



Vergütungs- bericht 2023

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

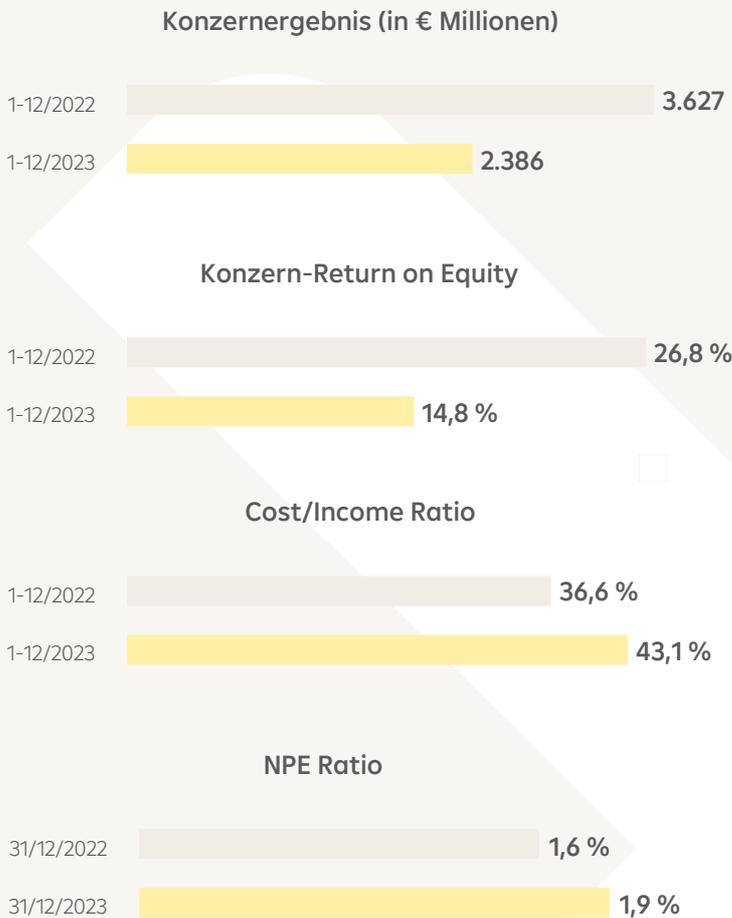
Vergütungsbericht

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

Inhalt

1. Überblick	3
2. Vorwort	3
3. Einleitung - Unternehmensperformance	4
4. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023	4
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands	5
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023	7
5. Malus und Clawback	28
Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr	28
Bonuszuteilungen aus Vorjahren	28
6. Abweichungen von der Vergütungspolitik	28
7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung	29
8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	30
9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung	30

1. Überblick



2. Vorwort

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

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

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

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

3. Einleitung - Unternehmensperformance

Die RBI blickt auf ein anspruchsvolles Geschäftsjahr zurück, das einmal mehr stark von den Auswirkungen des Ukraine-Krieges, geopolitischer Krisen, der hohen Inflation und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Veränderungen geprägt war. Die RBI sieht sich als Brückenbauer zwischen Ost und West und strebt an, zur wirtschaftlichen Entwicklung in dieser Region beizutragen. Insbesondere der Krieg in der Ukraine stellte auch in dieser Hinsicht eine große Herausforderung für die RBI und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Die RBI entwickelte im Jahr 2023 ihre Klima- und Umweltgeschäftsstrategie weiter, mit dem klaren Ziel, die Finanzierung von Investitionen von Kundinnen und Kunden in die grüne Transformation zu unterstützen.

Das Konzernergebnis sank um 34 Prozent auf € 2.386 Millionen. Die Cost Income Ratio erhöhte sich um 7 Prozentpunkte auf 43,1 Prozent, und die Konzern-Return on Equity reduzierte sich um 12 Prozentpunkte auf 14,8 Prozent. Die Harte Kernkapitalquote (transitional) stieg um 1,3 Prozentpunkte auf 17,3 Prozent. Bereinigt um die Ergebnisbeiträge der Tochterbanken in Russland, Belarus und den außerordentlichen Ertrag aus dem Verkauf der Raiffeisenbank Bulgarien im Jahr 2022, stieg das konsolidierte Konzernergebnis um 1 Prozentpunkt auf € 997 Millionen, während die Konzern-Return on Equity um 1,1 Prozentpunkte auf 7,6 Prozent sank. Belastet war das Ergebnis mit € 873 Millionen aus dem CHF Hypothekendarlehen-Portfolio in Polen insbesondere durch eine weitere Erhöhung der Rückstellungen für Prozessrisiken.

Das Ergebnis bestätigt die Robustheit des diversifizierten Geschäftsmodells der RBI. Dieser Erfolg ist nicht zuletzt den engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der RBI zu verdanken. Mit ihrem permanenten Einsatz für unsere Kundinnen und Kunden haben sie maßgeblich dazu beigetragen, unserem gemeinsamen Ziel näherzukommen, bis 2025 der am häufigsten empfohlene Finanzdienstleister in unseren Kernmärkten zu sein.

In der außerordentlichen Hauptversammlung am 21. November 2023 wurde eine Dividendenausschüttung von € 0,80 pro dividendenberechtigter Stammaktie beschlossen. Diese Dividende wurde am 28. November 2023 ausbezahlt.

4. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

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

Vergütungsbestandteile		
Vertragsbeginn	Vertragslaufzeit	Vertragsbeendigung
Anwerbungsprämie, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung	Grundgehalt sowie weitere Zusatz- und Nebenleistungen, die der Fixvergütung zuzurechnen sind Jährlicher Leistungsbonus	Gesetzliche, freiwillige oder vertraglich vereinbarte Abfindungszahlungen Anspruch auf festgelegten Teil des Grundgehalts während einer nachvertraglichen Gültigkeit der Konkurrenzklausel
Zeitablauf		

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

- > Fixvergütung:
 - > Grundgehalt,
 - > Zusatz- & Nebenleistungen (Benefits) sowie
 - > Vergütungen für allfällig bestehende Aufsichtsratsmandate in verbundenen Unternehmen
- > Variable Vergütung:
 - > Zuteilung jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023 und Auszahlung der Bonusanteile aus Vorperioden

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

Im Geschäftsjahr wurden keine Anwerbungsprämien an Vorstandsmitglieder gewährt oder ausbezahlt.

Der Vergütungsbericht enthält im folgenden Abschnitt 4.1. Angaben zur Gesamtvergütung, die den Vorstandsmitgliedern in Bezug auf das Geschäftsjahr 2023 gewährt, zugeteilt bzw. ausgezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2023 ausgezahlte Fixvergütung und der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2023 zugeteilte Leistungsbonus. Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2023 in Bezug auf frühere Geschäftsjahre gewährten, zugeteilten oder ausbezahlten variablen Vergütungen. Abschnitt 4.1.3 enthält Angaben zu Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder.

Im Abschnitt 4.2 finden sich detaillierte Informationen zum jährlichen Leistungsbonus für das Geschäftsjahr. Details zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.2.ff).

