

Corporate-Governance-Bericht

Im vorliegenden Corporate-Governance-Bericht sind der Corporate-Governance-Bericht der RBI AG und der konsolidierte Corporate-Governance-Bericht der RBI gemäß § 267b des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) in Verbindung mit § 251 Abs 3 UGB in einem Bericht zusammengefasst.

Die RBI legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, um das Verständnis und das Vertrauen ihrer verschiedenen Interessengruppen – nicht zuletzt der Kapitalmarktteilnehmer*innen – zu pflegen. Daher verpflichtet sie sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) in seiner Fassung vom Jänner 2021. Der ÖCGK ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance (www.corporate-governance.at) und auf der Website der RBI (www.rbinational.com → Investoren → Corporate Governance und Vergütung) öffentlich zugänglich. Neben der RBI ist ihre slowakische Tochterbank Tatra banka, a.s. als börsennotiertes Unternehmen aufgrund lokaler gesetzlicher Vorschriften zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet. Dieser Bericht wird im Rahmen des Geschäftsberichts veröffentlicht und ist auf der Website der Tatra banka (www.tatrabanka.sk → About bank → Economic results → Annual Reports) zugänglich. Dies gilt auch für den Bericht der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD (www.rbb.bg → About Us → Who We Are → Annual Reports). Die RBI hat keine weiteren Tochterunternehmen, die zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet sind.

Der Aufbau der Governance der RBI

Bankenaufsichtsrechtliche Vorschriften: Großbanken mit Sitz in der Europäischen Union müssen gewisse Vorschriften, wie beispielsweise die Kapitaladäquanzverordnung (CRR), die Eigenkapitalrichtlinie (CRD), die Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID II), die Geldwäscherichtlinie (AMLD) oder die Zahlungsdiensterichtlinie (PSD 2) einhalten. Dazu kommt eine Vielzahl österreichischer Gesetze wie das Bankwesen-, das Aktien-, das Wertpapieraufsichts- oder das Zahlungsdienstegesetz. Dieser rechtliche Rahmen prägt die prozessualen Abläufe in der RBI maßgeblich.

Aufbauend auf den rechtlichen Rahmenbedingungen definierte die RBI ihre internen Verhaltensregeln, den **RBI Verhaltenskodex** (RBI Code of Conduct, www.rbinational.com/de/ueber-uns/governance-und-compliance/code-of-conduct.html). Dieser bildet gemeinsam mit den weiter unten erwähnten Werten das Fundament der auf Integrität und ethischen Prinzipien basierenden Unternehmenskultur. Die RBI verpflichtet sich mit dem Code of Conduct zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und der damit einhergehenden sozialen und ökologischen Verantwortung. Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter*innen sowie für die Vorstandsmitglieder sowohl im Innenverhältnis wie auch nach außen im Kontakt mit Kund*innen und anderen Stakeholdern bindend. Er gewährleistet somit den hohen Standard des Verhaltens der Mitarbeiter*innen. Dementsprechend müssen alle Governance-Dokumente der RBI den im RBI Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen entsprechen.

Aufbauend auf dem rechtlichen Rahmen und dem Code of Conduct stellen die **gruppeninternen Richtlinien und Prozesse** regelkonformes Verhalten sicher. Sie bilden das Unternehmensrecht der RBI. Deren Dokumentation und laufende Umsetzung stellen die grundlegende Voraussetzung zur Einhaltung der rechtlichen Anforderungen dar. Das Regelwerk definiert Rollen und Verantwortlichkeiten ebenso wie Standards für die Überwachung der Implementierung der Richtlinien.

Die RBI setzte sich 2019 mit der **Vision 2025** „Wir sind der am häufigsten empfohlene Finanzdienstleister“ ein ambitioniertes Ziel, das durch die Erfüllung der **Mission** „Wir erleichtern das Leben unserer Kund*innen durch ständige Innovation“ erreicht werden soll. Die **Werte** „Kollaboration“, „Proaktivität“, „Lernen“ und „Verantwortung“ wurden als besonders wichtig für die Erreichung der Vision definiert.

Aus der Vision & Mission wurde unter Einbindung einiger Mitarbeiter*innen die **„Strategic Roadmap“** entwickelt. Dieser mehrjährige Entwicklungsplan unterteilt die großen strategischen Ziele in konkrete und gut messbare Einzelabschnitte. Diese werden jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren festgelegt, wodurch für alle Mitarbeiter*innen jederzeit der jeweilige Beitrag auf Bereichsebene zur Erreichung der Vision 2025 ableitbar ist. Der Fortschritt wird vierteljährlich evaluiert und im Vorstand diskutiert.

Transparenz ist ein Kernthema der Corporate Governance und damit auch von besonderer Bedeutung für die RBI. Der vorliegende Corporate-Governance-Bericht gliedert sich dabei nach den gesetzlichen Vorgaben des § 243c UGB und orientiert sich an dem in Anhang 2a des ÖCGK vorgegebenen Aufbau.



Seit der Kodexrevision 2020 hat das Unternehmen Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik gemäß §78a AktG) und die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder in einem gesonderten Vergütungsbericht gemäß §78c AktG darzustellen. Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 31. März 2022 zur Beschlussfassung vorgelegt und zeitgerecht vor der Hauptversammlung auf der Internetseite veröffentlicht.

Der ÖCGK gliedert sich in L-, C- und R-Regeln. L-Regeln (Legal Requirement) beruhen auf Rechtsvorschriften. C-Regeln (Comply or Explain) sollen eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um kodexkonformes Verhalten zu erreichen. R-Regeln (Recommendation) haben Empfehlungscharakter; eine Nichteinhaltung muss weder offengelegt noch begründet werden. Die RBI weicht von folgenden C-Regeln ab, erreicht aber durch nachstehende Erklärungen und Begründungen kodexkonformes Verhalten:

C-Regel 45: Wettbewerbsverbot für Aufsichtsratsmitglieder

Die RBI AG ist das Zentralinstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG). Innerhalb der RBG ist die RBI AG das Zentralinstitut (nach § 27a BWG) der Raiffeisen-Landeszentralen sowie sonstiger angeschlossener Kreditinstitute. Einige Mitglieder des Aufsichtsrats üben in ihrer Funktion als Eigentümerversorger auch Organfunktionen in Banken der RBG aus. Dadurch kann der Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zum Wohl des Unternehmens auf umfassendes branchenspezifisches Know-how und langjährige Erfahrung zurückgreifen.

C-Regel 52a: Die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats (ohne Arbeitnehmervertreter) beträgt höchstens zehn

Derzeit setzen sich die Kapitalvertreter des Aufsichtsrats der RBI AG aus zwölf Mitgliedern, neun Kernaktionärsvertretern der RBG sowie drei Streubesitzervertretern zusammen. Diese erhöhte Mitgliederzahl wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Juni 2017 beschlossen. Die Vergrößerung des Aufsichtsrats bringt zusätzliches Wissen mit Branchenrelevanz, erhöht die Diversität und stärkt den Aufsichtsrat in der Ausübung seiner Kontrollfunktion.

Entsprechend der C-Regel 62 des ÖCGK beauftragte die RBI AG die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs-GmbH, Wien (Deloitte), die Einhaltung der C-Regeln des Kodex extern zu evaluieren. Der Bericht über diese externe Evaluierung ist auf www.rbiinternational.com → Investoren → Corporate Governance und Vergütung → Evaluierung zum CG-Kodex öffentlich zugänglich.

Zusammensetzung des Vorstands

Zum 31. Dezember 2021 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

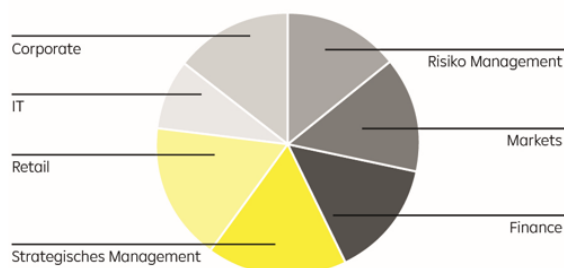
Vorstandsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Johann Strobl, Vorsitzender	1959	22. September 2010 ¹	28. Februar 2027
Mag. Andreas Gschwentner	1969	1. Juli 2015	30. Juni 2023
Lic. Mgr. Łukasz Januszewski	1978	1. März 2018	28. Februar 2026
Mag. Peter Lennkh	1963	1. Oktober 2004	31. Dezember 2025
Dr. Hannes Mösenbacher	1972	18. März 2017	28. Februar 2025
Dr. Andrii Stepanenko	1972	1. März 2018	28. Februar 2026

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

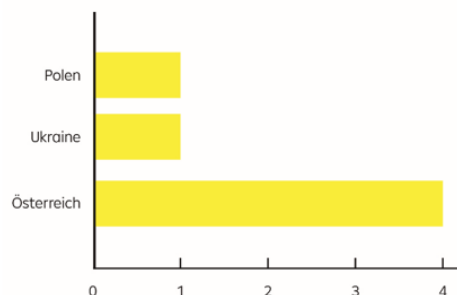
Nach Beratung über die jeweiligen Aufgabenbeschreibungen und Anforderungsprofile als Grundlage für den Nachfolgeprozess sowie der Beurteilung der Performance von Dr. Johann Strobl für die ablaufende Funktionsperiode empfahl der Nominierungsausschuss dem Aufsichtsrat die Wiederbestellung. Der Aufsichtsrat fasste in seiner Sitzung vom 16. Juni 2021 den einstimmigen Beschluss, das per Ende Februar 2022 auslaufende Vorstandsmandat von Dr. Johann Strobl um fünf Jahre zu verlängern.

Der Vorstand in seiner gesamthaften Zusammensetzung verfügt über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der RBI angemessen sind.

Expertise innerhalb des Gesamtvorstands



Herkunft der Vorstandsmitglieder



Mitglieder des Vorstands hatten im abgelaufenen Geschäftsjahr Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in den folgenden, nicht in den Konzernabschluss einbezogenen, in- und ausländischen Gesellschaften inne:

Dr. Johann Strobl	UNIQA Insurance Group AG, 2. Stellvertreter des Vorsitzenden UNIQA Österreich Versicherungen AG, Mitglied Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft, 1. Vorsitzender-Stellvertreter Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Mag. Andreas Gschwenter	RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Informatik Geschäftsführungs GmbH, stellvertretender Vorsitz Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Mag. Peter Lennkh	Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft, Mitglied Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Dr. Hannes Mösenbacher	Raiffeisen-Kundengarantiegemeinschaft Österreich, Obmann

Neben der Leitung und Steuerung der RBI AG übten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 Überwachungsaufgaben in folgenden bedeutsamen Tochterunternehmen der RBI AG als Aufsichtsräte aus:

Aufsichtsratsmandat

Dr. Johann Strobl	AO Raiffeisenbank, Russland, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Mag. Andreas Gschwenter	Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien, Vorsitz Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Lic. Mgr. Łukasz Januszewski	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Vorsitz Raiffeisen Bank JSC, Ukraine, Vorsitz Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H., Österreich, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Mag. Peter Lennkh	Raiffeisen banka a.d., Serbien, Vorsitz Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Kosovo, Vorsitz Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien, Vorsitz Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, Bulgarien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Dr. Hannes Mösenbacher	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Dr. Andrii Stepanenko	Priorbank JSC, Belarus, Vorsitz Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H., Österreich, Vorsitz Tatra banka, a.s., Slowakei, Vorsitz Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz Raiffeisen Bank JSC, Ukraine, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Mitglied

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat gehörten per 31. Dezember 2021 folgende Mitglieder an:

Aufsichtsratsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Mag. Erwin Hameseder Vorsitzender	1956	8. Juli 2010 ¹	Ordentl. Hauptversammlung 2025
MMag. Martin Schaller 1. stellvertretender Vorsitzender	1965	4. Juni 2014	Ordentl. Hauptversammlung 2024
Dr. Heinrich Schaller 2. stellvertretender Vorsitzender	1959	20. Juni 2012	Ordentl. Hauptversammlung 2022
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	1964	26. Juni 2013	Ordentl. Hauptversammlung 2025
Mag. Peter Gauper	1962	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2022
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	1957	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2022
Dr. Rudolf Könighofer	1962	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2022
MMag. Reinhard Mayr	1954	20. Oktober 2020	Ordentl. Hauptversammlung 2025
Dr. Heinz Konrad	1964	20. Oktober 2020	Ordentl. Hauptversammlung 2025
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	1968	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2022
Dr. Andrea Gaal	1963	21. Juni 2018	Ordentl. Hauptversammlung 2023
Mag. Birgit Noggler	1974	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2022
Mag. Rudolf Kortenhof ²	1961	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. Peter Anzeletti-Reikl ²	1965	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. (FH) Gebhard Muster ²	1967	22. Juni 2017	Bis auf Weiteres
Mag. Helge Rechberger ²	1967	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Natalie Egger-Grunicke ²	1973	18. Februar 2016	Bis auf Weiteres
Mag. Denise Simek ²	1971	1. Oktober 2021	Bis auf Weiteres

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

² Vom Betriebsrat entsendet

Der Aufsichtsrat besteht aus 18 Mitgliedern, davon sind fünf Frauen.

Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG legte im Sinn und unter Berücksichtigung der C-Regel 53 und des Anhangs 1 des ÖCGK folgende Kriterien für die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschaft fest:

- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens der Gesellschaft gewesen sein.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll zur Gesellschaft oder zu einem Tochterunternehmen der Gesellschaft kein Geschäftsverhältnis in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhalten oder im vergangenen Jahr unterhalten haben. Das gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an denen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, jedoch nicht für die Wahrnehmung von Organfunktionen im Konzern. Die Genehmigung einzelner Geschäfte durch den Aufsichtsrat gemäß L-Regel 48 ÖCGK führt nicht automatisch zur Qualifikation als nicht unabhängig.
- Konzernsachverhalte sowie die bloße Ausübung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds oder Geschäftsführers durch ein Aufsichtsratsmitglied führen in der Regel nicht dazu, dass das betreffende Unternehmen als Unternehmen anzusehen ist, an dem ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, sofern nicht nach den Umständen zu vermuten ist, dass das Aufsichtsratsmitglied aus einem Geschäft mit diesem Unternehmen einen unmittelbaren persönlichen Vorteil zieht.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Gesellschaft bzw. Beteiligter oder Angestellter der Prüfungsgesellschaft gewesen sein.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft Aufsichtsratsmitglied ist.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll dem Aufsichtsrat nicht länger als 15 Jahre angehören. Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, die Anteilseigner mit einer unternehmerischen Beteiligung sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll kein enger Familienangehöriger (direkter Nachkomme, Ehegatte, Lebensgefährtin, Vater, Mutter, Onkel, Tante, Bruder, Schwester, Neffe, Nichte) eines Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer in den vorstehenden Punkten beschriebenen Position befinden.

Im Sinn der vorstehenden Kriterien für die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern sind sämtliche Aufsichtsratsmitglieder der RBI AG als unabhängig anzusehen.

Im Sinn der C-Regel 54 des ÖCGK sind Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M., Mag. Birgit Noggler sowie Dr. Andrea Gaal Streubesitzvertreter im Aufsichtsrat der RBI AG. Die genannten Mitglieder des Aufsichtsrats sind weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10 Prozent, noch vertreten sie Interessen solcher Anteilseigner.

Mitglieder des Aufsichtsrats hatten im Zeitraum vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2021 folgende weitere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften inne:

Mag. Erwin Hameseder	AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz STRABAG SE, Österreich, stellvertretender Vorsitz Südzucker AG, Deutschland, 2. stellvertretender Vorsitz
Dr. Heinrich Schaller	voestalpine AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz AMAG Austria Metall AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	BayWa AG, Deutschland, stellvertretender Vorsitz AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Mag. Birgit Noggler	Semperit AG Holding, Österreich, Mitglied

Leitungsfunktionen in wesentlichen Tochtergesellschaften der RBI AG wurden von keinem der Aufsichtsratsmitglieder wahrgenommen.

Der Aufsichtsrat in seiner gesamthaften Zusammensetzung, wie auch in seinen Ausschüssen, verfügt über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der RBI angemessen sind.

Zusammensetzung der Ausschüsse

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt dessen Organisation und weist bestimmte Aufgaben dem Arbeits-, Risiko-, Prüfungs-, Vergütungs-, Nominierungs-, Personal- und Digitalisierungsausschuss zu. Diese Ausschüsse setzten sich per 31. Dezember 2021 wie folgt zusammen:

	Arbeits-ausschuss	Risiko-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Nominierungs-ausschuss	Personal-ausschuss	Digitalisierungs-ausschuss
Vorsitzende(r)	Erwin Hameseder	Birgit Noggler	Eva Eberhartinger	Erwin Hameseder	Erwin Hameseder	Erwin Hameseder	Andrea Gaal
Erster Stellvertreter	Heinrich Schaller	Martin Schaller	Erwin Hameseder	Heinrich Schaller	Heinrich Schaller	Heinrich Schaller	Martin Schaller
Zweiter Stellvertreter	Martin Schaller	Erwin Hameseder	Heinrich Schaller	Martin Schaller	Martin Schaller	Martin Schaller	-
Mitglied	Andrea Gaal	Heinrich Schaller	Reinhard Mayr	Eva Eberhartinger	Rudolf Könighofer	Rudolf Könighofer	Rudolf Könighofer
Mitglied	Birgit Noggler	Eva Eberhartinger	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Reinhard Mayr
Mitglied	-	Andrea Gaal	Birgit Noggler	Birgit Noggler	Birgit Noggler	Birgit Noggler	-
Mitglied	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	-	Rudolf Korten Hof
Mitglied	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	-	Peter Anzeletti-Reikl
Mitglied	Denise Simek	Gebhard Muster	Natalie Egger-Grunicke	Denise Simek	Natalie Egger-Grunicke	-	-

Der Prüfungsausschuss, der Vergütungsausschuss sowie der Risikoausschuss sind jeweils zu einem Drittel mit Vertreter*innen der Kernaktionäre, des Streubesitzes und der Arbeitnehmer*innen besetzt. In allen Ausschüssen sind Frauen vertreten, bei drei Ausschüssen haben Frauen den Vorsitz inne.

Mag. Birgit Noggler erfüllt als Vorsitzende des Risikoausschusses die gesetzlichen Vorgaben, die fachlichen Qualifikationen und die Unabhängigkeitsanforderungen gemäß § 39d Abs 3 BWG. Neben ihrer Funktion als Vorsitzende des Risikoausschusses ist sie hauptberuflich als Steuerberaterin tätig. Davor war sie von 2011 bis 2016 Finanzvorstand der Immofinanz AG und in den Jahren 2007 bis 2011 in führenden Funktionen der Immofinanz AG tätig. Von Anbeginn ihrer beruflichen Karriere war Mag. Noggler im Bereich Rechnungswesen tätig und kann so auf eine langjährige Expertise auf diesem Gebiet zurückgreifen. Mag. Birgit Noggler nimmt überdies neben ihrem Mandat bei der Semperit Aktiengesellschaft Holding auch Aufsichtsratsmandate in der B&C Industrieholding GmbH und der NOE Immobilien Development GmbH wahr.

Neben ihrer Funktion als Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. hauptberuflich als Leiterin der Abteilung für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre am Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen der Wirtschaftsuniversität Wien tätig und war von 2006 bis 2011 deren Vizerektorin, verantwortlich für Finanz-, Rechnungswesen und Controlling. Aufgrund ihrer jahrelangen Forschungs- und Lehrtätigkeit an nationalen sowie internationalen Universitäten und ihrer hohen fachlichen Expertise gilt Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als anerkannte Expertin auf dem Gebiet des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Besteuerung. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen die Themen Bilanzierung, Besteuerung, Finanzierung und Steuern, europäische/internationale Bilanzierung und internationales Steuerrecht. Darüber hinaus hat Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. zahlreiche Publikationen in diversen Fachzeitschriften veröffentlicht. Sie ist seit 2013 Aufsichtsratsmitglied der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur, deren stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sie bis 2017 war. Zudem ist sie seit 2014 Aufsichtsratsmitglied in der maxingvest AG (Deutschland).

Im Geschäftsjahr 2020 wurde die Einrichtung des Digitalisierungsausschusses beschlossen und Dr. Andrea Gaal vom Aufsichtsrat zur Vorsitzenden des Ausschusses gewählt. Während ihrer beruflichen Karriere hatte Dr. Andrea Gaal Schlüsselpositionen bei britischen und amerikanischen High-Tech Start-Ups inne und war in geschäftsführender Funktion mit Verantwortlichkeiten für die DACH- und CE-Region sowie für Nordamerika (Kanada) bei Sony und Sony Ericsson tätig. Dr. Andrea Gaal engagiert sich weiters auch im Beirat von AI 42.cx, ein auf die Analyse und Identifikation von Intellectual Property (geistiges Eigentum) und Intangible Assets (immaterielle Vermögenswerte) fokussiertes Marktdaten-Unternehmen. Sie ist u. a. Mitglied der AI-42 INDEX™ Kommission, die die Konstituenten und Gewichtungen des Index festlegt. Dieser Index besteht aus den weltweit größten börsennotierten Unternehmen mit Kompetenz im Bereich Künstliche Intelligenz und wird über Refinitiv (Thomson Reuters) veröffentlicht. Neben ihrem beruflichen Wirken lehrt Frau Dr. Andrea Gaal zudem als Adjunct Professor an der Webster Privatuniversität Wien am Department of Business & Management. Im Rahmen ihrer Vorlesungen doziert sie zu Themen wie beispielsweise „Business & Global Issues“, „Global Competitive Strategies“, „Corporate Responsibility and Society“ und „Women in Management“.

Mit Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Mag. Noggler als Vorsitzende des Risikoausschusses und Dr. Andrea Gaal als neue Vorsitzende des Digitalisierungsausschusses wurde die Verantwortung der Streubesitzvertreter weiter gestärkt.

Der Beirat

Der Beirat setzt sich aus Vertreter*innen der RBG zusammen und hat ausschließlich beratende Funktion für den Vorstand der RBI AG. Die gesetzlichen und satzungsgemäßen Rechte und Pflichten des Vorstands oder des Aufsichtsrats werden durch die Tätigkeit des Beirats nicht eingeschränkt.

Der Beirat berät über Gegenstände, die wesentliche Eigentümerinteressen der Raiffeisen-Landeszentralen in ihrer Funktion als Kernaktionäre betreffen, sowie über ausgewählte Bereiche der Kooperation zwischen der RBI und der RBG. Themen der Beratung sind weiters die Zentralinstitutsfunktion der RBI im Sinn des § 27a BWG und die damit verbundenen Aufgaben sowie die Verbundunternehmen in ihrer Eigenschaft als Vertriebspartner der RBG.

Der Beirat setzt sich aus den sieben Aufsichtsratsvorsitzenden der Raiffeisenlandesbanken und dem Obmann des Raiffeisenverbands Salzburg zusammen und tagte 2021 vier Mal. Die Teilnahme der Mitglieder pro Sitzung lag bei 93,75 Prozent.

Die Beiratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2017 und die Folgejahre in der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2018 beschlossen wurde.

Den Beiratsmitgliedern wird jährlich, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Beiratsvorsitzenden € 25.000,- (exkl. USt)
- für den Stellvertreter des Beiratsvorsitzenden € 20.000,- (exkl. USt)
- für jedes weitere Mitglied des Beirats jeweils € 15.000,- (exkl. USt)

Jedem Mitglied des Beirats wird zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von € 1.000,- (exkl. USt) gewährt.

Entsprechend der Dauer des jeweiligen Beiratsmandats wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt.

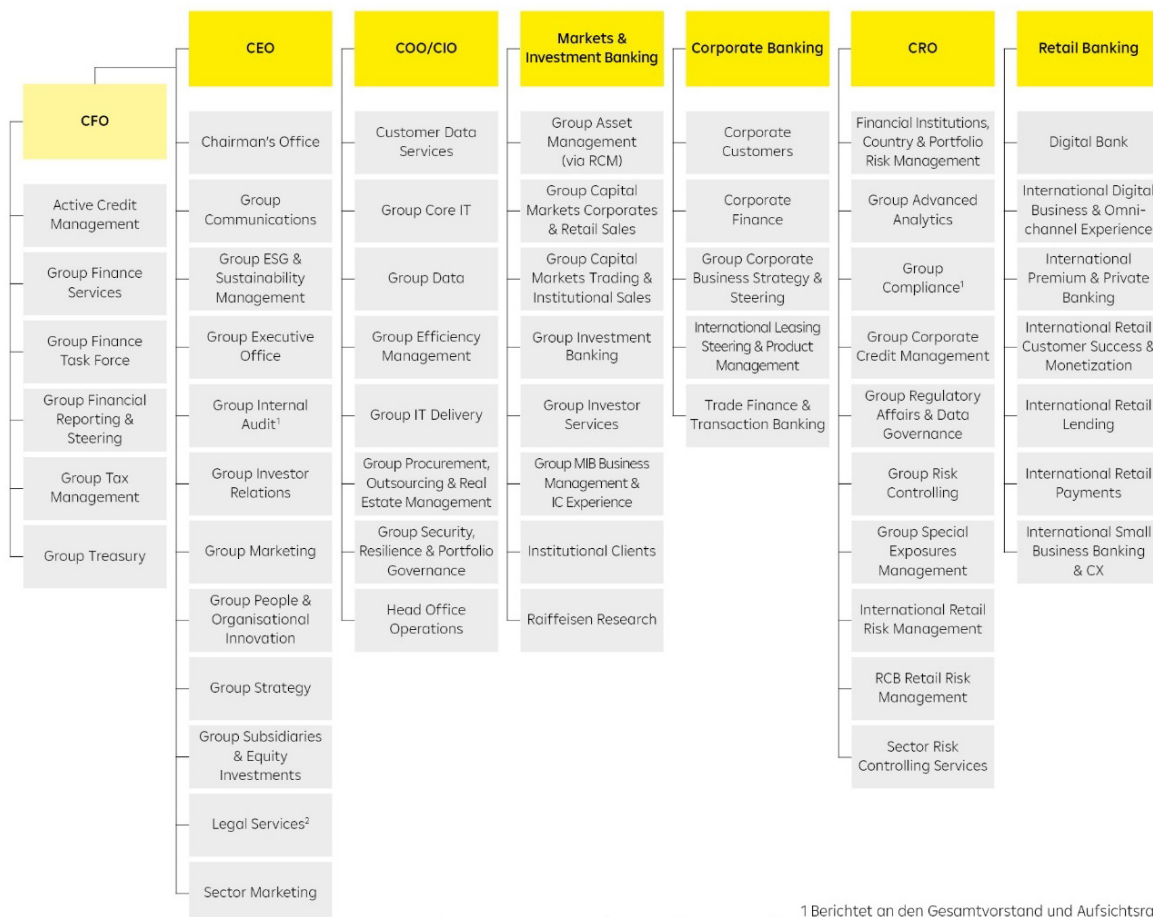
Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

Kompetenzverteilung und Arbeitsweise im Vorstand

Der Vorstand der RBI AG leitet die Gesellschaft nach klaren Zielvorgaben, Plänen und Richtlinien in eigener Verantwortung. Diese Verantwortung wird im Sinne einer zukunftsgerichteten, modernen und nachhaltig orientierten Unternehmensführung wahrgenommen. Dabei verfolgt der Vorstand stets das Wohl des Unternehmens und berücksichtigt die Interessen der Kund*innen, der Aktionär*innen und der Arbeitnehmer*innen.

