪ funktionsübergreifendes Projektteam aus 4 Abteilungen in RBI AT eingerichtet ▪ Pilotphase abgeschlossen, neue Struktur ist live gegangen, Schwerpunkt in den kommenden Monaten liegt auf einer weiteren Verbesserung des Verfahrens und der Stabilisierung der neuen Struktur 	3
	100%		2,70

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Net Profit after Tax - Total Business Line Retail ▪ RORAC - Total Business Line Retail ▪ Cost/Income Ratio - total Business Line Retail <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Ge- wicht	W-Fak- tor	2
		Net Profit after Tax - Total Business Line Retail	-2,7%	0,97	0,33	0,32	
		RORAC - Total Business Line Retail	12,4%	1,12	0,33	0,37	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line Retail	2,7%	0,97	0,33	0,32	
		Durchschnittlicher Faktor 1,02					
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter Diversität in Talent Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management /High Potentials in NWUs; Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils an weiblichem Personal in den	10%	Engagement Wert 2021: 68 Enablement Wert 2021: 74 Diversitäts- & Gleichstellungsziele: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retail High Potentials in den NWUs geprüft, Entwicklungsmaßnahmen (mit Fokus auf Mentoring) definiert ▪ Festlegung des jährlichen Ziels für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen B-1-/B-2 in CEO HO bis 2024 ▪ Festlegung des jährlichen Ziels für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen SB/B/B-1 im RBI-Konzern bis 2024 ▪ Diversitätsstrategie 2024: Schwerpunkt auf der Formalisierung von Einstellungsprozessen (einschl. unbewusste Vorurteilsaspekte), Erhöhung des prozentualen Anteils von Frauen im Retail insgesamt (von 37% Frauen in Retail im Jahr 2020 auf 47% Frauen in Retail im Jahr 2021), die 					2

<p>Bereichen B-1/B-2 im HO und B/B-1 in NWUs bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstandsbereich;</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 		<p>Sichtbarkeit von Frauen und High Potentials erhöhen sowie die Kommunikation und Zusammenarbeit fördern (Retail Ladies Community)</p>	
<p>Kundenbasis vergrößern: 12,5 Mio. aktive Privatkund*innen (Stand 2020 11,9 Mio.)</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 12,5 Mio. +/- 5%</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sehr ehrgeiziges Ziel von 12,5 Mio. übertroffen mit 12,8 Mio. aktiven Kund*innen (ausschl. EQUA Bankkund*innen) ▪ Wachstum der Nutzerbasis für 2020 lag insgesamt bei 8,1% ggü. Vorjahr 	2
<p>Digitale Transformation Erhöhung des Anteils der mobilen Banking-Kund*innen auf 55% (Stand 2020: 43%)</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Anteil der Mobile Banking Kund*innen 52-58%</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobile Banking-Durchdringung wurde auf 53% gesteigert 	2
<p>Adaptive Transformation Re-Use Aufbau von 3 PaaS (Product as a Service)-Produkten und 7 Komponenten und jedes davon in mindestens 2 Ländern einführen.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze: alle zuvor erwähnten Produkte und Komponenten wurden in mindestens 2 Ländern eingeführt</p>	10%	<p>PaaS Produkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 Produkte 2021 aufgebaut ▪ Go-Live von 1 Produkt in 3 Ländern ▪ Go-Live von 2 Produkten in 1 Land <p>Komponenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 Komponenten aufgebaut ▪ 9 Komponenten in 2+ Ländern eingeführt 	1
<p>Die meistempfohlene Bank werden (gemessen am NPS) Verbesserung der Kundenerfahrung/NPS und Erreichen der Position als meistempfohlene Bank über alle Netzwerkbanken bei Privatkund*innen (PI) und im KMU-Segment</p> <p>Messung: Wert bestehend aus Position im NPS-Ranking (60 % Gewichtung) und Veränderung des NPS-Abstands zum besten Wettbewerber (40% Gewichtung) in 13 Netzwerkbanken sowohl für PI (privat individuals) als auch für KMU (Klein- und Mittelunternehmen) (50:50) Zielwert: 9 gegenüber aktuellem Niveau von 10,9 Unter den Erwartungen: > 11 Erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 7-11 Über den Erwartungen: 7</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei PI wurden in 6 Netzwerkbanken (RB (Raiffeisen Bank) Bulgarien, RB Ungarn, RB Kosovo, RB Russland, RB Tschechien and RB Albanien) deutliche (5+ Punkte) Verbesserungen des Abstands zum besten Wettbewerber verglichen zum Vorjahr berichtet. Verbesserung der Position in RBKO, RBHR und RBUA. ▪ In KMU wurde die Differenz zum besten Wettbewerber leicht verringert in TBSK, RBUA und RBRU. Rang wurde in RBCZ verbessert. <p>Erreichter kumulativer Wert belief sich auf 9,5, eine Verbesserung gegenüber den 10,8 aus H2 2020</p>	2