4.1 Gesamtvergütung des Vorstands

4.1.1 Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr

in € Tausend	Jahr	1 Fixvergütung				2 Jährliche variable Ver- gütung	2a Up-front Teil der jährlichen variablen Ver- gütung	2b Deferred Teil der jähr- lichen variablen Vergüt- ung	3 Gesamt- ver- gütung	4 Variable Vergüt- ung in % der Gesamt- vergüt- ung (inkl. Bezüge für AR Man- date)	5 Variable Vergüt- ung in % der Gesamt- vergüt- ung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		1a Grund- gehalt	1b Bezüge für AR- Mandate in verbund- enen Unter- nehmen	1c Benefits	1d Bei- träge zur Pen- sions- kasse						
Johann Strobl CEO	2023	1.100	371	2	70	1.100	440	660	2.643	42%	48%
Peter Lennkh CIB Customer Coverage (bis 31.8.2023)	2023	500	500	45	31	500	200	300	1.576	32%	46%
Andreas Gschwenter COO/CIO	2023	750	396	14	47	750	300	450	1.957	38%	48%
Hannes Mösenbacher CRO	2023	750	395	14	47	750	300	450	1.956	38%	48%
Łukasz Januszewski CIB Products & Solutions	2023	750	386	111	21	750	300	450	2.017	37%	46%
Andrii Stepanenko Retail Banking	2023	750	281	114	47	750	300	450	1.942	39%	45%
Valerie Brunner CIB Customer Coverage (ab 1.11.2023)	2023	125	—	0	3	125	75	50	254	49%	49%

Erläuterungen zu Tabelle 1:

In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2023 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2023 zugeteilt wurde.

Um die Marktkonformität der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, wird im Rahmen eines Peer-Group Vergleichs die Angemessenheit der Vergütung überprüft. Bei der Zusammenstellung der Peer-Group aus Universalbanken werden Aspekte der Mitarbeiteranzahl, des Geschäftsmodells, der geografischen Positionierung und der Bilanzsumme in Betracht gezogen. Diese Peer-Group besteht aus folgenden Banken: Erste Group, ABN AMRO Group, KBC Group, Rabobank Group, Nordea Bank, OTP Group, Societe Generale und ING Groep. Durch diesen Peer-Group Vergleich soll sichergestellt sein, dass die Vergütung des Vorstands der RBI AG marktadäquat ist.

1. Fixvergütung:

1a. Grundgehalt:

Die Höhe des Grundgehalts beruht auf der einschlägigen beruflichen Ausbildung und Erfahrung und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des einzelnen Vorstandsmitglieds und zu der für die konkrete Funktion üblichen Vergütung. Das Grundgehalt inkludiert auch das 13. sowie 14. Monatsgehalt. Die gesetzlich geregelten Dienstgeber- und sonstige Abgaben sind nicht enthalten (dies betrifft insbesondere den Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, die Kommunalsteuer, Dienstgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds sowie die Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag und den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorgekasse).

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

Dabei handelt es sich um fixe Vergütungen, die den Vorstandsmitgliedern in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB) im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurden. Die Höhe der Vergütung wurde von den Gesellschafterversammlungen der verbundenen Unternehmen mit einem angemessenen Betrag festgelegt.

1c. Benefits:

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

1d. Beiträge zur Pensionskasse

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

2. Jährliche variable Vergütung

Die in der Tabelle unter "Jährliche variable Vergütung" dargestellten Beträge bilden den für das Geschäftsjahr 2023 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrats im Einklang mit der Vergütungspolitik im Februar 2024 zugeteilten jährlichen Leistungsbonus ab (Details siehe Abschnitt 4.2).

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und den gesetzlichen Erfordernissen für Kreditinstitute (siehe insb. § 39b BWG inkl. Anhang zu § 39b BWG) unterliegt der Jahresbonus 2023 aller Vorstandsmitglieder besonderen Auszahlungsmodalitäten. Details entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.4.3).

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

2a. Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der nicht der Rückstellung unterliegt. Allen Vorstandsmitgliedern wurde 40% des Bonus 2023 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2024 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2025 ausbezahlt werden.

2b. Zurückgestellter Teil der jährlichen variablen Vergütung

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

3. Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich aus der Summe der Spalte 1 (Fixvergütung) sowie der Spalte 2 (Variable Vergütung).

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

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

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

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

4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre

Übersicht über die im Geschäftsjahr 2023 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 2):

Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Summe
Johann Strobl	214	179	77	87	82	85	46	771
Peter Lennkh	150	149	64	66	69	66	35	600
Andreas Gschwenter	150	149	64	72	69	65	33	603
Hannes Mösenbacher	150	149	64	72	67	51	-	555
Łukasz Januszewski	150	149	64	72	57	-	-	493
Andrii Stepanenko	150	149	64	72	51	-	-	488

Ehemalige Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Summe
Martin Grill	-	-	7	72	69	71	38	257
Klemens Breuer	-	-	-	-	-	63	41	104
Karl Sevelda	-	-	-	-	-	52	56	108

Erläuterungen zu Tabelle 2:

In dieser Tabelle ist angegeben, welche Zahlungen die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 im Hinblick auf Bonuszuteilungen für das Geschäftsjahr 2022 und davor liegende Geschäftsjahre erhalten haben.

4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Darüber hinaus wurde an ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihren Hinterbliebenen im Geschäftsjahr € 1.577 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023

4.2.1 Einleitung/Überblick

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien

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

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im Februar 2024 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023 vorliegen:

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

4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien

Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien

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

Die für das Jahr 2023 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Kapitalbezogenes Step-In Kriterium	13,0%	17,3%	ok
50% des konsolidierten ROE mid-term Zieles	6,25%	14,8%	ok

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2023 wurden vom Personalausschuss des Aufsichtsrats im Rahmen des Performance-Managementprozesses für jedes einzelne Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt. Details zu den individuell festgelegten Leistungszielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt 4.2.4.

Die Festlegung der konkreten individuellen Kennzahlen (Leistungskriterien) für jedes Vorstandsmitglied erfolgte im Einklang mit der Vergütungspolitik sowie den vom Vergütungsausschuss festgelegten Performance-Management Regeln. Dabei wurde

sichergestellt, dass der Leistungsbeurteilung für den konkreten Vorstandsbereich relevante Kennzahlen (Leistungskriterien) zugrunde liegen, wobei diese Leistungskriterien:

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

Die individuellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023 umfassen finanzielle Leistungskriterien (quantitativ, gewichtet mit mindestens 40%) und nicht-finanzielle Leistungskriterien (quantitativ und qualitativ, gewichtet mit maximal 60%). Eine Mindestgewichtung von 50% auf quantitativen Zielen wurde in jedem der individuellen Performance Agreements berücksichtigt.