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft gemäß dem Gesetz, der Satzung und der Geschäftsordnung des Vorstands. Die wöchentlichen Vorstandssitzungen werden vom Vorsitzenden einberufen und geleitet. Sie dienen der wechselseitigen Information, der Beratung und der Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung des Organs bedürfen. Die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Vorstands enthalten Informations- und Berichtspflichten des Vorstands sowie einen Katalog jener Maßnahmen, die der Zustimmung durch den Aufsichtsrat bedürfen.

Die Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder wurden vom Aufsichtsrat unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands wie folgt festgelegt (Stand 31. Dezember 2021):



Veränderungen in der Organisationsstruktur

Vorstandsbereich Chief Executive Officer (CEO)

Finance: Im ersten Quartal 2021 wurde der ehemalige Bereich Group Planning & Finance mit dem Ziel, die Prozesse innerhalb des Geschäftsbereichs signifikant zu verbessern, grundlegend reorganisiert. Finance umfasst die Abteilungen Group Finance Services, Group Financial Reporting & Steering und Group Finance Task Force und vereint damit die Finanzfunktionen entlang des Wertschöpfungsprozesses. Group Finance Services vereint intelligente und effiziente Datenbeschaffung, schlanke und kundenorientierte Buchhaltung von Nichtbank- und Bankaktivitäten sowie Datenverarbeitung für den Finanzbereich. Group Financial Reporting & Steering vereint die Sichtweisen von Rechnungswesen und Controlling und bietet allen relevanten Stakeholdern außerhalb von Finance klare Kommunikationskanäle in Bezug auf die finanzielle Leistung. Group Finance Task Force ist ein Pool von Finanzexpert*innen, die sich auf mittel- bis langfristige Projekte konzentrieren, bei denen Finance die Themenführerschaft innehat oder wesentliche Informationen oder Leistungen zur Verfügung stellt.

Group ESG & Sustainability Management: Der Bereich Group Sustainability Management wurde zu Group ESG & Sustainability Management umbenannt, da ESG-relevante Themen durch die Unterzeichnung der „Principles for Responsible Banking“ eine immer größere Rolle für die RBI spielen und dies auch nach außen sichtbar gemacht werden soll. ESG bezieht sich auf die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette in der RBI. Diese Kriterien spiegeln sich beispielsweise in den ESG-Ratings der RBI wider, für die Group ESG & Sustainability Management verantwortlich ist.

Group Marketing: Anfang Jänner 2021 wurde der Bereich Group Marketing reorganisiert mit speziellem Fokus auf Content Creation und Digital Marketing für die verschiedenen Geschäftsfelder der RBI, der Netzwerkbanken sowie der österreichischen Tochtergesellschaften. Weiters wurde Anfang Juli die Zentrale Raiffeisenwerbung von Group Marketing separiert und in einen neuen Bereich „Sector Marketing“ umgewandelt.

Group Procurement, Outsourcing & Real Estate Management: Im Rahmen der Umstrukturierung des Finanzbereichs wurden die Kostenmanagementaufgaben vom COO/CIO-Vorstandsbereich in den CEO-Bereich übertragen. Die Aufgaben des Kostenmanagements wurden in die Abteilungen Group Financial Reporting & Steering (Standard-Controlling) und Group Finance Task Force (projektbasierte Arbeits- & Kostensenkungsprogramme, Effizienzprojekte etc.) integriert. Group Procurement, Outsourcing & Cost Management wurde im Zuge dieser Veränderung zu Group Procurement, Outsourcing & Real Estate Management umbenannt.

Vorstandsbereich Chief Operating Officer / Chief Information Officer (COO/CIO)

Customer Data Services: Im dritten Quartal wurde die Einheit Customer Data Services aus dem Bereich Head Office Operations ausgegliedert und stellt nun eine eigenständige Abteilung dar. Customer Data Services fungiert dabei als zentrale Servicestelle für alle Aktivitäten mit Kund*innen aus dem Corporate und Financial Institutions Bereich. Der neue Onboarding Service Stream (Eingliederung Service Prozess) implementiert neue End-to-end-Prozesse und garantiert somit die höchste Datenqualität im Zusammenhang mit der Erfüllung aller damit verbundenen regulatorischen Bestimmungen in Bezug auf Kundenkerndaten.

Vorstandsbereich Markets & Investment Banking

Group Asset Management: Im Zuge der Ergebnisse der Umsetzung der neuen Asset-Management-Strategie beschloss der Vorstand eine Neuordnung der Verantwortung für das Geschäftsfeld Asset Management vom Bereich Retail hin zu Markets & Investment Banking einzuleiten. Dieser Wechsel wird unterstützt durch Synergien im Bereich Organisation und Business. Ziel ist eine Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation quer über alle Bereiche der Wertschöpfungskette des Asset Managements zu erzielen, die bereits dem Vorstandsbereich für Markets & Investment Banking unterstellt waren.

Vorstandsbereich Retail Banking

Retail Bereich: Im zweiten Quartal 2021 fand eine umfassende Reorganisation des Retail-Bereichs statt, da die bisherige Struktur die Retail Strategie nicht mehr ausreichend widerspiegelt hatte. Der Bereich International Mass Banking, Sales and Distribution wurde aufgelöst und die Verantwortlichkeiten sowie Aufgaben auf die Einheiten International Retail Online Banking und International Retail CRM aufgeteilt. Im Rahmen dieser Veränderung wurden diese Bereiche zu International Digital Business & Omnichannel Experience bzw. International Retail Customer Success & Monetization umbenannt, um die Namen an den vergrößerten Aufgabenumfang anzupassen. Der Name des Bereichs International Small Business Banking wurde um CX (Customer Experience, Kundenerfahrung oder Kundenerlebnis) ergänzt, um diese Verantwortung in der Struktur sichtbar zu machen. Darüber hinaus wurde die bereits zuvor bestehende Untereinheit von International Retail Online Banking zu einem separaten Geschäftsbereich Digital Bank, da die digitalen Themen der Bank stetig an Relevanz gewinnen.

Darstellung der Situation im Lichte der COVID-19-Pandemie

Wie schon 2020 war auch das Geschäftsjahr 2021 von der COVID-19-Pandemie geprägt. In den Phasen des Lockdowns wurde überwiegend im Homeoffice gearbeitet. Nach Ende des Lockdowns erfolgte die Rückkehr zur Büroarbeit schrittweise unter hohen Sicherheitsvorkehrungen (3G-Regel, Abstandsregelungen und Maskenpflicht). Die Einhaltung dieser Maßnahmen wurde stichprobenartig kontrolliert. Das Unternehmen stellte den Mitarbeiter*innen Möglichkeiten zur Impfung zu Verfügung und trug so wesentlich zur Durchimpfungsrate der RBI-Mitarbeiter*innen bei. Außerdem bot die RBI dauerhaft an, sich unkompliziert testen zu lassen. In regelmäßigen Abständen wurden die Mitarbeiter*innen über den COVID-19-Status im Unternehmen und die sich daraus ergebenden Maßnahmen informiert. Der Vorstand nutzte dazu verschiedene Kanäle, wie beispielsweise den Update-Call mit dem CEO, in dem die Fragen der Mitarbeiter*innen direkt beantwortet wurden. Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, erwies sich in Bezug auf die Produktivität als sehr zuverlässig und die Servicequalität war zu keinem Zeitpunkt beeinträchtigt.

Sitzungen des Vorstands

Im Berichtszeitraum trat der Vorstand zu 58 Sitzungen zusammen. Dabei wurden neben der aktuellen Geschäftsentwicklung insbesondere auch strategische Themen, wie die Weiterentwicklung des Geschäftsbetriebs und wesentliche regulatorische Themen in regelmäßigen Abständen besprochen und diskutiert. Zu den strategischen Themen zählt hier beispielsweise auch der jährliche Strategy Review und die Diskussionen über den Footprint der RBI-Gruppe. Im Zuge dessen wurde auch der Rückzug aus dem bulgarischen Markt und der Verkauf der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD an die KBC Bank diskutiert und beschlossen. Zu den regulatorischen Themen zählen dabei laufende Updates zu Audit, Compliance sowie zu internen rechtlichen Bestimmungen. Neben einer Vielzahl an Themen, mit denen sich der Vorstand im Jahr 2021 befasste, soll im Folgenden auf die für die Governance der RBI relevanten Themen näher eingegangen werden.

Zu den bereits erwähnten regelmäßigen Updates zu Compliance beschloss der Vorstand im Jahr 2021 ein neues Group Business Compliance Framework mit dem Ziel, das Compliance Framework im Markets sowie im Corporate-Bereich einheitlich zu definieren. Dieses Regelwerk fungiert seither als Basis für die Identifikation von materiellen Compliance-Risiken in der Gruppe und legt fest, welche Bankprodukte in bestimmten Märkten den unterschiedlichen Kundengruppen angeboten werden dürfen. Die Einführung dieser risikobasierten Bewertungsmethode wurde zudem zum Anlass genommen, sämtliche bestehende Kundenbeziehungen zu analysieren, zu kategorisieren und jene Geschäftsbeziehungen zu beenden, die den neu definierten Anforderungen nicht entsprechen. Somit leistete das Business Compliance Framework einen Beitrag, immanente Risiken besser beurteilen und potenzielle Finanzkriminalität inklusive Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie Betrug noch zielgerichteter bekämpfen zu können. Um die Wichtigkeit des Themas Geldwäschebekämpfung zu unterstreichen, unterzeichnete der Vorstand eine Anti-Geldwäsche-Deklaration. In dieser sind die Ziele zusammengefasst, die sich der Vorstand gesetzt hat, um bestmöglich einen wesentlichen Beitrag zur Geldwäschebekämpfung zu leisten (<https://www.rbinternational.com/de/ueber-uns/governance-und-compliance/anti-geldwaesche-deklaration.html>).

Deckungsgleich zu den regulatorischen Schwerpunktsetzungen auf EU-Ebene beschäftigte sich auch der Vorstand mit den Themen Digitalisierung und Environment, Social & Governance (ESG):

Bezüglich Digitalisierung beschäftigte sich der Vorstand mit der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie sowie dem Fortschritt der digitalen Transformation in der RBI. Diese Themen wurden in weiterer Folge auch im Zuge des Digitalisierungsausschusses aufgegriffen. Weiters wurden dem Vorstand regelmäßige Updates zu Advanced Analytics und AI (Artificial Intelligence) präsentiert. Unter Advanced Analytics versteht man eine Form der automatischen oder halb-automatischen Untersuchung von Daten mit Hilfe von statistischen Techniken und Methoden aus der künstlichen Intelligenz, die typischerweise über die der traditionellen Business Intelligence (BI) hinausgehen, um tiefere Einblicke zu gewinnen, Vorhersagen zu treffen oder Empfehlungen zu generieren.

Eine der wesentlichen Initiativen war 2021 die sogenannte „Product as a Service“-Initiative (PaaS). Digitale Entwicklungen erfolgen schnell. Das Gleiche gilt für Innovationen bei digitalen Bankprodukten. Mit dem PaaS-Vorgehen adressiert die RBI eine möglichst zeitgleiche Harmonisierung von Innovationen bei Produkten über das gesamte oder große Teile des Netzwerks. Damit optimiert die RBI Investitionen und ist in der Lage, Innovationen rascher für alle Beteiligten zur Verfügung zu stellen und erzielt eine ähnlichere Kundenerfahrung für digitale Produkte über Ländergrenzen hinweg. Die RBI arbeitet mit einem zentralen Governance-Modell, das über relevante gruppenweite Innovationen entscheidet (das PaaS Investment Board), gleichzeitig nutzt die RBI für die Umsetzung dieser PaaS-Produkte die Kompetenzen und Fähigkeiten für die digitalen Produkte in den jeweiligen Netzwerkbanken.