<p>Fokus auf nachhaltige Privatkund*innen/Unternehmenskund*innen</p> <p>1. Definition der Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Banking in Retail & Entwicklung einer Roadmap für jede Netzwerkbank 2. 20% der neu generierten Umsätze 2021 wurden in ESG-relevante Wertpapiere investiert.</p> <p>2 Erfüllt die Erwartungen zur Gänze: beide Ziele sind gleich gewichtet 50/50</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 18-22% Neuabsatz; ▪ Qualitative Einschätzung 	10%	<p>Ad 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rahmenbedingungen für verantwortungsvolles Banking in Retail wurden konzernintern verteilt. Diese beschreiben die Mindestanforderungen für alle Privatkund*innen-Produkte, Dienstleistungen und Segmente (einschließlich: Umfang, Ziele, Definitionen, Produktklassifizierung, Bewusstsein und Schulung, Rollenfestlegung, Berichtswesen, Überwachung etc.). ▪ ESG-Roadmap (Basis-Konzernversion) definiert, klare Vorgaben und Ziele gesetzt: Verwendung von OKRs (Objectives and Key Results) als Messgrößen zur Steuerung und Nachverfolgung des Fortschritts. ▪ ESG-Roadmaps auf Länderebene geschaffen, die die Vorgaben und Ziele auf Netzwerkbank Ebene definieren (quantifizierte KPI- Sets mit den 3 Hauptproduktlinien – ESG PI/KMU Kreditvergabe und ESG Investments sowie andere Hauptziele mit klarer Zieldefinition - z.B. Berichtswesen, Produkteinführungen und Entwicklung/IT Entwicklungen etc.) ▪ Einführung neuer grüner Produkte in den Bereichen PI und KMU ▪ Entwicklung von MVP für grüne wiederverwendbare Merkmale (CO2-Fußabdruck und KMU green Web). <p>Ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 23,3 % vom Neuabsatz 2021 mit ESG-Wertpapieren erzielt 	3
100%			2,00

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwentner							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cost Growth - Group ▪ Cost/Income Ratio - Group <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Faktor	2
		Cost Growth - Group	67,7%	0,60	0,50	0,30	
		Cost/Income Ratio - Group	-4,7%	1,05	0,50	0,52	
		Durchschnittlicher Faktor 0,82					
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<p>hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter</p> <p>Diversität in Talent Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management /High Potentials in NWUs; Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils an weiblichem Personal in den Bereichen B-1/B-2 im HO und B/B-1 in NWUs bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstandsbereich;</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 	10%	<p>Engagement Wert 2021: 68 Enablement Wert 2021: 74</p> <p>Diversitäts- & Gender-Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CIO/COO High Potentials in den NWUs geprüft, Entwicklungsmaßnahmen (mit Fokus auf Mentoring) definiert ▪ Ziele für den Anteil an Frauen in B-1/B-2 und agilen Schlüsselrollen im HO bis 2024 festgelegt ▪ Festlegung des Ziels für 2024 für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen SB/B/B-1 im RBI-Konzern ▪ Strategie für 2024: Entwurf für Vision und Strategie für „Women for Leadership in CIO/COO“ definiert ▪ Wichtigste Maßnahmen festgelegt: Unternehmensführung in Auswahlprozessen, Female Community & Wachstum & Sichtbarkeit, Mentoring für junge weibliche Führungskräfte, sicherer Sparring-Raum für weibliche Talente ▪ Female Community Networks (IT Ladies Table) und Learning/Empowerment-Prozesse für Frauen etabliert (Women Empowerment Journey für 22 ausgewählte Frauen) ▪ Workshop mit CIO/COO-Führungsteam im Q1/2022 geplant zur operativen Umsetzung der festgestellten Schlüsselmaßnahmen 					2