Die Festlegung der finanziellen Leistungskriterien durch den Personalausschuss erfolgte auf Basis eines Vorschlages der Expertinnen und Experten des Finance Bereichs. Dieser legt ein starkes Augenmerk auf die Gruppensteuerungsaspekte, sowie die Mittelfristplanung. Durch die starke Harmonisierung der finanziellen Steuerungskriterien zwischen RBI AG und den anderen Banken der RBI-Gruppe im In- und Ausland ist sichergestellt, dass ein einheitlicher Maßstab für die Erfolgsmessung der Vorstände angewendet wird, der den Erfolg der gesamten Gruppe gewährleisten soll. Dabei wurde insbesondere die wichtige Kontrollfunktion von Risikoaspekten angemessen berücksichtigt, was besonders im Zuge des Krieges in der Ukraine und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Umbrüchen erforderlich war.

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

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

VISION 2025: WE ARE THE MOST RECOMMENDED FINANCIAL SERVICES GROUP

MISSION: WE TRANSFORM CONTINUOUS INNOVATION INTO SUPERIOR CUSTOMER EXPERIENCE

Die Erreichung der Vision/Mission wird durch die „Strategic Roadmaps“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Daraus leiten sich die Vorstandsziele für 2023 ab, die vom Personalausschuss des Aufsichtsrats genehmigt wurden. Die Themen Nachhaltigkeit und der Fokus auf die RBI AG Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde konsequent weitergeführt, ebenso der starke Fokus auf die adaptive und digitale Transformation. Damit kommt die RBI AG ihrer Vision/Mission, durch kontinuierliche Transformation ihren Kundinnen und Kunden ein wertvoller und strategisch wichtiger Partner zu sein, weiterhin nach.

Die RBI AG als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren wurde in 2023 über einen Fokus auf den weiteren Ausbau der Geschlechterdiversität auf Top-Führungsebene sowie durch den gezielten Ausbau der vorhandenen Führungsqualität. Dadurch stellen wir ein Umfeld sicher, das den Mitarbeitenden ermöglicht, ihr volles Potential auszuschöpfen.

Der Ausbau der digitalen Angebote für die RBI Kundinnen und Kunden, der nicht nur ein starkes Kundinnen- und Kundenwachstum sicherstellen soll, sondern auch die Zufriedenheit steigern, wird ebenfalls weiter konsequent fortgeführt. Damit soll erreicht werden, dass die Kundinnen und Kunden die RBI AG bzw. RBI-Gruppe als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI AG bzw. der RBI-Gruppe, Bankgeschäfte in nachhaltiger und sozialer Weise zu den Kundinnen und Kunden zu bringen, sowie den Kundinnen und Kunden beratend bei diesem Weg zur Seite zu stehen bleibt ein essenzieller Bestandteil der Strategie der RBI AG. Die Initiativen dazu laufen unter dem Titel „Fokus auf verantwortungsvolle Kundinnen und Kunden/Geschäfte“. Um die Bank zukunftssicher aufzustellen lag ein weiterer Schwerpunkt in der Definition der Business Bank Strategie und die sich daraus ergebenden Erfordernisse auf prozessualer und organisatorischer Ebene. Die daraus resultierenden Veränderungen wurden erfolgreich umgesetzt. Eine offene Vorstandsposition konnte mit einer hervorragend qualifizierten internen Kandidatin nach einem umfassenden Bewerbungsprozess besetzt werden.

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2023 finden sich in den individuellen Zielen der jeweiligen Vorstände in geeigneter Form wieder.

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

4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder

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

Individuelle Ziele CEO: Johann Strobl					
Finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung			Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > Consolidated Profit/RWA - Group > RORAC - Group > Cost/Income Ratio - Group > Board Area Cost 	50				3,00
		% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor
		KPI: Consolidated Profit/RWA -			
		50 %	1,50	0,25	0,38
		KPI: RORAC - Group			
		63 %	1,60	0,25	0,40
		KPI: Cost/Income Ratio - Group			
		13 %	1,13	0,25	0,28
		KPI: Board Area Costs			
		6 %	1,06	0,25	0,26
		Durchschnittlicher Faktor: 1,32			
Nicht- finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung			Wertung
Geschlechtervielfalt im Top-Management	15	ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6%			2,00
		ad 2)			
Bevorzugter Arbeitgeber		<ul style="list-style-type: none"> > Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche > 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil > 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 			
1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern					
2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden.					
2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden					
ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2%					
ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1%					
ad 2) Qualitative Bewertung					

Nicht- finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Gesamt-NPS (Net Promoter Score) als Summe aus NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB</p> <p>1: Unter den Erwartungen, wenn nur eine Geschäftssparte die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen 2: Erfüllt die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen 3: Übererfüllt, wenn zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens ein Geschäftsbereich die Erwartungen übertrifft</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > NPS Corporate = übererfüllt die Erwartungen > NPS MIB = erfüllt die Erwartungen > NPS Retail = erfüllt die Erwartungen <p>Gesamtergebnis: übererfüllt die Erwartungen auf Basis der festgelegten Leistungskriterien</p>	3,00
<p>Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> > Die Umsetzung der definierten Strategie der Business Bank und der entsprechenden Hebel des Betriebsmodells, um die Erreichung des Gewinnpotenzials von 80 Mio. € bis 2025 sicherzustellen. > Umsetzung der definierten Holding-Initiativen zur Erreichung des OPEX-Einsparpotenzials von 68 Mio. € bis 2025 (-> 61 Mio. € ohne RU und BY) <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	15	<ul style="list-style-type: none"> > Einführung der "One Business Bank"-Struktur für Corporate und Investment Banking > Förderung eines kollaborativen Denkens im neuen Umfeld durch kontinuierliche Information der Mitarbeiter und zahlreiche gemeinsame Veranstaltungen > Identifizierung eines Gewinnsteigerungspotenzials von mehr als 80 Mio. EUR durch konkrete Cross-Selling-Möglichkeiten mit einem detaillierten Aktionsplan im Bereich IC und Corporate > Optimierter Betreuungsansatz für internationale Kunden und Pilotierung des Group Product Owner-Konzepts für ein gruppenweit harmonisiertes Kundenerlebnis 	2,00
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <p>Neues ESG-Geschäftsvolumen (Summe der Geschäftsbereiche)</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	<p>Basierend auf dem Durchschnitt der Zielerreichung der drei Geschäftsbereiche = 112%.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Neugeschäft mit ESG-Vermögenswerten in der RBI AT (Corporate) = 1464 Mio. EUR gegenüber 1000 Mio. EUR Ziel (146% des Ziels erreicht) > Bruttoabsatz von Anlageprodukten (aufgeteilt auf MIB und Retail) = 420,26 Mio. EUR vs. 419 Mio. EUR Ziel (100% des Ziels erreicht) > Neues Volumen an ESG-Darlehen (Retail) = 738,5 Mio. EUR gegenüber 838 Mio. EUR (88% des Ziels erreicht) 	3,00
100			2,70

Individuelle Ziele Market & Investment Banking/CIB Products & Solutions: Lukasz Januszewski