Bezüglich ESG beschäftigte sich der Vorstand ausgiebig mit dem Thema Responsible Banking. Der 2020 beschlossene ganzheitliche Ansatz der RBI und ihrer Responsible Banking Task Force, ermöglichte es der RBI auch 2021 ihre Position im Bereich Nachhaltigkeit weiter zu verbessern. Dies zeigte sich beispielsweise darin, dass sich die RBI als erster österreichischer Bankkonzern zur Einhaltung der UNEP FI Principles for Responsible Banking bekannte. Darüber hinaus und in Umsetzung der ESG-Ausrichtung der RBI wurden konkrete ESG-Ziele für die einzelnen Vorstandsbereiche sowie für die gesamte RBI beschlossen.

Die RBI treibt aber nicht nur den Wandel in Richtung Digitalisierung und ESG, sondern befindet sich auch in einer Transformation in Richtung agiler und adaptiver Organisation. Dabei werden Zusammenarbeitsmodelle über klassische Linienstrukturen hinweg implementiert, die auf neuen Rollen und Verantwortlichkeiten basieren. Neue Rollen wie z. B. Product Owner wurden eingeführt und durch die Schaffung von klaren Stellenbeschreibungen sowie die Entwicklung von neuen Vergütungsmodellen formal in die Kernprozesse des Unternehmens integriert. Für den Vorstand ist es wichtig, den Transformationsprozess der RBI konsequent voranzutreiben.

In mehreren Sitzungen befasste sich der Vorstand außerdem mit dem Projekt Fast Close, dessen Ziel die signifikante Verkürzung und Optimierung der internen Berichtsprozesse ist. Mit der Umsetzung dieses Projekts wurden mehrere Ziele verfolgt: Verbesserung der Governance bei der Datenanlieferung und Erhöhung der Liefedisziplin, Verbesserung der Datenqualität sowie fortgesetzte Digitalisierung und Automatisierung. Damit wurde auch eine deutliche Vorverlegung der Veröffentlichung des Jahresabschlusses und der Quartalsberichte erreicht.

Sitzungen des Aufsichtsrats

Im Berichtszeitraum trat der Aufsichtsrat (AR) zu neun Sitzungen zusammen. Darüber hinaus informierte der Vorstand den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements der Gesellschaft und wesentlicher Konzernunternehmen, insbesondere bei wichtigem Anlass.

Da die EZB sich dazu entschied, ihre Empfehlung der Ausschüttungsbeschränkung nicht mehr zu verlängern, wurde die Möglichkeit der Ausschüttung vorgetragener Bilanzgewinne der Geschäftsjahre 2019 und 2020 geschaffen. Der Vorstand diskutierte mit dem Aufsichtsrat die Parameter und Möglichkeiten einer Dividendenzahlung und beschloss, neben der ordentlichen Hauptversammlung am 22. April die Abhaltung einer außerordentlichen Hauptversammlung am 10. November 2021.

In regelmäßigen Abständen wurde dem Aufsichtsrat über die wirtschaftliche Situation ausgewählter Netzwerkbanken berichtet, zum Teil durch die jeweiligen Vorstandsmitglieder der Banken selbst. Umfang dieser Berichterstattung war auch die Behandlung der makroökonomischen Situation des jeweiligen Landes, um so die spezifischen Geschäftsbedingungen, in welchen die Netzwerkeinheiten operierten, zu verdeutlichen.

Berichte über die aktuellen Aktivitäten und Entwicklungen im Bereich People & Organisational Innovation (P&OI) wurden ebenso präsentiert wie der Themenbereich Diversität in der RBI Gruppe. Bei Letzterem wurden die geplanten Maßnahmen zur Stärkung der Diversität behandelt sowie deren Monitoring erläutert. Als Besonderheit wurde darauf verwiesen, wie sich die Lockdown-Phasen auf den Transformations- und Restrukturierungsprozess auswirken und einerseits Erschwernis und andererseits Schwung in neue Themen aus kultureller Perspektive gebracht haben. Die Herausforderungen, welche die COVID-19-Pandemie mit sich brachte, waren unter anderem das Erfordernis neuer Fähigkeiten und die Bereitschaft, sich auf rapide Veränderung einzulassen. Wie bisher sind Digitalisierung und Automatisierung zentrale Themen, die durch den P&OI-Bereich unterstützt werden, um Arbeitsabläufe effizient, agil und effektiv zu gestalten.

Ein Projekt, das eingehend im Aufsichtsrat behandelt wurde, war die Retail-Digital-Banking-Plattform, eine neue und moderne IT-Infrastrukturplattform, die unter anderem für die Entwicklung von innovativen digitalen Produktlösungen verwendet werden kann. Präsentiert wurden ein erster geplanter Anwendungsfall sowie weitere für die Zukunft geplante zusätzliche neue Produkte wie z. B. Privatkreditrefinanzierung, tägliche Bankgeschäfte etc. Ein bedeutendes Thema, mit dem sich der Aufsichtsrat mehrmals im Jahr und bei Bedarf stark im Detail auseinandersetzte, waren M&A-Projekte. Der Aufsichtsrat wurde dabei so früh wie möglich involviert und war nicht nur in seiner Funktion als kontrollierendes Organ tätig, sondern leistete dem Vorstand auch als sachverständiger Diskussionspartner wertvolle Unterstützung.

Mehrmals im Geschäftsjahr traf sich der Aufsichtsrat zu Strategie-Workshops. Auf der Tagesordnung standen beispielsweise ein Jahresrückblick über die erreichten Ziele der Strategic Roadmap, ein Status-Update über ESG im Bankwesen und in der RBI sowie eine Analyse der Gesamtstrategie der Gruppe selbst.

Ebenfalls fanden im Geschäftsjahr mehrere Fit-&-Proper-Schulungen statt. Dabei widmete sich der Aufsichtsrat u. a. einem Schwerpunkt zu Resilienz und Krisenmanagement. Behandelt wurde die Fragestellung, mit welchen Folgen im Falle einer landesweiten Krise zu rechnen sind, welche Maßnahmen die RBI im Falle von Multikrisenszenarien setzt, welche Folgen ein Blackout (ein Ausfall der Netzversorgungsinfrastruktur) hat und die Auswirkungen auf die RBI in einem solchen Fall. Weitere Fit-&-Proper-Schulungsthemen waren ein Ausblick in die Post-COVID-Ära (Effekte von COVID-19 auf die Transformation von Volkswirtschaften, Unternehmen und Menschen), aktuelle regulatorische Entwicklungen (ECOFIN, Basel IV) und aktuelle Themen aus dem Bereich Compliance-Sanktionsmanagement.

Entscheidungsbefugnisse und Tätigkeiten der Ausschüsse des Aufsichtsrats

In den Geschäftsordnungen des Vorstands sowie des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind jene Geschäftsführungsmaßnahmen geregelt, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. des zuständigen Ausschusses bedürfen.

Der **Arbeitsausschuss** befasst sich im Rahmen von Kredit- und Limitanträgen mit allgemeinen Fokusberichten zu den einzelnen Industrien im Firmenkund*innensegment sowie im Bereich Finanzinstitute. Dabei werden jeweils auch ausgewählte Kund*innen- und Finanzinstitute erörtert sowie über wesentliche positive und negative Veränderungen in der Bonität von Kund*innen berichtet. Zusätzlich befasst sich der Arbeitsausschuss im Jahresverlauf sowohl mit der Entwicklung der 20 größten

Gruppen verbundener Kund*innen im Firmenkund*innensegment als auch mit aktuellen anlassbezogenen Sonderberichten zu bestimmten Kund*innen oder Industrien. Der Arbeitsausschuss diskutiert und entscheidet Limitanträge von Unternehmen und Finanzinstitutionen und leitet nach Erörterung jene an den Gesamtaufsichtsrat weiter, die in dessen Entscheidungskompetenz fallen. Ebenso werden Berichte an den Aufsichtsrat vorbesprochen, wie der jährliche Bericht über alle wesentlichen Investments gem. § 28b BWG.

Neben den Kredit- und Limitanträgen wurden im Geschäftsjahr 2021 im Arbeitsausschuss unter anderem Kapitalzuschüsse für Konzerntöchter sowie die Entsendung von Vorstandsmitgliedern in Organe von konzernfremden Unternehmen behandelt und genehmigt. Auch befasste sich der Ausschuss mit Akquisitionen wie der Equa Bank durch die Raiffeisenbank a.s. (Tschechien) und der Impuls Leasing Slovakia durch die Tatra-Leasing s.r.o. (Tatra Banka, Slowakei). Ausführlich behandelt wurden die Situation des Bankensektors des Vereinigten Königreichs nach dem Brexit genauso wie jene in den USA und Italien. Ebenso wurden die Auswirkungen des Falls China Evergrande auf die chinesische Volkswirtschaft und potenzielle Ansteckungsrisiken auf RBI-Kernmärkte erörtert.

In die Zuständigkeit des **Risikoausschusses** fallen die Beratung des Vorstands hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie, die Überwachung der Umsetzung dieser im Zusammenhang mit der Steuerung, der Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG sowie die Beobachtung der Eigenmittelausstattung und der Liquidität. Dazu erfolgen im Risikoausschuss quartalsmäßige Berichte, unter anderem zum Kredit-, Liquiditäts- und Marktrisiko sowie zu den Themen Internes Kapitaladäquanzverfahren (ICAAP) und der Entwicklung uneinbringlicher Kredite. Darüber hinaus werden aktuelle Risikoaspekte behandelt, und es erfolgen im Fall aktueller politischer Veränderungen ausgewählte Länderberichte sowie Berichte zu regulatorischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die RBI. Weiters werden im Risikoausschuss die relevanten Kennzahlen und Toleranzwerte hinsichtlich des Risikoappetits der Gruppe unter Berücksichtigung von Budgetplanung und Strategie besprochen.

In die Zuständigkeit des Risikoausschusses fällt ferner auch die Überprüfung, ob bei der Preisgestaltung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte das Geschäftsmodell sowie die Risikostrategie angemessen berücksichtigt wurden. Hierzu spricht der Risikoausschuss die ihm vorliegenden Berichte zur Preisgestaltung und Preiskalkulation im Kunden- und Finanzinstitutsgeschäft und berät erforderlichenfalls einen Plan mit Abhilfemaßnahmen. Der Risikoausschuss überwacht weiters, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen, Risiko-, Kapital-, und Liquiditätsaspekte und der Zeitpunkt realisierter Gewinne und Verluste angemessen berücksichtigt werden. Dazu wird im Risikoausschuss ein Bericht zur Vergütungspolitik vorgelegt, anhand dessen überprüft wird, ob die Vergütungsstruktur den Risikoappetit der RBI reflektiert.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie wurden die Maßnahmen des Risikomanagements zur Eindämmung der COVID-19-Effekte behandelt, darunter auch die erforderlichen branchenspezifischen Maßnahmen für eine schnelle Reaktion auf die Entwicklung der unterschiedlichen Industrien. Ebenfalls behandelt wurden die Portfolio-Matrix (welche den Risikoappetit auf Basis von Branche und Bonität definiert) sowie eine Rekalibrierung der Kreditrichtlinien.

Im Rahmen der Compliance-Updates wurden die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Finanzsanktionen, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Geldwäsche sowie wesentliche Rechtsfälle in der RBI AG als auch in der Gruppe erläutert.

Ein weiterer sehr wesentlicher regelmäßig angesetzter Tagesordnungspunkt war der Themenkomplex Cyber Security und IT-Risk Management. Berichtet wurde über den Status der Informationssicherheit in der Konzernzentrale als auch im Konzern sowie über Maßnahmen zur Verbesserung der Informationssicherheit (weitere Details zu dem Thema findet man im Abschnitt Informations- und Cybersicherheit).

Der im Geschäftsjahr stattgefundene Stresstest der EBA, mit dessen Auswirkungen auf die RBI sich der Risikoausschuss befasste, war ebenfalls Gegenstand der Tagesordnung.

Auch im Risikoausschuss standen der Fall China Evergrande und potenzielle Ansteckungsrisiken auf RBI-Kernmärkte auf der Tagesordnung.

Der **Prüfungsausschuss** überwacht den Rechnungslegungsprozess. Er erteilt Empfehlungen zur Verbesserung seiner Zuverlässigkeit und beaufsichtigt die Wirksamkeit der internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagement-Systeme der Gesellschaft. Der Ausschuss überwacht zudem die Abschluss- und die Konzernabschlussprüfung sowie damit einhergehend die Unabhängigkeit des Konzern-Abschlussprüfers/Bankprüfers, insbesondere im Hinblick auf die für die geprüfte Gesellschaft erbrachten zusätzlichen Leistungen.

Der Prüfungsausschuss befasst sich eingehend mit dem Prüfungsplan und erörtert mit dem Prüfer im Rahmen der Abschlussprüfung besonders wesentliche Prüfungssachverhalte und -schwerpunkte, den Management Letter sowie den Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Der Prüfungsausschuss prüft weiters den Gewinnverteilungsvorschlag des Vorstands und den Corporate-Governance-Bericht. Über die Ergebnisse seiner Prüfungen erstattet er Bericht an den Aufsichtsrat. Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat den konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (Nachhaltigkeitsbericht).