<p>Die meistempfohlene Bank werden (gemessen am NPS) NPS gesamt als Summe von NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB</p> <p>1: unter den Erwartungen, wenn nur ein Geschäftsbereich die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen; 3: übertrifft die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens einer diese übertrifft;</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übertrifft Erwartungen in Corporate BL nach Erreichen einer führenden Position in 12 von 14 Märkten und liegt mit einem Ergebnis von 18 Punkten nah am bestmöglichen Ergebnis von 14 Punkten. ▪ Übertrifft Erwartungen in IC BL nach Erreichen einer führenden Position in 4 Märkten und der Einführung von erheblichen Verbesserungen bei der Messmethodik. ▪ Erfüllt Erwartung zur Gänze in Retail BL mit einem Wert von 9,5 auf der Basis der vereinbarten Bewertungsmethodik. <p>Insgesamt: Übertrifft Erwartungen basierend auf der vereinbarten Methodik</p>	3
<p>Adaptive Transformation „Operations goes Adaptive“ im Head Office & „Agility in IT“ konzernweit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung von 3 E2E-Pilotprojekten zusammen mit drei anderen Vorstandsbereichen im HO zur Unterstützung der adaptiven Transformation; (qualitative Einschätzung) ▪ Agile in IT CEE: Verbesserung des Status quo der Arbeit von IT Delivery im agilen Bereich um 10% bis Ende 2021; erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 8-12% <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Beide sind gleich gewichtet</p>	10%	<p>Agile in IT CEE : Status um 16% verbessert</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Maturity der agilen Teams: Organizational Enablement um 21%; Product & Value 17%; Engineering & Architecture 13%; People Skills & Methodology 22%; Anteil der IT Mitarbeiter beträgt 7% <p>„Operations goes Adaptive“:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konzept und Methodologie für die integrierte End-to-End-Steuerung von Produkten und Services erstellt ▪ Produkt- und Service-Visionen für alle Streams definiert ▪ Bereichsübergreifende KPIs vereinbart ▪ Neue Rollen/Teamstrukturen erarbeitet und implementiert ▪ Konzept an die Operations Einheiten der Netzwerkbanken kommuniziert und Ziele für den gruppenweiten Roll-out im Jahr 2022 festgelegt <p>E2E-Pilotprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 Pilotprojekte mit Teilnahme mehrerer Vorstandsbereiche implementiert 	3
<p>IT-Transformation in Technologie & Daten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung eines Cloud-Transformationsplans ▪ Bereitstellung eines API-Transformationsplans (RICE-Projekt) ▪ 80% der agilen Produkte werden mit einer geeigneten CI/CD-Pipeline bereitgestellt ▪ Agile-Engineering-Maturity-Prüfungen sind Bestandteil der Engineering Roadmap und werden in mindestens 5 Ländern durchgeführt ▪ Neuer „Real Time Data Event Streaming“-Ansatz angewandt ▪ Time to Data planmäßig bereitgestellt <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung; erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 4-5 werden erfolgreich bereitgestellt</p>	10%	<p>Cloud-Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cloud-Transformationsplan bereitgestellt und Start des Cloud-Beschleunigungsprogramm fand im Q4 in RBUA, RBRO, RBAL und Tatra statt ▪ 36% der Anwendungen im HO in der Cloud ▪ Anstieg der Cloud-Konten von 200 auf 500 im Jahr 2021, Verdoppelung der Anzahl der Server in der Cloud, Verdreifachung des Speicherplatzes, 100 zusätzliche Anwendungen aufgebaut oder in die Cloud verlagert ▪ Private Cloud eingerichtet sowie Central Enablement of Microsoft Azure Public Cloud auf Konzernebene abgeschlossen. ▪ 300 Ingenieure konzernweit zur Cloud geschult. <p>API-Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 279 Standardized Group APIs konzernweit bereitgestellt und Leistungsfähigkeit von API Development von mind. 10 % der IT-Mitarbeiter*innen in allen 12 Netzwerkbank erzielt (3000 Teilnehmer*innen erreicht) <p>Engineering:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agile Engineering Maturity überprüft Gruppen, die von 6 Ländern verwendet werden, und 90 % der agilen Produkte werden mit einer geeigneten CI/CD im RBI HO bereitgestellt <p>Real Time Data Event Streaming:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plattformen auf tragfähiger Basis errichtet und bereit für Skalierung; Community eingerichtet, 17 Echtzeit-Event-Produzenten / Themen in Produktion genommen; ungefähr 20 Content-Schulungen zu Event Streaming; Target-Event-Group-Architektur definiert und eingeführt <p>Datenergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Time to Data um 37% reduziert ▪ TME-Testautomatisierungsinstrument in 43 HO- und NWU-Einheiten eingeführt und um Datenmaskierungsfähigkeiten erweitert ▪ 1.030 Prototyping und 487 Sourcing Stories bei allen NWUs bereitgestellt 	2

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monatlicher GDWH Release eingeführt und 317 Business- und NWU-Anforderungen bereitgestellt ▪ Konzerndatenkatalog eingeführt und erste Quellsysteme registriert ▪ Datenquellen von 32 HO-Systemen für Advanced Analytics definiert ▪ Next Level Data Platform definiert und Einführung begonnen (Databricks) sowie Vereinheitlichung der Analytical Product Landscape in Richtung einer Selbstbedienungsplattform 	
<p>Informations- und Cybersicherheit bei RBI Bereitstellung der vereinbarten Roadmap für die Informations- und Cybersicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ICT-Risiko: Bereitstellung des „IT Risk and Outsourcing Program“ mit Schwerpunkt auf aufsichtsrechtliche Aspekte ▪ Verbesserung des externen Sicherheitsratings laut BlackKite auf Konzernebene auf mindestens B (gut), wobei keine Banken in Bewertungsstufe C (durchschnittlich) und mindestens 4 Banken in Bewertungsstufe A (ausgezeichnet) liegen sollten <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: zwei der drei Initiativen sind vollumfänglich bereit gestellt worden.</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Roadmap für Cybersicherheit plangemäß bereitgestellt; gemessen anhand von Berichten „Sicherheitskontrollpunkte“ und „offene Umsetzungspläne“ ▪ Anbindung von 25 rechtlichen Einheiten an das zentrale RCDC (Raiffeisen Cyber Defense Center) erfolgt ▪ Zusammen mit IT das „Basic Security Hygiene“-Programm zur Verbesserung des Sicherheitsniveaus im RBI HO aufgelegt, Bereitstellung Ende 2021 wie geplant ▪ Unterstützung von Digitalisierungsinitiativen wie Fairo, Apollo, ... ▪ Security by Design etabliert und Tool-Unterstützung und Einführung ▪ (IriusRisk) im HO und konzernweit begonnen ▪ ZeroTrust-Ansatz definiert, Anbieter ausgewählt, Proof of Concept durchgeführt und konzernweite Einführung begonnen ▪ Ziel BlackKite-Rating für HO und Konzern erfüllt – Zielniveau in HO und Konzern erreicht ▪ ICT-Risikoprogramm zur Gewährleistung einer vollständigen Erfüllung der ICT-Richtlinien plangemäß etabliert und bereitgestellt (einschl. Bereitstellung von EZB-Prüfergebnissen) ▪ Risikobewertung für alle kritischen Dienstleistungen im HO und im Konzern erledigt und soweit erforderlich Risikominderungsmaßnahmen definiert und umgesetzt 	2
<p>IT-Transformation Wiederverwendung Unterstützung des Go-live der Wiederverwendungslösungen/MVPs der Bereiche Corporate, Retail, Markets in NWUs</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung</p>	10%	<p>Unterstützung in Retail / PaaS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Go-Live von KMU-Kredit-/RSE-Lösung mit einmaliger Anmeldung und Roll-Out von Support für RBBH, RBHR, RBRO, RBHU, ... ▪ Kesh Applikationsarchitektur ausgearbeitet ▪ Architektur-Support zusätzlich für SME-on; oCRM Retail; SME Credit Card <p>Support in Markets</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erfolgreiches Go-Live von R-flex in Rumänien, Roll-out-Unterstützung in RBHU und RBHR sowie API-Entwicklung in relevanten Netzwerkbanken vorangetrieben ▪ EDI (Easy Digital Invest): Standardisierung und Wiederverwendung des ▪ Architektur-Supports; Einschätzung der Wiederverwendung von bestehenden Anwendungen ▪ FX/MM: verschiedene Wiederverwendungsthemen unterstützt und eingeführt <p>Support in Corporate</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zukunft CMI: Zahlungs-API aus CMI bei allen Netzwerkbanken eingeführt ▪ DaVinci: Unterstützung des Rollouts von DaVinci Components ▪ Cash Management: Projekt plangemäß bereitgestellt und zentralisiertes CMI-Angebot auf RBUA ausgeweitet ▪ Group CRM : In MIB entwickelt; Rollout an Corporate und FI in Konzern und RBI plangemäß <p>Support in Risk</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von OCR 	2
	100%		2,20