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																																				
Zeitraum 01-08/23	40		3,00																																																				
<ul style="list-style-type: none"> > NPAT/RWA - Total Business Line IC & Markets > RORAC - Total Business Line IC & Markets > Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets > Total Gross Income in Products related to Board Area 		<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung IST vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line IC & Markets</td> </tr> <tr> <td>267 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Total Business Line IC & Markets</td> </tr> <tr> <td>177 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets</td> </tr> <tr> <td>67 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line IC & Markets				267 %	1,60	0,25	0,40	KPI: RORAC - Total Business Line IC & Markets				177 %	1,60	0,25	0,40	KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets				67 %	1,60	0,25	0,40																									
% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																																				
KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line IC & Markets																																																							
267 %	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: RORAC - Total Business Line IC & Markets																																																							
177 %	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets																																																							
67 %	1,60	0,25	0,40																																																				
Zeitraum 09-12/23																																																							
<ul style="list-style-type: none"> > NPAT/RWA - Total Business CIB > RORAC - Total Business CIB > Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB > Total Gross Income in Products related to Board Area 		<table border="1"> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area</td> </tr> <tr> <td>57 %</td> <td>1,57</td> <td>0,25</td> <td>0,39</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,59</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB</td> </tr> <tr> <td>133 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Total Business Line CIB</td> </tr> <tr> <td>129 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB</td> </tr> <tr> <td>29 %</td> <td>1,29</td> <td>0,25</td> <td>0,32</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area</td> </tr> <tr> <td>34 %</td> <td>1,34</td> <td>0,25</td> <td>0,33</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,46</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Gesamt gewichteter Faktor: 1,55</td> </tr> </tbody> </table>	KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area				57 %	1,57	0,25	0,39	Durchschnittlicher Faktor: 1,59				KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB				133 %	1,60	0,25	0,40	KPI: RORAC - Total Business Line CIB				129 %	1,60	0,25	0,40	KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB				29 %	1,29	0,25	0,32	KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area				34 %	1,34	0,25	0,33	Durchschnittlicher Faktor: 1,46				Gesamt gewichteter Faktor: 1,55				
KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area																																																							
57 %	1,57	0,25	0,39																																																				
Durchschnittlicher Faktor: 1,59																																																							
KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB																																																							
133 %	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: RORAC - Total Business Line CIB																																																							
129 %	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB																																																							
29 %	1,29	0,25	0,32																																																				
KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area																																																							
34 %	1,34	0,25	0,33																																																				
Durchschnittlicher Faktor: 1,46																																																							
Gesamt gewichteter Faktor: 1,55																																																							
Gewichtung Zeitraum 01-08/23 mit 67%																																																							
Gewichtung Zeitraum 09-12/23 mit 33%																																																							
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8																																																							

Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Geschlechtervielfalt im Top-Management	10	ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6%	2,00
Bevorzugter Arbeitgeber		ad 2)	
<p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden</p> <p>ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2%</p> <p>ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1%</p> <p>ad 2) Qualitative Bewertung</p>		<ul style="list-style-type: none"> > Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche > 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil > 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 	

Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen	10	Raiffeisen Research:	2,00
Neue grüne Volumina/AUM nach YTD Dec = Bruttoverkauf von ESG-Anlageprodukten (gemeinsam mit Retail)		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einführung eines ESG Bond Scoring Modells für 27.000 Anleihen ➤ ESG Country Score auf 180 Länder ausgeweitet 	
Raiffeisen Research:		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rollout eines ESG Bond Scoring Modells auf 20.000 Anleihen, ➤ Finalisierung des ESG Country Scores - basierend auf der hauseigenen Länderrisikolösung - für 178 Länder, ➤ Weiterer Rollout des ESG Scorings innerhalb der RBI/Raiffeisen Bankengruppe Österreich sowie Rollout für "externe" Kunden, ➤ Veröffentlichung des vierteljährlichen CEE ESG Fixed Income Market Deep und ➤ Veröffentlichung des ESG Handbook Austria 	
Investment Banking / Debt Capital Markets:		<p>Investment Banking / Fremdkapitalmärkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anteil des ESG-Volumens am gesamten Lead-gemanagten Anleihe- und Schuldscheinolumen: 10,08% aufgrund des Gesamtmarktrückgangs <p>Anlageprodukte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 44,20% (11/23) Anteil der ESG-Fonds am gesamten Fondsvolumen erreicht ➤ 36,09% (11/23) der Zertifikate mit nachhaltiger Ausrichtung am Gesamtvolumen der ausstehenden Zertifikate erreicht 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ RBI DCM wird einen Anteil an federführend verwalteten nachhaltigen (*) Anleihen und Schuldscheindarlehen von 12,5% (**) des gesamten federführend verwalteten Anleihe- und Schuldscheinolumens erreichen. <p>(*) umfasst Green, Social, Sustainability Bonds und Schuldscheindarlehen sowie Sustainability-/ESG-linked Bonds und Schuldscheindarlehen</p> <p>(**), ausgehend von einem Basiswert von 6% im Jahr 2020, 18% im Jahr 2021 und 15% im Jahr 2022.</p>			
Vermögensverwaltung:		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erreichen eines Mindestanteils von ESG-Fonds im Vergleich zum gesamten Fondsvolumen von 45% gruppenweit¹, ohne das Volumen von Pensionsfondsgesellschaften, ausgehend von einer KPI-Basislinie von 35% im Jahr 2022. ➤ Ziel der RBI-Zertifikate ist es, den Anteil der Zertifikate mit Nachhaltigkeitsfokus (inklusive ESG-Übergangsprodukte) am gesamten ausstehenden RCB-Zertifikatevolumen auf 35%** <p>(**) zu erhöhen, ausgehend von einem KPI-Basiswert von 20% im Jahr 2021 und 25% im Jahr 2022</p>	
2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung			

Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Die beste Bank für Institutionelle Kunden in der Region werden, gemessen am NPS Die meist empfohlene Bank werden, gemessen am NPS. Messung: Nr. 1 NPS in 1 Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte; Basis 3 Länder; Summe der Punkte entspricht dem KPI; Gesamtzahl der verfügbaren Beobachtungen 3-5; d.h. bestmögliche Punktzahl für 4 Märkte = 4 2: Erfüllt die Erwartungen für 4 Märkte: 4-8	10	Genaue NPS-Position nur in 4 Märkten messbar, da keine Daten für den Vergleich mit anderen Unternehmen vorliegen. > Nummer 1 NPS in RO, HU & SK. > Ex-aequo Nummer eins in AT Gesamtpunktzahl 4	2,00
Digitale Produkterfahrung in unser Kundenuniversum bringen Ausweitung des Anwendungsbereichs von Gruppenprodukten/-lösungen (z. B. R-Flex, EDI, Group CRM) 2: Erfüllt die Erwartungen: 4 neue Märkte hinzugefügt	10	> Roll-out unseres selbst entwickelten Customer Relationship Management Tools Copernicus für das Corporate Segment in Rumänien; Roll-out nach Serbien und Österreich läuft > Go-Live der Raiffeisen Mobile Investing App (Easy Digital Investing) im Friends & Family Setup für die Raiffeisen Digital Bank Romania > Kontinuierliche Verbesserung des FX-Erlebnisses (Verfeinerung von RFlex inRO, HR und HU) sowie weitere Wiederverwendung und Roll-out der Kapitalmarktinfrastruktur (FX Pricing Engine, Wallstreet, Bloomberg TOMS) in 5 Einheiten der RBI-Gruppe > Roll-out der Raiffeisen Digital Research Plattform nach Kroatien	1,00
Kundenbasis vergrößern	10	> Institutional Clients: 10,8% p.a. Wachstumsrate (vs. 4% Zielquote); Kundenbasis ist von 2.148 auf 2.641 gewachsen > Firmenkunden: 2,1% p.a. Wachstumsrate ; Kundenbasis ist von 19.018 auf 19.825 gewachsen. Wachstum unter den erwarteten 4% Ziel als Konsequenz der EURO-Einführung in Kroatien (4,9% p.a. Wachstumsrate ohne HR) > Retail: 21,2% p.a. Wachstumsrate (vs. 7% Zielquote); Kundenbasis ist von 1.797.747 auf 2.639.614 gewachsen Gewichtete Bewertung: 2,1	3,00
*NWB umfassen: RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH 2: erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8			
Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025	10	> Einführung der "One Business Bank"-Struktur für Corporate und Investment Banking > Förderung eines kollaborativen Denkens im neuen Umfeld durch kontinuierliche Information der Mitarbeiter und zahlreiche gemeinsame Veranstaltungen > Identifizierung eines Gewinnsteigerungspotenzials von mehr als 80 Mio. EUR durch konkrete Cross-Selling-Möglichkeiten mit einem detaillierten Aktionsplan im Bereich IC und Corporate > Optimierter Betreuungsansatz für internationale Kunden und Pilotierung des Group Product Owner-Konzepts für ein gruppenweit harmonisiertes Kundenerlebnis	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
	100		2,40

Individuelle Ziele Corporate Banking: Peter Lennkh - Performance Periode 01-08/23																																			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
<ul style="list-style-type: none"> ➤ NPAT/RWA - Total Business Line Corporate ➤ RORAC - Total Business Line Corporate ➤ Cost/Income Ratio - total Business Line Corporate Zeitraum 01-08/23	40	<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung IST vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Corporate</td> </tr> <tr> <td>115 %</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Total Business Line Corporate</td> </tr> <tr> <td>148 %</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Corporate</td> </tr> <tr> <td>33 %</td> <td>1,33</td> <td>0,33</td> <td>0,44</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,51</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Corporate				115 %	1,60	0,33	0,53	KPI: RORAC - Total Business Line Corporate				148 %	1,60	0,33	0,53	KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Corporate				33 %	1,33	0,33	0,44	Durchschnittlicher Faktor: 1,51				3,00
% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Corporate																																			
115 %	1,60	0,33	0,53																																
KPI: RORAC - Total Business Line Corporate																																			
148 %	1,60	0,33	0,53																																
KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Corporate																																			
33 %	1,33	0,33	0,44																																
Durchschnittlicher Faktor: 1,51																																			
2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8																																			
Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
Geschlechtervielfalt im Top-Management Bevorzugter Arbeitgeber 1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern 2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden. 2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2% ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1% ad 2) Qualitative Bewertung	10	ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6% ad 2) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche ➤ 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil ➤ 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 	2,00																																
Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Neu- und Gesamtvolumen von ESG-Vermögenswerten nach YTD Dec (hauptsächlich Kredite): 19 % der Vermögenswerte in der RBI AT sollen ESG-fähig sein (basierend auf ESG-Regelwerk) und mindestens 1 Mrd. EUR Neugeschäft in der RBI AT ➤ ESG-Produkt für MM (MidMarket): Mindestens ein standardisiertes ESG-Produkt für das MidMarket-Segment wird entwickelt und in relevanten NWBs ausgerollt ➤ Bericht über genehmigte sektorale SBTi-Dekarbonisierungsziele (Science based target initiative) und Gestaltung des Steuerungsmechanismus (Gewerbeimmobilien und Stromerzeugung): Ein Bericht über die genehmigten sektoralen SBTi-Dekarbonisierungsziele und den Design-Steuerungsmechanismus (Gewerbeimmobilien und Stromerzeugung) wird entwickelt und mit dem Risikomanagement abgeglichen. ➤ Definition zukünftiger quantitativer Ziele zur Kreislaufwirtschaft, die Ressourceneffizienz und Abfall in Bezug auf ausgewählte Messgrößen und Branchen, einschließlich Kundenengagement/Beratung, umfassen: Das ESG-Beratungspaket wird um den Aspekt der Kreislaufwirtschaft erweitert, und es werden quantitative Ziele für die Kreislaufwirtschaft entwickelt, die Ressourceneffizienz und Abfall in Bezug auf ausgewählte Kennzahlen und Branchen abdecken. 2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung	15	<ul style="list-style-type: none"> ➤ per Ende September: 18% ESG-fähiges Vermögen in der RBI AT; EUR 1.464 Mio. Neugeschäft in der RBI AT generiert ➤ ESG-Investitionskreditprodukt für MidMarket-Kunden in RBAL, RBHR und RBCZ entwickelt und ausgerollt, grünes Bauprodukt für MidMarket-Kunden in RBCZ entwickelt. ➤ Offenlegung der Berechnung der SBT-Ziele im Nachhaltigkeitsbericht 2023. ➤ Design-Steuerungsmechanismus (Commercial Real Estate): SBTi-Anforderungen spiegeln sich in der Immobilien- und Bausektorpolitik wider (EPC-Zertifikate). Sektorale Politik für Versorgungsunternehmen (Stromerzeugung) wird derzeit entwickelt. ➤ Kreislaufwirtschaftsziel: Ziel definiert und Anspruchsniveau festgelegt; Kreislaufwirtschaft wurde in das Beratungspaket für Kunden aufgenommen, für die Kreislaufwirtschaft relevant ist 	2,00																																

Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Die meist empfohlene Bank werden (gemessen am NPS) > Die am meisten empfohlene Bank, gemessen am NPS (Net Promoter Score), werden Messung: Nr. 1 NPS in einem Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte usw.; Basis 10 Länder (ohne RBRU, RBUA, RBBY); Summe der Punkte entspricht dem KPI; Gesamtzahl der Banken/Beobachtungen: 10; d.h. niedrigste/beste mögliche Punktzahl =10.	15	> RBI hat die #1 Position in 8 von 10 Ländern erreicht. > In HR and KO wurde #2 Position erreicht. > Gesamtpunkteanzahl ist 12.	3,00
2: Erfüllt die Erwartungen: 14-18			
Digitale Transformation > Digitale Transformation: 55% der Schlüsseldienstleistungen werden digital abgewickelt (4 Schlüsseldienstleistungen: Drawdowns, KYC, Kontoeröffnung, Kredit)	10	> In den ersten drei Quartalen des Jahres 2023 wurden 54,7 % der wichtigsten Dienstleistungen digital erbracht.	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: 52% - 58% der Schlüsseldienstleistungen werden digital erbracht			
Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025 > die Umsetzung der definierten Strategie der Business Bank und der entsprechenden Hebel des Betriebsmodells, um die Erreichung des Gewinnpotenzials von 80 Mio. € bis 2025 sicherzustellen. > die Entwicklung einer "One Business Bank"-Mentalität der Zusammenarbeit > die Steuerung der Initiative zur Neugestaltung des internationalen Geschäfts mit Corporate als Pilotprojekt, aber mit Blick auf das Zielbild einer BB (Corp-IC/HO-NWBs)	10	> Einführung der "One Business Bank"-Struktur für Corporate und Investment Banking > Förderung eines kollaborativen Denkens im neuen Umfeld durch kontinuierliche Information der Mitarbeiter und zahlreiche gemeinsame Veranstaltungen > Identifizierung eines Gewinnsteigerungspotenzials von mehr als 80 Mio. EUR durch konkrete Cross-Selling-Möglichkeiten mit einem detaillierten Aktionsplan im Bereich IC und Corporate > Optimierter Betreuungsansatz für internationale Kunden und Pilotierung des Group Product Owner-Konzepts für ein gruppenweit harmonisiertes Kundenerlebnis	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
100		2,55	