Weiters findet mit der internen Revision ein regelmäßiger Austausch zu allgemeinen Revisionsthemen, den festgelegten Prüfungsgebieten, den im Rahmen der Prüfungstätigkeit gemachten Feststellungen sowie den sich daraus ergebenden Verbesserungsmaßnahmen statt. Group Compliance berichtet regelmäßig an den Prüfungsausschuss und bespricht mit diesem den Status des internen Kontrollsystems sowie dessen Wirksamkeit. Im Speziellen werden die Resultate der durchgeführten Überprüfung der Schlüsselkontrollen in den Non-Financial-Reporting- und Financial-Reporting-Bereichen sowie erforderliche Maßnahmen zur Verbesserung diskutiert. Ebenso befasst sich der Prüfungsausschuss mit dem Accounting-Rahmenwerk und bespricht die Implementierung notwendiger Projekte.

Wesentliche Themen, über die im Prüfungsausschuss informiert und diskutiert wurde, waren u. a. der Bericht über die Reorganisation des CFO-Bereichs (Details dazu zu finden sich bei den Veränderungen in der Organisationsstruktur), die Rückstellungen für Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Schweizer Franken-Hypothekarkrediten in Polen und die durch Whistleblowing ausgelösten Ereignisse in der Raiffeisenbank Bosnien und Herzegowina, die zur Zurücklegung von zwei Vorstandsmandaten führten. Der Prüfungsausschuss hat wie in den letzten Jahren Schwerpunktthemen zur Behandlung in den Ausschusssitzungen definiert und behandelt. Dies waren Immobilienbewertungen im Jahres- und Konzernabschluss sowie der Themenbereich Whistleblowing. Bei letzterem wurden Maßnahmen präsentiert, die ein anonymes Meldesystem für das Unternehmen ermöglichen sollen. Weitere Informationen dazu finden sich auch im Abschnitt Transparenz.

Weitere Schwerpunkte neben den bereits beschriebenen Themen waren im Geschäftsjahr der Übergabeprozess der Abschlussprüfung von KPMG zu Deloitte und die Jahres-/Konzernabschlussprüfung selbst (über beides wurde während des Jahres laufend Bericht erstattet), der Jahresbericht über die Non Audit Services (Nichtprüfungsleistungen) des Geschäftsjahres 2020 sowie die Vorausschau für das Jahr 2021. Im Übrigen behandelte der Prüfungsausschuss die Immobilienbewertungen im Jahres- und Konzernabschluss und das Fast-Close-Projekt. Beim Fast-Close-Projekt handelt es sich (bereits näher beschrieben bei Sitzungen des Vorstands) um die zeitliche Vorverlegung des Jahresabschlusses und die dazu notwendigen Anpassungen der prozessualen Abläufe. Auch in diesem Fall war der Prüfungsausschuss stark in die Überwachung der Umsetzung des Konzepts involviert.

Zu den Aufgaben des **Vergütungsausschusses** gehört in erster Linie die Festlegung allgemeiner Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Gesellschaft, insbesondere auf Grundlage des BWG und unter Berücksichtigung der diesbezüglich anwendbaren Bestimmungen des ÖCGK. Dabei werden neben den Unternehmensinteressen auch die langfristigen Interessen von Aktionär*innen, Investor*innen und Mitarbeiter*innen der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt. Der Vergütungsausschuss beschließt hierzu detaillierte interne Vergütungsrichtlinien für den Vorstand und die Mitarbeiter*innen der RBI und nimmt im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen erforderlichenfalls Anpassungen vor. Darauf aufbauend erfolgt durch den Vergütungsausschuss die Auswahl der Unternehmen innerhalb der RBI-Gruppe, auf welche die Vergütungsprinzipien anzuwenden sind. Diese Auswahl und der zugrundeliegende Auswahlprozess werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Auch obliegt dem Vergütungsausschuss die Genehmigung der vorgelegten Auswahl jener Mitarbeiter*innen bzw. Funktionen, denen ein materieller Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe bzw. des Unternehmens zukommt. Die Auswahl der identifizierten Mitarbeiter*innen unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung durch den Vergütungsausschuss.

Ebenso obliegt dem Vergütungsausschuss die Entscheidung, ob für Mitarbeiter*innen ein Malus- oder Clawback-Ereignis eingetreten ist. Diesbezüglich überprüft er die potenziell vorliegenden Fälle und beschließt auf Grundlage der vorliegenden Fakten, welche Konsequenzen ein solches Ereignis im Hinblick auf die Auszahlung variabler Vergütungen nach sich zieht.

Als einer seiner Hauptaufgaben hat der Vergütungsausschuss die Erfüllung der regulatorischen bzw. sonstigen leistungsbezogenen Step-in-Kriterien für die Bonusgewährung bzw. Auszahlung festgestellt. Auch wurden zum Zwecke zielgenauerer Incentivierung, Anpassungen an der internen Vergütungsrichtlinie vorgenommen.

Im Überprüfungsprozess wurden 2021 keine potenziellen Malus- oder Clawback-Fälle auf individueller Mitarbeiter*innen-Ebene in der Konzernzentrale festgestellt. Was die Malus-/Clawback-Fälle in der übrigen RBI betrifft, gab es in einer Netzwerkbank ein potenziell malus-relevantes Fehlverhalten von zwei ehemaligen Vorstandsmitgliedern. Der lokale Aufsichtsrat hat daher über die Bonusauszahlung für die betreffenden beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder entschieden und beschlossen, keine Boni zu bezahlen.

Zu den Aufgaben des **Nominierungsausschusses** zählt die Besetzung freierwerdender Stellen im Vorstand und Aufsichtsrat. Unter Berücksichtigung der Ausgewogenheit und der Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des betroffenen Organs evaluiert der Nominierungsausschuss anhand einer Aufgabenbeschreibung potenzielle Kandidat*innen und gibt nach entsprechender Fit-&-Proper-Überprüfung eine Empfehlung zur Besetzung des jeweiligen Organs ab.

Der Nominierungsausschuss legt auch eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat fest, berät über die Strategie zur Erreichung der definierten Zielquote und pflegt einen regelmäßigen Austausch über die Umsetzung der Entwicklungsmaßnahmen. Auch hat der Nominierungsausschuss die Entscheidungsfindung in Vorstand und Aufsichtsrat zu evaluieren. Dabei achtet er darauf, dass Vorstand und Aufsichtsrat nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden. Dies prüft und bewertet der Nominierungsausschuss anhand der Sitzungsprozesse und der Kommunikationswege innerhalb der Gremien (z. B. Erstellung von Protokollen, Vertretungsregelungen, Beschlussfassung im Umlaufweg in dringenden Fällen, Maßnahmencontrolling, Sitzungsvorbereitung, Übermittlung von Unterlagen) sowie durch die eigene Wahrnehmung der Mitglieder. Zu den Aufgaben des Nominierungsausschusses zählt weiters die regelmäßige Bewertung von Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des

Vorstands und des Aufsichtsrats, wozu Berichte zur Zusammensetzung sowie zu den Organisationsstrukturen und den Arbeitsergebnissen der einzelnen Gremien zur Entscheidungsfindung vorgelegt werden. Ebenso erfolgt eine regelmäßige Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit. Die Bewertung erfolgt im Nominierungsausschuss und basiert auf Selbstbeurteilungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie auf den individuellen Fortbildungsberichten.

Im Rahmen der Fit-&-Proper-Überprüfung stellte der Nominierungsausschuss fest, dass sämtliche Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie Vorstand und Aufsichtsrat in ihrer Gesamtheit über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Zudem wurden die Mandatsgrenzen sowie die zeitliche Verfügbarkeit überprüft und bestätigt.

Weiters überprüft der Nominierungsausschuss den Kurs des Vorstands im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an den Vorstand. Hierzu werden im Gremium sowohl die Selektion der Inhaber von Schlüsselfunktionen und die Grundsätze der Führungskräfteauswahl und -entwicklung sowie der Nachfolgeplanung als auch die Regelungen und Maßnahmen für die Besetzung von Positionen im höheren Management evaluiert.

Im Falle der Nachbesetzung des auslaufenden Vorstandsmandates von Dr. Johann Strobl befasste sich der Nominierungsausschuss im Zuge eines strukturierten Nachfolgeprozesses ausführlich mit den bisherigen Leistungen und der persönlichen und fachlichen Eignung für die weitere Ausübung des Vorstandsmandats und kam zu dem klaren Schluss dem Aufsichtsrat zu empfehlen, das Vorstandsmandat des Vorstandsvorsitzenden Dr. Johann Strobl um weitere fünf Jahre, beginnend mit 1. März 2022 bis zum 28. Februar 2027, zu verlängern.

Der Nominierungsausschuss bekennt sich in seiner Arbeit zu einer geschlechtsneutralen Personalpolitik. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses befassten sich mit der Entwicklung der Erreichung der Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht und erörterten die vorgestellten Maßnahmen zur Erreichung des Zielwerts.

Beim Thema Entwicklung der Erreichung der Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht wurden Zwischenziele zur Erreichung der definierten Zielquote bis zum Jahr 2024 erörtert. Diskutiert wurden die Handlungsfelder, um die entsprechenden Zielquoten bis 2024 zu erreichen, wie beispielsweise Arbeitskultur, Talentmanagement und die Auswahl des höheren Managements.

Der Nominierungsausschuss behandelte auch die Aktualisierungen der EZB/EBA-Richtlinien zu Fit & Proper, die strengere Governance-Regelungsrahmen für den Vorstand, den Aufsichtsrat und Schlüsselarbeitskräfte vorsehen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Risiken in Zusammenhang mit ESG, Fit & Properness, Managementverantwortlichkeiten, Diversität und Geldwäscheprävention.

Der Nominierungsausschuss bestätigte, dass Mag. Denise Simek als Arbeitnehmervertreterin (und Nachfolgerin von Dr. Susanne Unger, die aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist) die Anforderungen als Aufsichtsratsmitglied der RBI bezüglich zeitlicher Verfügbarkeit erfüllt. Das Vorliegen der fachlichen Eignung zur Ausübung ihres Mandats bestätigte der Betriebsrat für Mag. Simek.

Der **Personalausschuss** befasst sich mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und ihren Anstellungsverträgen. Im Speziellen bespricht und entscheidet er über die Bestimmungen in den Anstellungsverträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder und nimmt erforderlichenfalls Vertragsanpassungen vor. Darüber hinaus fällt die Zustimmung zu einer allfälligen Übernahme von Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder in dessen Verantwortungsbereich. Der Ausschuss bespricht und prüft allfällige Rückforderungen bezahlter Bonus-Beträge (Clawback) oder die Nicht-Auszahlung zurückgestellter Beträge (Malus) für den Fall, dass Informationen vorliegen, die diesbezügliche Maßnahmen erforderlich erscheinen lassen.

Weiters entscheidet er auf Basis der geltenden Regelungen über die Zielvorgaben für den Vorstand und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor. Der Personalausschuss erörtert die Zielerreichung des Vorstands und genehmigt darauf basierend die Bonuszuweisung. Im Einklang mit den gesetzlich vorgeschriebenen, zeitlich versetzten Bonuszahlungen entscheidet der Personalausschuss auf dieser Basis auch über die Auszahlung der aufgeschobenen Teilbeträge der Boni. Im Geschäftsjahr legte der Personalausschuss die Zielvorgaben für den Vorstand für 2021 fest, befasste sich mit der Zielerreichung des Vorstands für das Jahr 2020 und genehmigte die Bonuszuteilung an die Vorstandsmitglieder unter Einhaltung der regulatorischen Rahmenbedingungen.

Zu der Aufnahme von Nachhaltigkeitszielen in die Leistungsbewertung wurde bereits im Abschnitt Vergütungsausschuss hingewiesen.

Die Ergebnisse der mehrfach durchgeführten Mitarbeiterumfragen wurden eingehend behandelt und der Ausschuss ließ sich die Maßnahmen zur Verbesserung, in Fällen, wo dies notwendig erschien, erläutern. Der Ausschuss misst diesem Thema besondere Wichtigkeit zu, weshalb er den Auftrag erteilte über die Ergebnisse der Maßnahmen laufend informiert zu werden.

Aufgaben des **Digitalisierungsausschusses** sind die Beratung des Vorstands und des Aufsichtsrats hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Digitalisierungsstrategie (inkl. IT, neue Technologien, Datenanalyse und Innovation) und der darauf bezogenen strategischen Investitionsentscheidungen. Ein weiterer Aufgabenbereich umfasst die Überwachung der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie und des Fortschritts in der digitalen Transformation in der RBI und die regelmäßige Berichterstattung darüber an den Aufsichtsrat.