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Portfolio Quality - Group ▪ Board Area Costs ▪ Risk Costs - Group ▪ NPE Ratio - Group <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Ge- wich- tung	W- Fak- tor	3
		Portfolio Quality - Group	-29,9%	1,43	0,25	0,36	
		Board Area Costs	-2,6%	1,03	0,25	0,26	
		Risk Costs - Group	-56,1%	1,60	0,25	0,40	
		NPE Ratio - Group	-54,3%	1,60	0,25	0,40	
		Durchschnittlicher Faktor 1,41					
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
<p>Mitarbeiter*innen Diversität in Talent Pipeline & Strategie zur Erreichung der Gleichstellungsziele</p> <p>Identifikation einer Talent-Pipeline in HO und Top Management/High Potentials in NWUs; Definition einer Talentstrategie, einschließlich der Festlegung von Zielen bezüglich der Zahl von geförderten weiblichen Talenten, bezüglich des Anteils an weiblichem Personal in den Bereichen B-1/B-2 im HO und B/B-1 in NWUs bis 2024 sowie Festlegung der spezifischen Strategie & Ziele für den Vorstandsbereich;</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: 50% Engagement und Enablement; 50% Diversität: qualitative Einschätzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung ▪ Erfüllt die Erwartungen zur Gänze Enablement 74% +/- 4% gemessen durch Mitarbeiterbefragung 	10%	<p>Engagement Wert 2021: 68 Enablement Wert 2021: 74</p> <p>Diversitäts- & Gleichstellungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CRO High Potentials in den Netzwerk Einheiten geprüft, Entwicklungsmaßnahmen (mit Fokus auf Mentoring) definiert; CRO-Talente im RBI HO geprüft und Teilnahme an RBI-High-Potential-Programm angeboten ▪ Ziel für den Anteil an weiblichem Personal in den Bereichen B-1/B-2 für 2024 festgelegt ▪ Definition des Ziels für 2024 für den Anteil an Frauen in der CRO-Talent-Pipeline ▪ Strategie für 2024: Definition von „Diversität in Führung als strategischer Erfolgsfaktor für CRO Business“ ▪ Wichtigste Maßnahmen festgelegt: Formalisierung von Einstellungsprozessen für Top-Managementpositionen, um Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten; Fokus auf der Entwicklung von weiblichen Talenten, der Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg 					2
<p>Starke Risk Governance</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Genaue, rechtzeitige und verlässliche Daten 2. Unabhängigkeit des Risikomanagement 3. Proaktive, gebräuchliche, zukunftsgerichtete und konsequente Haltung bei Risikoappetit, Portfolio-Beschränkungen, Strategien & Politiken (1. und 2. Reihe verantwortlich) 4. 1. und 2. Linie arbeiten zusammen, um die Prinzipien der Risikomessung und die zugrunde liegenden Annahmen zu verstehen 5. Wir handeln verantwortungsvoll im Einklang mit den Kriterien für Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance, ESG) <p>Wir sind sehr darin interessiert, sowohl intern (konzernweit, in den Geschäftsbereichen und bei Risiko)</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RBI hat eine niedrigere NPE Ratio und eine höhere Coverage Ratio im Vergleich zum Medianwert der SSM-Banken ▪ strategisches Konzept und zukunftsgerichtete Einschätzung des Kreditzyklus einschließlich Branchenentwicklung ▪ Steuerung des Kreditzyklus ▪ EBA-Stresstest ▪ Compliance: externe Überprüfung + Compliance-Rahmen abgeschlossen ▪ Von externer Seite wies Moody's in ihrer Rating-Überprüfung auf die starke Risk Governance des RBI-Konzerns hin: „Moody's erwartet eine weiterhin starke Kreditportfolio-Performance angesichts des proaktiven Risikomanagement-Ansatzes der Bank und einer etablierten Erfolgsbilanz beim Risikomanagement in ungünstigen wirtschaftlichen und politischen Situationen.“ 					3