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko																																			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
<ul style="list-style-type: none"> > NPAT/RWA - Total Business Line Retail > RORAC - Total Business Line Retail > Cost/Income Ratio - total Business Line Retail 	40	<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung IST vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Retail</td> </tr> <tr> <td>8 %</td> <td>1,08</td> <td>0,33</td> <td>0,36</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Total Business Line Retail</td> </tr> <tr> <td>11 %</td> <td>1,11</td> <td>0,33</td> <td>0,37</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Retail</td> </tr> <tr> <td>10 %</td> <td>1,10</td> <td>0,33</td> <td>0,37</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,10</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Retail				8 %	1,08	0,33	0,36	KPI: RORAC - Total Business Line Retail				11 %	1,11	0,33	0,37	KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Retail				10 %	1,10	0,33	0,37	Durchschnittlicher Faktor: 1,10				2,00
% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line Retail																																			
8 %	1,08	0,33	0,36																																
KPI: RORAC - Total Business Line Retail																																			
11 %	1,11	0,33	0,37																																
KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line Retail																																			
10 %	1,10	0,33	0,37																																
Durchschnittlicher Faktor: 1,10																																			
2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8																																			
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
Geschlechtervielfalt im Top-Management	10	ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6%	2,00																																
Bevorzugter Arbeitgeber		ad 2)																																	
<p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden.</p>		<ul style="list-style-type: none"> > Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche > 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil > 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 																																	
2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden																																			
ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2%																																			
ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1%																																			
ad 2) Qualitative Bewertung																																			
Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen	10	> Quantitative KPIs:	2,40																																
<ul style="list-style-type: none"> > Quantitativ (30% Gewichtung) <p>Neues Volumen von ESG-Darlehen</p> <p>Bruttoabsatz von ESG-Anlageprodukten: 1,257 Mio. EUR</p>		<p>Neues Volumen von ESG-Darlehen & Bruttoverkauf von ESG-Investmentprodukten: 1.158 Mio. EUR</p> <p>> Qualitative KPIs:</p> <p>1. Programme zur Vermittlung von Finanzwissen: in 4 Netzwerkbanken gestartet; Interesse der Österreichischen Nationalbank an dem Programm; neues Modell in Zusammenarbeit mit Raiffeisen Landesbank Cooperation & Lebensgross entwickelt, das den Menschen hilft, den Wert von Geld zu verstehen.</p> <p>2. Einführung von EGS-Schulungen für die Vertriebsmitarbeiter in der RBI-Zentrale und in 13 Netzwerkbanken und deren Tochtergesellschaften.</p>																																	
<ul style="list-style-type: none"> > Qualitative KPIs (70% Gewichtung) <p>1. Verstärkung/Einführung von Programmen zur Vermittlung von Finanzwissen für unsere Kunden in 3 NWBs (Netzwerkbanken)</p> <p>2. Einführung von internen ESG-Schulungen für Vertriebsmitarbeiter in 5 NWBs</p>																																			

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Ausbau der Kundenbasis und digitale Transformation 1) 7,7 Mio aktive Kunden (Basis Zielerreichung 2022 exkl. RU, UA, BY 7,1 miko) in 9 Netzwerkbanken (exkl. RU, UA, BY) + Raiffeisen Digital Bank 2) Steigerung der Anzahl der Kunden mit Mobilbanknutzung auf 61% (exkl. RU, BY, UA)	10	> 1) 7,6 mio in 9 NWBs (exkl. RU, UA, BY) + Raiffeisen Digital Bank > 2) 62,0% Kunden mit Mobilbanknutzung (exkl. RU, BY & UA) - per 11/2023	2,00
2: erfüllt die Erwartungen: ad 1) 7,3 mio - 8,1 mio ad 2) 58 - 64%			
Wiederverwendung Es werden 20 neue PaaS-Lösungen in den Netzwerkbanken eingeführt (beginnend mit MVP (minimum viable product) oder Go-Live im Jahr 2023), die der PaaS-Roadmap 2023 folgen (RU, BY, UA ausgenommen).	10	> 25 von 20 geplanten Neuimplementierungen wurden durchgeführt.	3,00
1: liegt unter den Erwartungen <70% 2: Erfüllt die Erwartungen: 70% - 110% 3. über den Erwartungen > 110%			
Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS) > Messung: Punktzahl bestehend aus der Position in der NPS-Rangliste (Net Promoter Score) (60 % Gewicht) und der Veränderung des NPS-Abstands zum besten Wettbewerber (40 % Gewicht) in 9 Netzwerkbanken sowohl für PI als auch für KMU (Klein- und Mittelunternehmen) (50:50). RU, BY und UA werden auf Basis des besten Bemühens behandelt. > Zielwert des aggregierten NPS-Scores im Jahr 2023: 5,3 (5,5 inkl. EE) gegenüber dem aktuellen Niveau von 9,2 (Ende 2022).	10	> Die endgültige Punktzahl für 2023 beträgt 9,5 auf der Grundlage von 9 Märkten, sowohl PI- als auch KMU-Segmente. BY, RU, UA werden nach bestem Bemühen behandelt. > NPS-Führung in AL in beiden Segmenten; in SK (PI - beide Marken); in RS (KMU). Weitere Verbesserungen im NPS-Rang in BH (KMU), in CZ (PI).	2,00
1: Unter den Erwartungen >10 2: Erfüllt die Erwartungen 6-10 3: Über den Erwartungen <6			
Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025 Vereinheitlichung des Retail-PaaS-Portfoliomanagements und der zentralen CTB-Governance, um einen ganzheitlichen und konzernweit harmonisierten Entscheidungsfindungsprozess, die Budgetzuweisung und die Verfolgung der Ergebnisse sicherzustellen	10	> Vereinheitlichte PaaS-Governance mit GPTS, inkl. One-Wallet-Prinzip. > Überprüfung des Einzelhandelsportfolios, die vierteljährlich unter der Leitung von GPTS durchgeführt wird. > Vierteljährliche Leistungsüberprüfungen auf Lösungsebene bereits für Q4 2023 unter GPTS-Governance / Power App Tool abgeschlossen. > Integration von Retail Innovation in die RBI begonnen	2,00
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
			2,14
100			