Im Geschäftsjahr 2021 befasste sich der Digitalisierungsausschuss in dem ersten Jahr nach seiner Einrichtung unter anderem mit den unterschiedlichen Initiativen zum Einsatz von künstlicher Intelligenz in den jeweiligen Vorstandsbereichen, entsprechend der Strategic Roadmap. Weitere Themen waren die aktuelle und künftige Digitalisierungsstrategie sowie die Säulen eines Open-Banking-Ökosystems. Die Open-Banking-Initiative der RBI verfolgt zwei Hauptstoßrichtungen: einerseits die (digitalen) Services und Produkte der RBI in den Plattformen von Drittanbietern zu platzieren oder aber die Services von Dritten in die eigenen internen Systeme zu integrieren. Dies ermöglicht einerseits neben der Erschließung neuer Absatzmodelle auch neue Kooperationsmodelle zum Aufbau innovativer neuer Services. Andererseits stellt dies eine Möglichkeit dar, Kostenpotenziale in den eigenen internen Prozessen zu heben. Grundlage für beides ist eine intensive Beobachtung von Marktentwicklungen und das Eingehen neuer Kooperationsmodelle sowie strategische Investments. Aus diesem Grund ist auch das Fintech Partnership Elevator Lab hinsichtlich Fintech-Kooperationen sowie Elevator Ventures als Venture-Kapitalgeber ein integraler Bestandteil des RBI-Open Banking-Ökosystems.

Weitere Themen waren zum einen das Retail Digital Banking, also die Entwicklungen von digitalen Dienstleistungen in den Netzwerkbanken und geplante Vorhaben in diesem Bereich (auch hier wurde PaaS als Steuerungsinstrument besprochen). Weiters wurde ein Tätigkeitsbericht der Elevator Ventures Beteiligungs GmbH, einer Tochtergesellschaft der RBI, die in Wachstumsphasen von Startups im Fintech-Bereich in den Kernmärkten der RBI investiert, erstattet.

Anzahl der Sitzungen der Ausschüsse

Der Arbeitsausschuss (AA) trat im Geschäftsjahr 2021 zu acht Sitzungen zusammen. Der Risikoausschuss (RA) tagte vier, der Prüfungsausschuss (PrA) vier, der Vergütungsausschuss (VA) drei, der Nominierungsausschuss (NA) vier, der Personalausschuss (PA) zwei und der Digitalisierungsausschuss (DA) zwei Mal.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats war an der persönlichen Teilnahme an mehr als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats verhindert.

Die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder in den Sitzungen des Aufsichtsrats sowie in den jeweiligen Ausschüssen stellte sich wie folgt dar:

Aufsichtsratsmitglied	AR (9)	AA (8)	RA (4)	PrA (4)	VA (3)	NA (4)	PA (2)	DA (2)	Gesamt (36)
Mag. Erwin Hameseder	9/9	8/8	3/4	3/4	3/3	4/4	2/2	n/a	32
MMag. Martin Schaller	9/9	8/8	4/4	n/a	2/3	4/4	2/2	2/2	31
Dr. Heinrich Schaller	8/9	8/8	4/4	4/4	3/3	4/4	2/2	n/a	33
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	9/9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	9
Mag. Peter Gauper	8/9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	9/9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	9
Dr. Rudolf Könighofer	9/9	n/a	n/a	n/a	n/a	3/4	1/2	2/2	15
MMag. Reinhard Mayr	8/9	n/a	n/a	4/4	n/a	n/a	n/a	2/2	14
Dr. Heinz Konrad	8/9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	8/9	n/a	4/4	4/4	3/3	n/a	n/a	n/a	19
Dr. Andrea Gaal	9/9	8/8	4/4	4/4	3/3	4/4	2/2	2/2	36
Mag. Birgit Noggler	8/9	8/8	4/4	4/4	3/3	4/4	1/2	n/a	32
Mag. Rudolf Kortenhof	6/9	7/8	3/4	3/4	2/3	3/4	n/a	2/2	26
Mag. Peter Anzeletti-Reikl	9/9	8/8	4/4	4/4	3/3	4/4	n/a	2/2	34
Mag. (FH) Gebhard Muster ¹	9/9	n/a	1/1	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10
Dr. Natalie Egger-Grunicke ²	9/9	n/a	n/a	1/1	n/a	1/1	n/a	n/a	11
Mag. Helge Rechberger	9/9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	9
Mag. Denise Simek ³	2/3	2/2	n/a	n/a	1/1	n/a	n/a	n/a	5
Dr. Susanne Unger ⁴	6/6	6/6	3/3	3/3	2/2	3/3	n/a	n/a	23
Anwesenheit gesamt	94%	98%	94%	94%	93%	94%	83%	100%	

n/a nicht anwendbar, da kein Mitglied im jeweiligen Ausschuss

1 Mag. (FH) Gebhard Muster wurde mit 1. Oktober 2021 in den Risikoausschuss berufen.

2 Dr. Natalie Egger-Grunicke wurde mit 1. Oktober 2021 in den Prüfungsausschuss und Nominierungsausschuss berufen.

3 Mag. Denise Simek wurde mit 1. Oktober 2021 in den Aufsichtsrat, Arbeitsausschuss und Vergütungsausschuss berufen.

4 Dr. Susanne Unger ist mit 1. Oktober 2021 aus dem Aufsichtsrat, Arbeitsausschuss, Risikoausschuss, Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss und Nominierungsausschuss ausgeschieden.

Der Aufsichtsrat sowie der Arbeits- und der Vergütungsausschuss trafen darüber hinaus ihre Beschlüsse auch außerhalb von Sitzungen gemäß § 92 Abs 3 AktG.

Selbstevaluierung und Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG führte gemäß C-Regel 36 des ÖCGK für die Geschäftsjahre 2019, 2020 und 2021 eine jahresübergreifende Selbstevaluierung und Effizienzprüfung durch.

Über die geforderte Minimalanforderung für die Selbstevaluierung und Effizienzprüfung gemäß C-Regel 36 des ÖCGK hinausgehend wurde vom Aufsichtsrat beginnend im Jahr 2019 im Rahmen einer Kooperation mit der WU Wien eine umfangreiche Evaluierung der Aufsichtsrats Tätigkeit durchgeführt, um eine nachhaltige Verbesserung der Effizienz und Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats zu erzielen.

Wie in den Jahren zuvor wurde auch im Jahr 2021 eine schriftliche Online-Befragung durchgeführt. Nach einer Analyse der Ergebnisse der Aufsichtsratsvaluierung werden künftige Handlungsmaßnahmen und Optionen zur weiteren Stärkung der Aufsichtsrats Tätigkeit im Rahmen einer moderierten Diskussion in einem separaten Workshop von den Aufsichtsratsmitgliedern im Jahr 2022 erörtert.

Rolle und Aktivitäten des Aufsichtsratsvorsitzenden

Der Aufsichtsratsvorsitzende leitet und koordiniert das Aufsichtsratsgremium und agiert gesellschaftsintern gegenüber dem Vorstand als oberster Repräsentant des Aufsichtsratsplenums. In seiner Funktion als Informationsmittler leitet der Aufsichtsratsvorsitzende vom Vorstand erhaltene Informationen an seine Aufsichtsratskollegen weiter, sodass diese ihrerseits ihre Aufsicht-, Kontroll- und Mitwirkungskompetenzen wahrnehmen können. Neben der Erfüllung seiner Aufgaben zur Sicherstellung des reibungslosen Funktionierens des Aufsichtsrats tritt der Aufsichtsratsvorsitzende darüber hinaus auch außen- und öffentlichkeitswirksam in Erscheinung, beispielsweise in seiner Funktion als Leiter der Hauptversammlung.

Zusätzlich zu den 36 Sitzungstagen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse fanden in Vorbereitung auf die Sitzungstage sowie zur laufenden Erörterung von aktuellen (strategischen) Themenstellungen im Jahr 2021 zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsratsvorsitzenden, Mag. Erwin Hameseder, 10 Sitzungen statt. Das Aufsichtsratspräsidium (bestehend aus dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern) trat im Jahr 2021 zu 10 Sitzungen mit dem Vorstand zusammen. Zusätzlich hielt das Aufsichtsratspräsidium zwei Workshops mit dem Vorstand ab.

Zusätzlich fanden im Geschäftsjahr 48 bilaterale Termine mit Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsratsvorsitzenden statt, wobei davon 33 Besprechungen mit dem CEO abgehalten wurden. Ebenso standen die Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses in regelmäßigem Kontakt und Dialog mit den Mitgliedern des Vorstands, insbesondere mit dem CEO, dem CRO und mit den Leitern der internen Kontrollfunktionen sowie dem CFO. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Aufsichtsratsvorsitzende an über 100 Sitzungsterminen mit Bezug zur RBI teilgenommen hat.

Weiters besuchte Mag. Erwin Hameseder in seiner Funktion als Aufsichtsratsvorsitzender gemeinsam mit dem CEO Dr. Johann Strobl – wie bereits im Jahr 2020 – auch im Geschäftsjahr 2021 mehrere ausgewählte Netzwerkbanken. Schwerpunkte bildeten dabei ausführliche Berichte der lokalen Vorstände zu aktuellen geschäftspolitischen Themen sowie ein umfassendes Bild der jeweiligen Finanz-, Risiko-, Kapital- und Liquiditätsentwicklungen. 2021 fanden Besuche der Netzwerkbanken im virtuellen Format statt.

Ferner fand ein Treffen des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Vertretern der Aufsicht im Geschäftsjahr 2021 statt, in welchem die Schwerpunkte der Aufsicht sowie aktuelle für die RBI relevante Themen in einem vertrauensvollen und offenen Gedankenaustausch diskutiert wurden.

Zur Unterstützung der Tätigkeit des Aufsichtsrats sowie zur Betreuung des Aufsichtsratsvorsitzenden ist das Chairman's Office als unternehmensinterne Schnittstelle und Sekretariat des Aufsichtsrats eingerichtet und fungiert als Koordinationsstelle zwischen dem Aufsichtsrat (insbesondere dem Aufsichtsratsvorsitzenden) und allen relevanten RBI Stakeholdern.

Hauptversammlungen

In Anbetracht der hohen COVID-19-Inzidenz im ersten und vierten Quartal 2021 und nach sorgfältiger Abwägung und Beratung von Gesundheitsexpert*innen, entschied der Vorstand der RBI AG, im Sinne eines verantwortungsvollen Handelns sowie zum Schutz aller Teilnehmer*innen, auch die Hauptversammlungen im Jahr 2021 in virtueller Form abzuhalten. Der Ablauf erfolgte unter strenger Beachtung der gesetzlichen sowie internen COVID-19-Schutzmaßnahmen und Bestimmungen.

Um den Aktionär*innen eine einfache und vor allem sichere Möglichkeit zur Ausübung ihres Stimmrechts zu ermöglichen, wurde wie bereits 2020, ein webbasiertes Portal mit umfangreichen Funktionen zur Verfügung gestellt, das die Möglichkeit bietet, das Stimmrecht auszuüben und Fragen vorab oder in Echtzeit schriftlich oder per Telefonzuschaltung in der Hauptversammlung zu stellen.

Die ordentliche Hauptversammlung beschloss am 22. April 2021 unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt geltenden Empfehlung der EZB zu Dividendenausüttungen während der COVID-19-Pandemie, eine Dividende in Höhe von € 0,48 je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten und den verbleibenden Bilanzgewinn auf neue Rechnung vorzutragen. Nach dem Auslaufen der Empfehlung der EZB zu Dividendenbeschränkung zum 30. September 2021 beschloss die außerordentliche Hauptversammlung am 10. November 2021, eine zusätzliche Dividende für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von € 0,75 pro dividendenberechtigter Aktie auszuschütten. Dies entspricht einer Ausschüttungssumme in Höhe von € 246.704.715,75 und wurde am 17. November 2021 ausgeschüttet. Im Geschäftsjahr 2021 wurden somit in zwei Tranchen insgesamt € 1,23 pro Aktie an Dividenden ausgeschüttet.

Die Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2021 findet am 31. März 2022 statt. Die Einberufung wird spätestens am 28. Tag vor der ordentlichen Hauptversammlung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in elektronischer Form bekanntgemacht.

Die Aktionär*innen als Eigentümer*innen des Unternehmens üben ihre Rechte durch Abstimmung in der Hauptversammlung aus. Es gilt nach § 15 Nr. 3 der Satzung der RBI AG grundsätzlich das Prinzip eine Aktie, eine Stimme. Demnach bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen und alle Aktionär*innen sind vollkommen gleichberechtigt. Jede ausgegebene Stückaktie gewährt eine Stimme. Namensaktien wurden nicht ausgegeben. Die Aktionär*innen können ihr Stimmrecht selbst oder durch Bevollmächtigte ausüben.