<p>als auch extern (Branche, Wissenschaft) von einander zu lernen. Wir profitieren von unseren Erfahrungen, nutzen Bildungsangebote und lernen aus unseren Fehlern.</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung</p>			
<p>1. Data & Analytics: Anzahl der angewandten smarten Modelle</p> <p>2. Anzahl der Mitarbeiter*innen, die an Daten / Modellierungsschulungen teilnehmen</p> <p>Verwendung von hochmodernen Umgebungen & Modellen; Regelmäßige Validierung dieser Kriterien: SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ effizient: Vor der Entwicklung eines neuen Modells sollen bestehende Modelle erst ausprobiert werden, um eine Basis zu schaffen ▪ anpassbar: Die Verwendung in mehr als einer Einheit ist das Leitprinzip für die Modellentwicklung. Ausnahmen müssen dokumentiert werden. ▪ genutzt: Das Modell wird regelmäßig verwendet und ist entweder lenkungsrelevant oder liefert einen messbaren Effekt auf den Ertrag oder Gewinn. ▪ erprobt: Das Modell wurde für seinen Zweck als geeignet befunden, d.h. es wurde gemäß den im Modellrisikorahmen definierten Standards getestet/validiert <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viele Innovationen und neue Lösungen geliefert: ▪ Kreditvergabeplattform & Kreditmanager ▪ Limitenmanagement-System ▪ neues regulatorisches Berechnungssystem (OCR) ▪ neue und aktualisierte Rating-Modelle ▪ Marktrisiko (SA-CCR, FRTB, CAD,) ▪ EBA-Reparaturpaket geliefert + regulatorisches Verfahren ▪ Schulungen und neue Modelle in Advanced Analytics zur Verfügung gestellt 	2
<p>Agile/Adaptive Transformation im Bereich Risk voranbringen</p> <p>Verbesserung der Risk Tribes basierend auf dem „Agile Expert Assessment“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung eines E2E-Pilotprojekts zusammen mit anderen Vorstandsbereichen im HO, um die adaptive Transformation zu unterstützen <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: beide Ziele mit 50% gewichtet; Ad E2E: mindestens ein E2E-Pilotprojekt umgesetzt</p>	20%	<p>Das „Agile Expert Assessment“ erbrachte folgende Ergebnissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Product & Value von 59 % auf 71 % ▪ Engineering & Architecture von 49 % auf 61 % ▪ People Skills & Methodology von 71 % auf 89 % <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgreiche 1. Phase der E2E-Compliance-Überprüfung im Q4 2021 gestartet (integriertes OPS Model RSC). Diese deckt 2 Vorstandsbereiche ab ▪ Erfolgreicher Start des E2E-Kunden-Onboarding zusammen mit MIB, Corporates und COO/CIO ▪ Erfolgreicher Start des E2E Corporates Lending zusammen mit Corporates und COO/CIO 	2

<p>Fokus auf nachhaltige Privatkund*innen/Unternehmenskund*innen</p> <p>ESG Rating zu Kundenniveau - Fertigstellung des Konzepts (Inhalt, Methodik, Bewertung) & IT-Umsetzung (HO & 3 Netzwerkbanken) Anpassung der Risikopolitik ESG-Aufsicht: Einbeziehung von ESG-Signalen in EWS über das normale Verfahren Durchführung eines internen Stress-tests</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: Qualitative Einschätzung</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwurf für angepassten Kreditprozess, der die ESG-Risikoidentifizierung, Abschwächung und Steuerung im Underwriting-Prozess abdeckt ▪ ESG Aufsicht/Sesamm - technische Lösung abgeschlossen und stabilisiert, Umsetzung für Q1 2022 angestrebt ▪ Schulung fertig gestellt und im HO durchgeführt, auch für RBI-Konzern fertig zu stellen ▪ UNEP FI Impact und SBTi fertig gestellt für Genehmigung im Q1 2022 ▪ Branchenstrategien für erneuerbare Energien sowie Öl und Gas fertiggestellt für Genehmigung im Q1 2022 ▪ ESG-Risikoprojekt genehmigt und Ende 2021 eingeführt ▪ Probelauf für Klimastresstest in die Wege geleitet, Ergebnisse werden dem RBI-Vorstand im Februar präsentiert 	2
	100%		2,5

Erläuterungen zu den Tabellen

In den Tabellen wird die Erreichung der individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder dargestellt und im Einklang mit der vom Vergütungsausschuss festgelegten „Performance-Management-Richtlinie“ begründet.