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwenter

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> Cost/Income Ratio – Group Board Area Costs 	40	<p>% Abweichung IST vs. Budget</p> <p>KPI: Cost/Income Ratio - Group</p> <p>13 % 1,13 0,50 0,56</p> <p>KPI: Board Area Costs</p> <p>-7 % 0,93 0,50 0,46</p> <p>Durchschnittlicher Faktor: 1,03</p>	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8

nicht- finanzielle Ziele (60%)

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Bevorzugter Arbeitgeber</p> <p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden</p> <p>ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2%</p> <p>ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1%</p> <p>ad 2) Qualitative Bewertung</p>	10	<p>ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6%</p> <p>ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 	2,00
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> Verringerung der internen CO2-Emissionen (z. B. Papier, Abfall, Wasser, Energie, Gebäudemanagement, Reisen, ...) Einrichtung von ESG-Berichtssystemen; Sicherstellung der erforderlichen Architektur/ Lösung für die Datenerfassung und Beschaffung der Daten School 42: Unterstützung des Aufbaus der School 42: 134 zusätzliche Schüler (Unterstützung der Qualität der Bildung in unserer Gesellschaft) <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> CO2-Emissionen: Die HO-Gebäude werden zu 100 % mit Ökostrom betrieben. Eine Verringerung der CO2-Emissionen war 2023 aufgrund einer Zunahme der Geschäftsaktivitäten (z. B. Reisen) nicht erkennbar. Einrichtung eines ESG-Berichtssystems: Die langfristige ESG-Architektur wurde definiert. 9/10 Netzwerkbanken (ohne RU, BY, UA) haben eine erste APEX-Architektur eingerichtet. RBBB ist in Arbeit. School 42: Per November 2023 sind etwa 260 Schüler aktiv; weitere 130 Schüler haben 2023 begonnen. 	2,00
<p>Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Gesamt-NPS (Net Promoter Score) als Summe aus NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB</p> <p>1: Unter den Erwartungen, wenn nur eine Geschäftssparte die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen</p> <p>3: Übererfüllt, wenn zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens ein Geschäftsbereich die Erwartungen übertrifft</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> NPS Corporate = übererfüllt die Erwartungen NPS MIB = erfüllt die Erwartungen NPS Retail = erfüllt die Erwartungen <p>Gesamtergebnis: übererfüllt die Erwartungen auf Basis der festgelegten Leistungskriterien</p>	3,00

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Adaptive Transformation: „Operations“ werden adaptiv und agil in der IT</p> <p>Implementierung von "Operations goes adaptive" in 5 Netzwerkbanken inkl. zwei E2E-Prozesse (End-to-End) pro Netzwerkbank</p> <p>Agile in IT CEE: Fokus auf RO, HU, SK und Verbesserung des Status Quo der IT Delivery Arbeit auf agiler Basis um 10% bis Ende 2023;</p> <p>Aufbau / Stärkung der Rolle des Group Product Owner auf strategischer Ebene, 3 konkrete Fälle mit Überprüfung der Auswirkungen durchgeführt</p> <p>Förderung der Wiederverwendung auf technischer Ebene mit GitHub als Enabler und ausgewählten, priorisierten Initiativen für RBI InnerSource, die Wirkung und Wert schaffen: mehr als 2.000 Entwickler nutzen die Plattform</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	<p>Ad Ops wird adaptiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Einführung in 9 Netzwerkbanken (ohne RBUA, RBRU) in 15 Prozessen ➤ Fortgeschrittene Implementierungen von 2 Prozessen in 4 Netzwerkbanken <p>Ad Agile in IT CEE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbesserung des agilen Status um 10 % (Veränderung des Bankbudgets 70 % vs. 78 %; voll engagierte IT 58 % vs. 66 %) ➤ RO: IT in Tribes integriert, IT-Reorganisation angeleitet und umgesetzt, agile Schulungen und Strukturelemente bereitgestellt ➤ HU: konzeptionelle Arbeit geleistet und abgestimmt, geringe Fortschritte bei der Umsetzung ➤ SK: Größerer Skalierungsschritt in Retail erreicht; wesentliche Verlagerung von der Projektwelt zu agilen Setups; Fortschritte bei der Verbesserung der agilen Reife in der organisatorischen Befähigung, geringer/mittlerer Reifegrad im Engineering <p>Ad Group Product Owner:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Product Owner Rolle beschrieben, 3 Piloten gestartet und Impact Review durchgeführt, Change Management Workshops mit allen Piloten durchgeführt <p>Ad Stärkung Wiederverwendung auf technischer Ebene mit GitHub:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3.000 Entwickler auf Github; schnelle Akzeptanz durch Ingenieure in der gesamten Gruppe ➤ 75% der bestehenden Repositories (geschätzt) wurden auf die zentrale Plattform migriert ➤ Standardisierung und Wiederverwendung durch einen gemeinsamen Marktplatz ➤ Zentralisierte Sicherheits-Governance mit starken Verbesserungen der Sicherheit erreicht 	2,00