Die folgende Übersicht fasst die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung am 22. April 2021 zusammen:

Tagesordnungspunkte	Abstimmungsergebnis ¹		
	Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Gültige Stimmen ²
2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinns	99,95	0,05	79,11
3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020	99,89	0,11	79,01
4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020	94,70	5,30	78,78
5. Beschlussfassung über die Festsetzung der Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats	99,97	0,03	79,11
6. Wahl des Abschlussprüfers (Bankprüfers) für den Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022	99,91	0,09	79,12
7. Beschlussfassung über den Bericht zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 (Vergütungsbericht 2020)	99,10	0,90	79,07

¹ Alle Angaben sind in Prozent
² des Grundkapitals

Die Folgende Übersicht fasst die Abstimmungsergebnisse der außerordentlichen Hauptversammlung am 10. November 2021 zusammen:

Tagesordnungspunkt	Abstimmungsergebnis ¹		
	Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Gültige Stimmen ²
1. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2020 ausgewiesenen Bilanzgewinns.	99,89	0,11	78,19

¹ Alle Angaben sind in Prozent
² des Grundkapitals

Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI

Die Raiffeisen-Landeszentralen sowie unmittelbare und mittelbare Tochtergesellschaften der Raiffeisen-Landeszentralen sind aufgrund einer Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI gemeinsam vorgehende Rechtsträger i. S. d. § 1 Z 6 Übernahmegesetz (siehe Stimmrechtsmitteilung zuletzt vom 20. August 2019). In der Syndikatsvereinbarung sind unter anderem eine Stimmbindung für alle Angelegenheiten, die einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung der RBI unterliegen, Nominierungsrechte für den Aufsichtsrat der RBI und Vorkaufsrechte zwischen den Syndikatspartnern vereinbart. Ferner ist vereinbart, dass seit Ablauf des Zeitraums von drei Jahren ab Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB mit der RBI, somit nunmehr seit 18. März 2020, Verkäufe von durch die Raiffeisen-Landeszentralen gehaltenen RBI-Aktien (mit wenigen Ausnahmen) vertraglich beschränkt sind, wenn dadurch die zusammengerechnete Beteiligung der Raiffeisen-Landeszentralen (unmittelbar und/oder mittelbar) an der RBI 40 Prozent (zuvor 50 Prozent) des Grundkapitals zuzüglich einer Aktie unterschreiten würde. Im Geschäftsjahr kam es zu keiner Änderung der Beteiligungsverhältnisse der Syndikatsmitglieder an der RBI.

Bericht über die von der Gesellschaft gesetzten Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) sowie Beschreibung des Diversitätskonzepts nach § 243c Abs 2 Z 2 und 3 UGB

Beschreibung des Diversitätskonzepts

Die RBI bekennt sich aktiv zur Herstellung gleicher Chancen aller Mitarbeiter*innen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder Religion bzw. Weltanschauung. Dieser Grundsatz erstreckt sich über alle Bereiche des Personalmanagements von der Auswahl der Mitarbeiter*innen, über die Entlohnung bis zur Beurteilung und Karriereentwicklung. In der RBI Group Diversity and Inclusion Policy sind Haltung, Rollen und Verantwortung der RBI dem Thema Diversität gegenüber definiert, sowie der Grundsatz verankert, eine Diversitätsstrategie in der RBI zu implementieren. In allen Tochtergesellschaften wurden Diversity-Officer ernannt und lokale Strategien verabschiedet.

Wichtige Bestandteile dieser Policy sind die Diversitätsvision und -mission der RBI sowie jene Leitsätze, die bei der täglichen Umsetzung Orientierung bieten: „Für die RBI bedeutet Vielfalt Mehrwert. Die Chancen der Vielfalt auszuschöpfen, nützt nachhaltig dem Unternehmen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Wirtschaft und Gesellschaft. Mit gelebter Vielfalt setzt die RBI die 130-jährige Erfolgsgeschichte Raiffeisens fort. Um als starke Partnerin die Kundinnen und Kunden optimal zu unterstützen und sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, nutzt die RBI aktiv und professionell das Potenzial der Vielfalt.“ Mehr zum Thema Diversität ist auf der Homepage der RBI zu finden unter <https://www.rbiinternational.com/de/nachhaltigkeit/diversitaet.html>.

Die in der RBI Group Diversity and Inclusion Policy enthaltene Strategie für die Besetzung der Positionen in Vorstand und Aufsichtsrat legt fest, dass diese unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Gesichtspunkts der Diversität sowie der gesetzlichen Vorgaben zu erfolgen hat. Weitere zu beachtende Diversitätsaspekte sind Alter, Geschlecht und geografische Herkunft. Zu den wesentlichen Anforderungen gehören weiters ein fundierter Bildungshintergrund sowie Berufserfahrung, vorzugsweise aus dem Umfeld von Fintechs, Banken bzw. Finanzinstitutionen. Die Formalisierung des Einstellungsverfahrens (auf allen Ebenen), die Fokussierung auf Frauen in der internen Nachfolgepipeline sowie die Unterstützung von Frauen bei ihrem Karriereweg helfen sowohl im Entscheidungsprozess als auch bei der Erreichung der gesetzten Ziele. Die RBI verfolgt ein breites Spektrum an Qualifikationen sowie Kompetenzen, um eine möglichst große Vielfalt an Erfahrung und unterschiedlichen Meinungen zu erreichen, die gemeinsam zu tragfähigen Entscheidungen führen sollen.

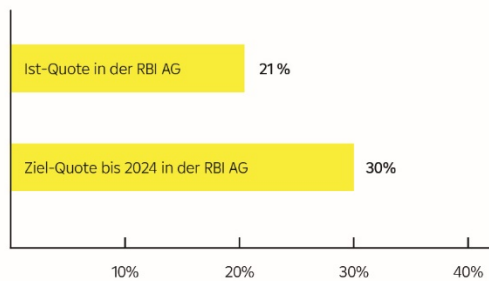
Um die Diversität der Märkte abzubilden und den kulturellen Kontext der RBI zu reflektieren, soll sich dieser Aspekt auch in der geografischen Herkunft der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat widerspiegeln. Zudem sollten im Interesse einer ausgewogenen Altersstruktur in Vorstand und Aufsichtsrat vorzugsweise nicht alle Mitglieder derselben Altersdekade angehören. Der Zielanteil für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und zweite Führungsebene wurde für den RBI-Konzern mit 35 Prozent bis spätestens 2024 festgelegt.

Von sechs Vorstandsmitgliedern der RBI AG stammen aktuell vier aus Österreich, ein Vorstandsmitglied ist polnischer und ein weiteres Vorstandsmitglied ist ukrainischer Herkunft. Damit beträgt der Anteil der Vorstandsmitglieder mit nicht-österreichischer Herkunft zum Jahresende 2021 33 Prozent (2020: 33 Prozent). Der Aufsichtsrat setzt sich zur Gänze aus Mitgliedern österreichischer Herkunft zusammen. Die Verteilung des Lebensalters erstreckt sich im Aufsichtsrat zwischen 47 und 67 Jahre (2020: zwischen 46 und 66 Jahre) und im Vorstand zwischen 43 und 62 Jahre (2020: zwischen 42 und 61 Jahre).

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen

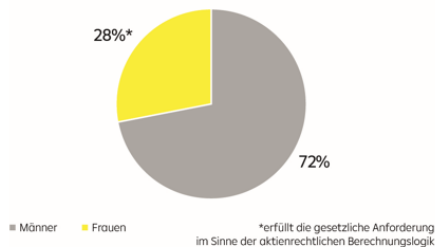
Die RBI ist überzeugt, dass Diversität in Führungsteams hinsichtlich des Geschlechts, Alter, geografischer Herkunft, Ausbildung und beruflichem Hintergrund ein wesentlicher Faktor ist, um die Entscheidungsqualität zu optimieren und das Phänomen angepassten Gruppendenkens möglichst zu verringern. In diesem Sinne wird davon ausgegangen, dass Diversität letztlich positiv zur Leistung des Unternehmens beiträgt. Während Diversität hinsichtlich Alter, geografischer Herkunft, Ausbildung und beruflichem Hintergrund in zufriedenstellendem Ausmaß im Management Team vorhanden ist, strebt die RBI eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Management an. Konkret beschloss der Nominierungsausschuss für die RBI AG einen Zielwert von 30 Prozent Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management (zweite und dritte Führungsebene) bis 2024. Per 31. Dezember 2021 war der dem Zielwert entsprechende Anteil 22 Prozent (2020: 23 Prozent). Die weiteren Anteile von Frauen in Führungspositionen (Positionen mit Mitarbeiterverantwortung) bis zur dritten Führungsebene waren wie folgt: Aufsichtsrat 28 Prozent (2020: 28 Prozent), Vorstand 0 Prozent (2020: 0 Prozent), zweite Führungsebene 28 Prozent (2020: 19 Prozent) und dritte Führungsebene 20 Prozent (2020: 24 Prozent), dies bei einer Gesamtquote von Mitarbeiterinnen von 46 Prozent (2020: 46 Prozent). Die RBI AG erfüllt damit im Sinne der aktienrechtlichen Berechnungslogik die gesetzlich vorgegebene Frauenquote für den Aufsichtsrat.

Frauenquote im Aufsichtsrat, Vorstand und zweiter Führungsebene in der RBI AG

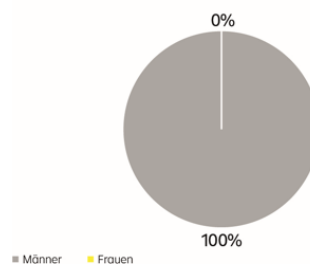


Die folgenden Zahlen beinhalten die RBI AG und 13 Netzwerkbanken in CEE sowie die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H. und die Raiffeisen-Leasing G.m.b.H. sowie die Valida Holding AG, die Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft und die Raiffeisen Centrobank AG. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand, und der zweiten Führungsebene beträgt mit Ende 2021 33 Prozent (2020: 31 Prozent). Der Zielwert für 2024 ist 35 Prozent. Im RBI-Konzern sind insgesamt 65 Prozent (2020: 65 Prozent) der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Vorstandsfunktionen beträgt 16 Prozent (2020: 14 Prozent), in der zweiten Führungsebene 37 Prozent (2020: 37 Prozent). Der Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt bei 26 Prozent (2020: 24 Prozent).

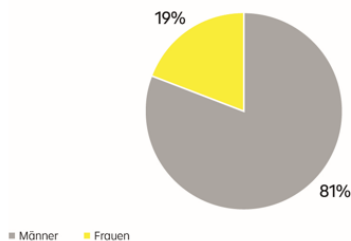
Verteilung Männer/Frauen in der RBI im Aufsichtsrat in Prozent



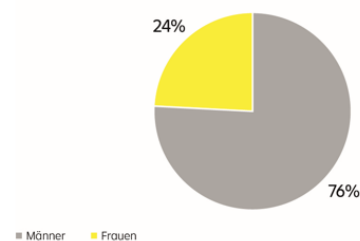
Verteilung Männer/Frauen in der RBI im Vorstand in Prozent



Verteilung Männer/Frauen in der RBI in Führungspositionen bis zur zweiten Führungsebene



Verteilung Männer/Frauen in der RBI in Führungspositionen bis zur dritten Führungsebene



Die geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen hat vielfältige Ursachen, die im individuellen und gesellschaftlichen Umfeld, aber auch im Unternehmen begründet sind. Eine Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils kann daher nur vielfältige Maßnahmen umfassen und muss anerkennen, dass gewisse Ursachen mit organisatorischen Maßnahmen nicht behoben werden können. Das erste Maßnahmenbündel setzt an der Arbeitskultur an und zielt auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch einer „geschlechtersensiblen“ Ausgestaltung der „New World of Work“ an. Im Zuge dessen wird in der RBI AG das Audit „berufundfamilie“ seit 2020 durchgeführt und ein aktives Karenzmanagement forciert. Das Audit „berufundfamilie“ ist ein maßgeschneiderter Zertifizierungsprozess für Unternehmen, um dabei zu unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen. Zusätzlich umfasst das Maßnahmenbündel die Unterstützung von Frauen in Führungspositionen und von weiblichen Talenten über Networking, Coaching und Mentoring Angebote. Das Ziel ist ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für Männer und Frauen gleichermaßen Karriereermöglichkeiten eröffnet und weibliche Talente zu motivieren und zu begleiten, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Das zweite Maßnahmenbündel zielt auf die Auswahl und Weiterentwicklung weiblicher Talente ab, um eine Pipeline interner Nachfolgekandidatinnen für Führungspositionen aufzubauen. Die Vorstandsbereiche haben sich Ziele für eine geschlechterbaliencierte Nachfolgepipeline gesetzt und individuelle Strategien erarbeitet, um diese zu erreichen. Diese Strategien beinhalten Maßnahmen in Bezug auf Rekrutierung neuer und die Weiterentwicklung interner Talente.

Das dritte Maßnahmenbündel bezieht sich auf die Auswahl des höheren Managements (erste und zweite Ebene unter dem Vorstand) und zielt dabei auf die Verbesserung und Transparenz der Auswahlprozesse ab, um die Anzahl qualifizierter Kandidatinnen und potenzieller weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Die Maßnahmen beziehen sich auf den gesamten Auswahlprozess: inklusive Stellenausschreibungen (gendergerechte Formulierung) mit vordefinierten Auswahlkriterien, Zusammenarbeit mit Personalberatern mit Fokus auf weiblichen Talentepool, strukturierte Interviews mit mindestens einer Frau und einem Mann als Interview Partner*in, und einer Entscheidung basierend auf vordefinierten Kriterien. Neben dem Auswahlprozess liegt der Fokus auch auf der Erhöhung des Frauenanteils als Führungsaufgabe. Jeder Vorstandsbereich hat hier eigene Ziele und eine Strategie definiert, wie der Frauenanteil in der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand) erhöht werden kann. Mit diesem Maßnahmenpaket werden mittel- und langfristige Impulse gesetzt, die zu einer kulturellen Veränderung und damit einer nachhaltigen Verankerung von Geschlechterdiversität führen sollen.