Die Gesamtbeurteilung wird mathematisch auf der Grundlage der gewichteten Bewertung jedes Ziels berechnet. Jedem beurteilten Ziel/Leistungskriterium wird ein Wert zur Berechnung zugeordnet:

Übertrifft die Erwartungen = Bewertungsfaktor 3

Erfüllt die Erwartungen zur Gänze = Bewertungsfaktor 2

Unter den Erwartungen = Bewertungsfaktor 1

Für eine Leistungsbeurteilung als „erfüllt die Erwartung zur Gänze“ ist es erforderlich, dass ein gewichteter Gesamtbeurteilungsfaktor von mindestens 1,71 erreicht werden muss. Dieser Faktor wurde von allen Vorstandsmitgliedern erreicht.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat daher im März 2021 festgestellt, dass alle Vorstandsmitglieder zumindest eine Leistung von „erfüllt die Erwartungen zur Gänze“ erbracht haben und das individuelle Step-in Kriterium für eine Bonuszahlung somit für alle Vorstandsmitglieder erfüllt ist.

4.2.5 Bonushöhe

Die Höhe des Bonus für alle Vorstandsmitglieder der Gesellschaft berechnet sich anhand der Erfüllungsgrade der beiden Kennzahlen ROE und CIR (jeweils bezogen auf das Ergebnis der RBI-Gruppe) mit einer Gewichtung von jeweils 50% pro Kennzahl. Für diese beiden Kennzahlen existieren mehrjährige strategische Ziele, die vom Personalausschuss als Leistungsziele festgesetzt wurden, an denen die in einem Leistungsjahr tatsächlich erreichten ROE- und CIR-Werte der RBI-Gruppe gemessen werden (siehe Tabelle unten). Für die Bonusgewährung muss die für die Kennzahlen ROE bzw. CIR im Ausmaß von 50% festgelegte Mindestleistungsschwelle (Hurdle Rate) erreicht sein. Die Gesamtleistung wird als gewichteter Durchschnittswert der ROE- und CIR-Zielerfüllungsgrade berechnet. Um den Vorstand im Interesse der Aktionäre zu einer Übererfüllung der Ziele zu incentivieren, kann dabei eine Untererfüllung der einen Kennzahl durch eine Übererfüllung der anderen Kennzahl kompensiert werden, unter Voraussetzung der Erreichung der Hurdle Rate sowohl für ROE als auch CIR. Die Deckelung des maximal möglichen Bonus im Ausmaß von 100% des Zielbonus bleibt davon unberührt.

Weitere Details zur Funktionsweise des Bonussystems für Vorstandsmitglieder entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik der Gesellschaft in Punkt 2.4.2.⁶

Die Ziele für die Kennzahlen ROE und CIR wurden für 2021 in folgendem Ausmaß erfüllt:

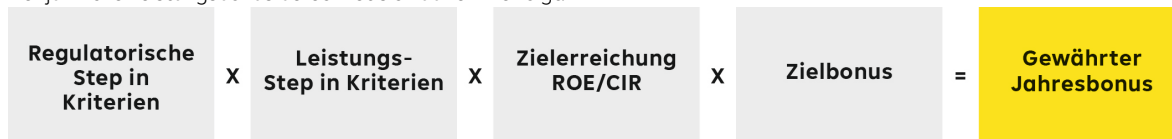
2021 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI-Gruppe	50%	52,50%	53,10% ⁷	98,86%	98,97%
Return on Equity RBI-Gruppe	50%	11,00%	10,90%	99,09%	

⁶ https://www.rbinational.com/de/investoren/corporate-governance/jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

⁷ In der CIR von 53,10% wurden die Erfolgsposten der Bulgarischen Tochterbank und deren Beteiligungen berücksichtigt, während diese in der CIR von 53,50% gemäß IFRS 5 nicht berücksichtigt wurden. Durch den geplanten Verkauf der bulgarischen Tochterbank und deren Beteiligung kam es gemäß IFRS 5 zu einer Änderung in der Darstellung. Dieser Geschäftsbereich wurde als zur Veräußerung gehaltene Veräußerungsgruppe klassifiziert und in der Bilanz separat ausgewiesen.

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2021 betrug 75,25%. Der so berechnete Prozentsatz der Gesamtleistung (Zielerreichung ROE/CIR) wurde mit dem konkreten vom Personalausschuss festgelegten Zielbonus jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (maximal 100% des Grundgehalts) multipliziert, woraus sich der gewährte Jahresbonus ergibt.

Der jährliche Leistungsbonus berechnet sich daher wie folgt:



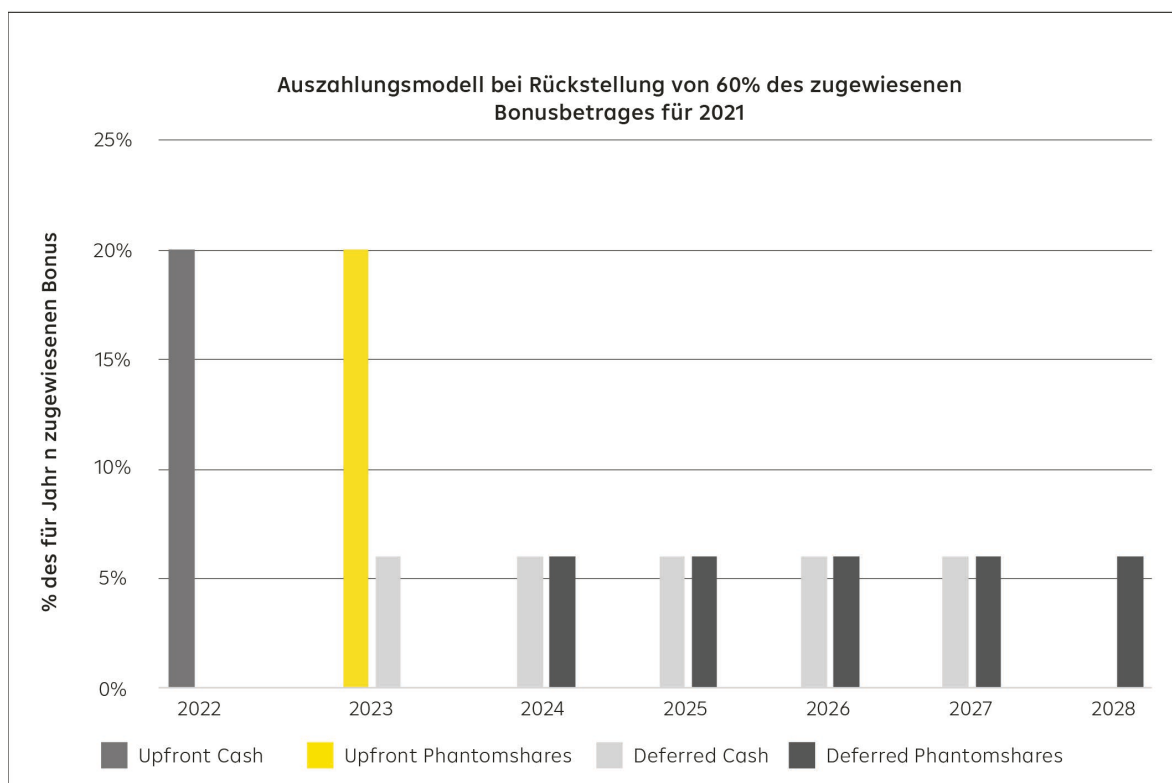
Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2021 (siehe Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.4) festgestellt hat und kein Anlassfall vorlag, der die Anwendung eines "Malus" oder "Clawback" seitens der Gesellschaft notwendig gemacht hätte (siehe Abschnitt 5), hat der Personalausschuss der Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die gemäß der oben dargestellten Formel berechneten Leistungsboni für 2021 zugeteilt.

Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2021 sind in Abschnitt 4.1 Tabelle 1 [und Tabelle 2] in der Spalte "Variable Vergütung" abgebildet.

4.2.6 Auszahlungsmodell

Der jährliche Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021 an Mitglieder des Vorstands unterliegt den bankrechtlichen Auszahlungsmodalitäten. Dementsprechend wurde die Hälfte des Bonus in unbaren Instrumenten zugeteilt (Phantomshares) und wird ein erheblicher Bonusteil (konkret 60%) über einen Rückstellungszeitraum von fünf Jahren zurückgestellt. Nähere Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung).

Die folgende Übersicht zeigt das **Auszahlungsmodell für den Jahresbonus 2021**:



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021

Der für das Geschäftsjahr 2021 zugeteilte Leistungsbonus unterliegt im Einklang mit der Vergütungspolitik und den regulatorischen Vorgaben Rückforderungsregelungen und es werden bzw. wurden mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Rückforderungsvereinbarungen getroffen. Bei fehlender Nachhaltigkeit der prämierten Leistung oder bei verschlechterter Finanz- und Ertragslage, kann die gemäß Auszahlungsmodell (siehe Abschnitt 4.2.6) zurückgestellte variable Vergütung von der Gesellschaft gekürzt werden oder zur Gänze entfallen („Malus“). Darüber hinaus kann die Gesellschaft bei Vorliegen schwerwiegenden Fehlverhaltens unter bestimmten Voraussetzungen, bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („Clawback“).

Bonuszuteilungen aus Vorjahren

Im Einklang mit der Vergütungspolitik wurde im Rahmen des jährlich durchgeführten Überprüfungsprozesses die Nachhaltigkeit der prämierten Leistung aus den Vorjahren überprüft. Diese Ex-post-Risikoprüfung ergab **keinen Anhaltspunkt für einen Malus- oder Clawbackfall**. Dieses Ergebnis wurde vom Vergütungsausschuss sowie vom Personalausschuss des Aufsichtsrats bestätigt. Es konnten daher die für die Vorjahre zugeteilte Bonusteile, für die gemäß Auszahlungsmodell eine Auszahlung im Geschäftsjahr 2021 vorgesehen ist, in vollem Umfang ausgezahlt werden (die Auszahlungsbeträge finden sich in Abschnitt 4.1.2, Tabelle 2).

6. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Keine.

7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurden die **Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen** der Gesellschaft angemessen berücksichtigt. Wie aus der Tabelle unten ersichtlich, besteht (auch im Jahresvergleich) kein unangemessenes Ungleichgewicht des Lohn- und Gehaltsgefüges.

Die Festlegung der Leistungskriterien für den jährlichen Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2021 des Vorstands und der Leistungskriterien der bonusberechtigten Arbeitnehmer*innen, insbesondere des Höheren Managements (im Sinne des § 2 Z 1b BWG), beruhte (unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben und Verantwortung) auf ähnlichen an der Geschäftsstrategie orientierten Kriterien.