Transparenz

Die RBI ist stetig bemüht Transparenz zu schaffen, und zwar für ihre Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Eigentümer*innen. Ein offenes Kommunikationsnetzwerk sowie transparente Kommunikationswege stehen dabei an oberster Stelle.

In diesem Zusammenhang stellt der Österreichische Corporate Governance Kodex ein wesentliches Fundament für das Thema Transparenz dar. Die Anforderungen des Kodex sind dabei vielfältig und bereits an diversen Stellen in diesem Bericht erwähnt. Um den Bestimmungen des Corporate-Governance-Kodexes nachzukommen, wird im Corporate-Governance-Bericht der RBI angegeben, wo der Kodex sowie der Bericht selbst veröffentlicht werden. Weitere Anforderungen an die Transparenz sind die begründenden Erläuterungen von Abweichungen von Regeln (Comply or Explain). Schließlich sind auch die Zusammensetzung der Gremien, die Maßnahmen zur Förderung von Frauen, das Diversitätskonzept, die Prüfung des Berichts durch den Aufsichtsrat, die Fragemöglichkeit der Aktionär*innen zum Bericht in der Hauptversammlung und nicht zuletzt die Prüfung der Einhaltung der C-Regeln durch einen externen Prüfer weitere Anforderungen an die Transparenz, denen in der Gesellschaft bisher vollkommen entsprochen wurde.

Eines der wichtigsten Tools für die Außenkommunikation stellt die Website der RBI dar. Diese spielt eine wichtige Rolle für die RBI im Sinn einer offenen Kommunikation gegenüber Aktionär*innen und deren Vertreter*innen, Kund*innen, Analyst*innen, Mitarbeiter*innen und der interessierten Öffentlichkeit. Daher werden u. a. folgende Informationen bzw. Services auf der Website angeboten und laufend aktualisiert: Finanz- und regulatorische Berichte, Präsentationen und Webcasts, Ad-hoc- und Investor-Relations-Mitteilungen, Informationen zur Aktie und Aktionärsstruktur, Finanzkalender, Ratings sowie Konsensusschätzungen und Analysten, Informationen für Fremdkapitalgeber, der Corporate-Governance- sowie Vergütungsbericht, der Corporate Governance Kodex, Informationen zur Hauptversammlung, der Nachhaltigkeitsbericht sowie Ratings von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Indexanbietern, Pressemeldungen und weitere News aus verschiedenen Bereichen, Informationen über meldepflichtige Wertpapiergeschäfte seitens des Vorstands und Aufsichtsrats (Directors' Dealings), die Satzung der RBI AG, ein Bestellservice für Finanzberichte sowie Investor Relations News per E-Mail und vieles mehr.

Um interne Kommunikationskanäle auszubauen, wurde analog zu den regulatorischen und gesetzlichen Richtlinien in der RBI ein Hinweisgebersystem in Form einer sicheren, anonymen, digitalen Whistleblower-Plattform eingerichtet. Mitarbeiter*innen haben dort gruppenweit die Möglichkeit, ihre Hinweise zu etwaigen Verstößen in ihrer Landessprache einzugeben. Alle Hinweise werden durch Compliance in der RBI untersucht.

Interessenkonflikte

Sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat der RBI AG gilt die Verpflichtung zur Offenlegung allfälliger Interessenkonflikte.

So müssen Vorstandsmitglieder wesentliche persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft und von Konzernunternehmen sowie sonstige Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitteilen. Zudem besteht eine Informationspflicht den anderen Vorstandsmitgliedern gegenüber. Mitglieder des Vorstands, die bei anderen Unternehmen bestimmte Funktionen, Rollen und Interessen ausüben oder innehaben (z.B. Aufsichtsratsmandate oder persönliche Beteiligungen etc.) sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass es bei Berührungspunkten mit der RBI-Gruppe zu keinen, die RBI-Gruppe benachteiligenden Handlungen oder Entscheidungen sowie insgesamt zu einem fairen Ausgleich der Interessen der beteiligten Unternehmen kommt.

Aufsichtsratsmitglieder müssen allfällige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats mitteilen, der in der Evaluierung durch Compliance unterstützt wird. Gerät der Vorsitzende selbst in einen Interessenkonflikt, hat er dies unverzüglich seinem Stellvertreter offenzulegen. Verträge der Gesellschaft mit Mitgliedern des Aufsichtsrats, durch die sich diese außerhalb ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat gegenüber der Gesellschaft oder einem Tochterunternehmen (§ 189a Z 7 UGB) zu einer Leistung gegen ein nicht bloß geringfügiges Entgelt verpflichten, bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Dies gilt auch für Verträge mit Unternehmen, an denen ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat. Des Weiteren bedürfen Organgeschäfte im Sinn des § 28 BWG der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hat sich auch im Jahr 2021 tourlich mit dem Thema Interessenkonflikte befasst und entsprechende Schulungen absolviert.

Diese und weitere Vorgaben und Verhaltensanweisungen sind in einer unternehmensinternen Richtlinie geregelt, die die von Gesetz und ÖCGK geforderten Verpflichtungen enthält. In dieser Richtlinie wurden ebenfalls die Leitlinien zur internen Governance der EBA, die gemeinsamen Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde und der EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen, der Leitfaden der EZB zur Eignung von Leitungs- und Aufsichtsorganen (EBA Leitlinien zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern einer Schlüsselfunktion) und die Unternehmensführungsgrundsätze für Banken des Baseler Ausschusses zur Bankenaufsicht berücksichtigt.

Die RBI hat seit mehreren Jahren interne Richtlinien, die im Detail die Geschäftsvorfälle zur Vermeidung von Interessenkonflikten regeln. Den Mitte 2019 in Österreich in Kraft getretenen Regelungen für Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen (im Rahmen der Umsetzung der EU-Aktionärsrechterichtlinie) wird durch eine eigens erlassene interne Direktive Rechnung getragen.

Informations- und Cybersicherheit

Informations- und Cybersicherheit stellt ein zentrales Thema für die RBI AG dar und hat höchste Priorität. Daten von Kund*innen und Geschäftspartner*innen werden mit größter Sorgfalt behandelt. Dabei wird stets berücksichtigt, wie sich die auf die Informationssicherheit wirkenden Faktoren verändern: etwa die Bedrohungslandschaft, die Technologie, das regulatorische Umfeld oder die Unternehmensstrategie.

Der Group Information Security Officer ist für die Definition, laufende Weiterentwicklung und Implementierung der Informationssicherheitsstrategie der RBI zuständig. Die Prozesse der RBI sind nach ISO 27001 zertifiziert, dem internationalen De-facto-Standard für Informationssicherheitsmanagement. Das Zertifikat umfasst Kernbankprozesse, geschäftskritische Unterstützungsprozesse, Bankprodukte, notwendige IT-Infrastruktur, Standorte und Mitarbeiter sowie die Security-Steuerung für den RBI-Konzern und Sicherheitsprozesse für Tochterunternehmen. Sicherheit hat für die RBI höchste Priorität. Die RBI hat strategische Maßnahmen zur Stärkung der Cyber-Security ergriffen, um ein Höchstmaß an Schutz für Kund*innendaten sicherzustellen und um mögliche Bedrohungsszenarien für die IT-Landschaft der Bank frühzeitig identifizieren und ihnen bestmöglich begegnen zu können. In der RBI wurde im Geschäftsjahr 2021 kein Sicherheitsvorfall mit Datenverlust bekannt. Die Definition von Sicherheitsvorfall ist das Durchbrechen von Kontrollen, wodurch die Vertraulichkeit, Integrität und/oder die Verfügbarkeit von Geschäftsdienstleistungen beeinträchtigt werden.

Die RBI schützt ihre Geschäfts- und Kund*innendaten durch technische Maßnahmen vor unbefugtem Zugriff, Hacking-Versuchen, Malware-Infektionen, DDoS-Angriffen (Distributed Denial of Services – ein organisierter Angriff, der zu einer Überlastung der IT-Infrastruktur führt), Geldautomatenbetrug, Datenlecks, Phishing-Versuchen, Offenlegung sensibler Informationen und einer Vielzahl anderer Bedrohungen. Es werden Maßnahmen ergriffen, um ein angemessenes Risikoniveau in Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Widerstandsfähigkeit aller Systeme zu gewährleisten. Der rasante Technologiewandel erfordert eine ständige Anpassung und Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen, sowohl aus technischer als auch aus organisatorischer Sicht. Die RBI verbessert demnach kontinuierlich ihre Governance für Informations- und Cybersicherheit, um mit dem sich rasch wandelnden technologischen sowie regulatorischen Umfeld Schritt zu halten und stets auf Bedrohungen vorbereitet zu sein. Darunter fällt auch die regelmäßige, zumindest einmal jährliche, Schulung aller Mitarbeiter*innen, um diese für das Thema Informations- und Cybersicherheit zu sensibilisieren. Aufmerksame, auf das Thema Sicherheit sensibilisierte Mitarbeiter*innen sind besonders wichtig, wenn es um den Schutz der Bank vor Sicherheitsbedrohungen geht. Mit Aufklärungskampagnen, gezielten Trainings und regelmäßiger Kommunikation über interne Medien informiert und schult die RBI alle Mitarbeiter*innen kontinuierlich. So gelingt es der RBI, sich und die Daten ihrer Kund*innen und Geschäftspartner*innen vor potenziellen Bedrohungen zu schützen.

Cyber- und IT-Security-Risiken werden durch zwei gruppenweite Versicherungen gedeckt: die Fidelity-/Crime-Versicherung und die Cyber-Versicherung. Die Fidelity-/Crime-Versicherung deckt direkte Schäden aus Cyber-Attacken wie z. B. Abhebungen von Bankguthaben. Die Cyber-Versicherung deckt eine größere Bandbreite an Schadensszenarien ab, verbunden mit IT-System-Ausfall oder Kompromittierung von IT. Dazu zählen Folgekosten aufgrund von Geschäftsprozessunterbrechungen, zusätzliche Kosten z. B. durch DSGVO (Datenschutzgrundverordnung)-induzierte Notfallhandlungen (darunter versteht man insbesondere Kosten für eine rasche Schadensminderung sowie systematische Informationen an eine möglicherweise sehr hohe Anzahl von Kunden) und Schäden an Dritten. Bei den anderen Versicherungen der RBI sind – wo immer möglich und sinnvoll – auch Deckungsbausteine für Cyber- und IT-Risiken enthalten.

Mehr dazu unter: www.rbinternational.com → Über uns → Security → Technische und organisatorische Maßnahmen

Gesonderter konsolidierter nichtfinanzieller Bericht (§ 267a UGB) sowie Angaben für das Mutterunternehmen nach § 243b UGB

Die Gesellschaft erstellte für die RBI einen gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht nach § 267a UGB für das Geschäftsjahr 2021, der auch die Angaben nach § 243b UGB für das Mutterunternehmen enthält. Dieser Bericht wurde vom Aufsichtsrat nach § 96 Abs 1 AktG geprüft. Zudem hat der Vorstand die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien (KPMG) mit der Prüfung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts beauftragt, und diese wird den Aufsichtsrat in der Sitzung vom März 2022 darüber informieren. Über das Ergebnis seiner Prüfung wird der Aufsichtsrat in der ordentlichen Hauptversammlung Bericht erstatten.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss der RBI wird gemäß den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt. Des Weiteren werden die Vorschriften des BWG in Verbindung mit dem UGB – sofern sie auf den Konzernabschluss anzuwenden sind – eingehalten. Der Konzernabschluss wird innerhalb der ersten vier Monate des auf den Berichtszeitraum folgenden Geschäftsjahrs veröffentlicht, Zwischenberichte spätestens zwei Monate nach Ablauf des Berichtszeitraums nach IFRS.

Die Hauptversammlung vom 22. April 2021 wählte als Abschluss- und Bankprüfer für das Geschäftsjahr 2022 die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs-GmbH, Wien (Deloitte). Deloitte bestätigte gegenüber der RBI AG, dass ihr eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme an einem Qualitätsprüfungssystem vorliegt. Ebenso wurde erklärt, dass keine Ausschluss- und Befangenheitsgründe bestehen. Der Aufsichtsrat wird über das Ergebnis der Konzernabschlussprüfung durch den Abschlussprüfer in Form des gesetzlich vorgeschriebenen Berichts über die Prüfung des Konzernabschlusses sowie durch den Bericht des Prüfungsausschusses informiert. Darüber hinaus hat der Abschlussprüfer auf Grundlage der vorgelegten Dokumente und der zur Verfügung gestellten Unterlagen die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements gemäß ÖCGK zu beurteilen. Der daraus resultierende Bericht wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zur Kenntnis gebracht. Dieser trägt dafür Sorge, dass der Bericht im Prüfungsausschuss behandelt und im Aufsichtsrat darüber berichtet wird.

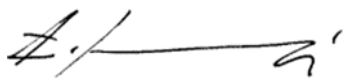
Der Vorstand



Dr. Johann Strobl



Mag. Andreas Gschwentner



Lic. Mgr. Łukasz Januszewski



Mag. Peter Lennkh



Dr. Hannes Mösenbacher



Dr. Andrii Stepanenko