Die nachfolgende **Übersicht** zeigt die jährlichen Veränderungen der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernleistung) sowie der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung:

Beträge gerundet in TEUR

Jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung		2021 vs 2020	2020 vs 2019
Johann Strobl CEO	In % absolut	14% 214	-16% -297
Peter Lennkh Corporate Banking	In % absolut	13% 178	-8% -118
Andreas Gschwenter COO/CIO	In % absolut	13% 179	-16% -242
Hannes Mösenbacher CRO	In % absolut	13% 178	-16% -241
Łukasz Januszewski Markets & Investment Banking	In % absolut	12% 178	-8% -118
Andrii Stepanenko Retail Banking	In % absolut	12% 177	-15% -239
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis			
MA der Gesellschaft	In % absolut	0% -0,19	1% 0,8
Konzernleistung		2019	2020
ROE		11,00%	6,40%
CIR		55,10%	53,80%

Erläuterungen:

Gesamtvergütung: Die Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten bzw. zugeteilten Fixvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate sowie Beiträgen zur Pensionskasse) sowie der jährlichen variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Siehe dazu für das Geschäftsjahr 2021 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

Konzernleistung: Die Performance der RBI-Gruppe wird anhand der Kennzahlen ROE und CIR (konsolidiert) abgebildet. Die Werte entsprechen dabei der tatsächlich erreichten Leistung und stellen nicht die prozentuelle Veränderung gegenüber einer Vorperiode dar.

Durchschnittliche MA-Vergütung auf FTE Basis: Basis für die Berechnung ist die durchschnittliche Vergütung aller Mitarbeiter*innen der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis.

8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft keine variable Vergütung gewährt wird, sie erhalten jedoch eine angemessene jährliche Fixvergütung. Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte Vergütung ist so ausgestaltet, dass sie in Bezug auf die Situation, Größe und Komplexität der Gesellschaft verhältnismäßig, marktkonform und hinsichtlich der einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat differenziert ist. Zusätzlich kann den Mitgliedern des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Sitzungen ein angemessenes Sitzungsgeld gewährt werden.

Im Einklang mit diesen Grundsätzen wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats (Kapitalvertreter*innen) gemäß Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 22. April 2021, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 120.000,-
- für die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils EUR 95.000,-
- für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils EUR 60.000,-
- für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses zusätzlich EUR 17.500,-
- für jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrats zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von EUR 1.000,-

Entsprechend der Dauer des jeweiligen Aufsichtsratsmandates wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt und zur Auszahlung gebracht.

Unter Anwendung dieser Grundsätze berechnet sich die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2022):

Beträge gerundet in TEUR

Aufsichtsratsmitglied	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Summe
Erwin Hameseder	120	32	-	152
Martin Schaller	93	31	-	124
Heinrich Schaller	93	33	-	126
Klaus Buchleitner	60	9	-	69
Peter Gauper	60	8	-	68
Wilfried Hopfner	60	9	-	69
Rudolf Könighofer	60	15	-	75
Reinhard Mayr	60	14	-	74
Heinz Konrad	60	8	-	68
Eva Eberhartinger	60	19	15	94
Birgit Noggler	60	32	15	107
Andrea Gaal	60	36	-	96
Summe	847	246	30	1.123

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 entspricht 57% der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI im Geschäftsjahr 2021.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erhalten keine Vergütung für die Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats. Es besteht eine D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung im April 2021 genehmigte den von der RBI AG vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 mit empfehlendem Charakter. Darüber hinaus schlugen Vorstand und Aufsichtsrat den Aktionär*innen vor, die Vergütung des Vorsitzenden des Prüfungs- sowie des Risikoausschusses anzuheben. In den letzten Jahren stieg die Bedeutung des Prüfungs- und Risikoausschusses, insbesondere durch den zunehmend umfangreicher und komplexer werdenden Rechtsrahmen, stark an. Die Ausschussvorsitzenden nehmen dabei eine entscheidende Rolle bei der Erfüllung der Aufgaben des jeweiligen Ausschusses ein. Damit einher geht ein hoher zeitlicher Mehraufwand für die Ausschussvorsitzenden, welcher sich nicht in ihrer Funktion als Sitzungsleiter erschöpft, sondern sich insbesondere in einer intensiven Vorbereitungsarbeit manifestiert. Ebenso zeigte sich im Vergleich mit anderen nationalen und internationalen Unternehmen bzw. Kreditinstituten, dass die vorgeschlagene Anpassung einem angemessenen Niveau entspricht. Die Vergütung des Vorsitzenden des Prüfungs- sowie Risikoausschusses wurde beginnend mit 23. April 2021 von EUR 10.000-, um EUR 7.500-, auf EUR 17.500-, und für die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden von EUR 90.000-, um EUR 5.000-, auf EUR 95.000-, angehoben, während die restliche Vergütungsstruktur für die gewählten Aufsichtsratsmitglieder unverändert blieb, wie in der Hauptversammlung vom 21. Juni 2018 beschlossen. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 stimmte dieser Anpassung mit großer Mehrheit zu.

www.rbinternational.com



**Raiffeisen Bank
International**

Member of RBI Group