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
IT Transformation in Technik & Daten Infrastruktur	10	<p>Ad Entkopplung RBRU: Alle 32 Ersatzstrategien wurden entwickelt und umgesetzt oder sind einsatzbereit</p> <p>Ad-Entkopplung RBBY: Analysephase zur Identifizierung von Ersatzstrategien abgeschlossen, Unterschriften für Analysephase gesammelt, Umsetzungsphase eingeleitet</p> <p>Fusion RBRS: Integrationsaktivitäten von Credit Agricole zu RBRS erfolgreich abgeschlossen</p> <p>Ad Cloud-Beschleunigungsprogramm: 43 % der Anwendungen befinden sich in der Cloud, die private Cloud wurde vollständig in Betrieb genommen</p> <p>Ad Konsolidierung des Datawarehouse (DWH): Vollständige Migration von EDWH in die Cloud (development)/TST (testing) & PROD nach Plan durchgeführt, Service-Architektur und Delta-Load-Fähigkeit auf Cortex eingerichtet</p> <p>Ad APEX Roll Out: erfolgreicher Roll Out in der Zentrale und in der RBI Gruppe, über 500 aktive gruppenweite Benutzer, mehr als 50 Gruppendatenquellen, über 100 Produktionsworkflows laufen, 5 GenAI Use Cases in voller Produktion</p> <p>Ad Neuron&Cortex:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cortex: Skalierung erfolgt nach Plan: 110% Anstieg der Beiträge (Pull Requests); Cortex wird von 3 Unternehmen genutzt: Betreute 48 InnerSource-Repositories; 176 Releases von Cortex im Jahr 2023; Neue Anwendungsfälle: 6 Dienste in Produktion (insgesamt 15); Neue PoCs (proof of concept): 6 neue PoCs in 2023 gestartet; ➤ Neuron wird nach Plan geliefert: Über 50 aktive Mitwirkende, 233+ Pull-Requests; 68 Produktions-Releases in 2023; über zehn Services gebaut, Datenvolumen auf Terabyte erhöht; 5 neue Services gestartet ➤ SRE-Team (Site Reliability Engineering) für Cortex-Cluster und Neuron-Betrieb gebildet und etabliert; <p>Ad Beschleunigung Engineering Transformation: Die durchschnittliche monatliche Einsatzhäufigkeit hat sich um 45 % verbessert.</p> <p>Ad Re-Use:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehrere Go-Lives erfolgreich unterstützt ➤ Einrichtung eines gemeinsamen Entwicklungsteams für die Implementierung einer speziellen gruppenweiten Lösung ➤ Vorbereitungsphase für einige Roll-outs abgeschlossen, warten auf die Implementierung ➤ Die meisten Lösungen laufen in der Cloud und nutzen unser konzernweites CCoE (Cloud Center of Excellence), das gemeinsame Sicherheit und Compliance gewährleistet und die Teams bei der schnelleren Entwicklung unterstützt 	2,00
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Management des IT-Teils der Entkopplung von RBRU (Solitaire) und RBBY ➤ Erfolgreiche Durchführung der Fusion von Credit Agricole in Serbien (Projekt Mathilda) ➤ Planmäßige Umsetzung des Cloud Acceleration Programms und der Private Cloud ➤ Konsolidierung der DWH-Infrastruktur (Datawarehouse) und Organisation nach Plan ➤ Rollout von APEX (Datenanalyseplattform) und Nutzung nach Plan ➤ Skalierung von Neuron und Cortex nach Plan ➤ Beschleunigung der technischen Umstellung auf CI/CD, Testautomatisierung und DevOps in der Gruppe mit einer messbaren Verbesserung der Einsatzhäufigkeit um insgesamt 10 %. ➤ Wiederverwendung: Unterstützung des Go-live von Wiederverwendungslösungen/MVPs (Minimum viable product) für Unternehmen, Einzelhandel und Märkte in den Netzwerkbanken 			
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
RBI Information und Cyber-Sicherheit	10	<ul style="list-style-type: none"> > Cybersicherheitsfahrplan planmäßig umgesetzt > ICT-Risiko- und Outsourcing-Programm erfolgreich durchgeführt und abgeschlossen. Zusätzlich neue Organisationsstruktur geschaffen (2. Linie zu Risiko) und ICT-Riskorahmen für die Gruppe eingeführt > Umsetzung der Resilienzstrategie; Überarbeitung und Verbesserung des Konzepts für das Krisenmanagement; Ausarbeitung eines detaillierten Blackout-Konzepts und Durchführung von Schulungen für alle Mitarbeiter; Neuentwicklung und Einführung der Executive Security > neuer Ansatz zum Schutz der Kunden vor Betrug mit 2 Netzwerkbanken erprobt 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025	10	<p>Ad 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> > Der Ausbau des Delivery Center ist im Gange; > Cloud: Umzug der EDWH in die Cloud begonnen, sinkende On-Prem-Kosten in den NWUs mit der Cloud-Transformation fortgeschritten > Workstation Management: Ablösung des dezentralen Workstation Managements auf Konzernebene im Gange; Einsparpotential in HO von 350 TEUR in 2024 erwartet; Tracking für die NWUs im Aufbau <p>ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> > Vereinheitlichtes CtB-Governance-Konzept: Die Vereinheitlichung der Governance von GPTS (Group Portfolio Transparency & Steering) und Retail/PaaS (Product as a Service) Prozessen ist fertig ; neues Format für wertorientierte Portfoliosteuerung erfolgreich für das Retail Wallet pilotiert > Group Product Owner Governance: 3 Piloten starteten 2023 und laufen noch, Rolle des Group Product Owner beschrieben, Change Management Workshops mit allen Piloten durchgeführt, gemeinsames Verständnis über nächste Schritte vereinbart, Skalierungsthemen für 2024 für den kundenorientierten Bereich identifiziert - nächste Schritte bereits organisiert, > Lokale Architekten zu Gruppenarchitekten: Einigung mit 8 NWBs auf Vorstandsebene; Festlegung von Pilotzielen für 2024 einschließlich eines gemeinsamen Leistungsüberprüfungsprozesses für die Ziele für 2024 vereinbart; > Verringerung des CtB-Portfolios um ~10%: Erleichterter Prozess für Vorstandsentscheidungen: Top-down-Änderung der Bankbudgetziele wurden den Netzwerkbanken auf der Grundlage externer Benchmarks mitgeteilt; Ausnahmen von den Top-down-Zielen wurden transparent gemacht und genehmigt. <p>ad 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> > KYC+Onboarding: KYC-Rückstand deutlich unter 2% reduziert > für IT: Der Minerva-Onboarding-Prozess wurde im Dezember 2023 in Betrieb genommen und verfolgt die Hauptziele einer erhöhten Transparenz und einer durchgängigen Abdeckung des Prozesses; für den KYC-Überprüfungsprozess werden Verbesserungen in Angriff genommen und in Q1/24 umgesetzt. 	2,00
CtB: Change the Bank			
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
100		2,05	

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher																																											
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																								
<ul style="list-style-type: none"> ➤ PortPortfolio Quality - Group ➤ Board Area Costs ➤ Risk Costs - Group ➤ NPE Ratio - Group <p>2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40	<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung IST vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Portfolio Quality - Group Portfolio Quality non-EE (without RBRU, RBBY and RBUA)</td> </tr> <tr> <td>23 %</td> <td>1,23</td> <td>0,25</td> <td>0,31</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Board Area Costs</td> </tr> <tr> <td>3 %</td> <td>1,03</td> <td>0,25</td> <td>0,26</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Risk Costs - Group</td> </tr> <tr> <td>119 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: NPE Ratio - Group</td> </tr> <tr> <td>54 %</td> <td>1,54</td> <td>0,25</td> <td>0,38</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,35</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	KPI: Portfolio Quality - Group Portfolio Quality non-EE (without RBRU, RBBY and RBUA)				23 %	1,23	0,25	0,31	KPI: RORAC - Board Area Costs				3 %	1,03	0,25	0,26	KPI: Risk Costs - Group				119 %	1,60	0,25	0,40	KPI: NPE Ratio - Group				54 %	1,54	0,25	0,38	Durchschnittlicher Faktor: 1,35				3,00
% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																								
KPI: Portfolio Quality - Group Portfolio Quality non-EE (without RBRU, RBBY and RBUA)																																											
23 %	1,23	0,25	0,31																																								
KPI: RORAC - Board Area Costs																																											
3 %	1,03	0,25	0,26																																								
KPI: Risk Costs - Group																																											
119 %	1,60	0,25	0,40																																								
KPI: NPE Ratio - Group																																											
54 %	1,54	0,25	0,38																																								
Durchschnittlicher Faktor: 1,35																																											
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																								
<p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Bevorzugter Arbeitgeber</p> <p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) die RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies soll durch die Stärkung des Selbstwahrnehmungsfähigkeit der Führungskräfte und durch Schulungen zu den RBI-Führungsstandards erreicht werden.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Die Gesamtleistung wird auf der Grundlage des Leistungsniveaus jedes Themas berechnet, wobei alle gleich gewichtet werden</p> <p>ad 1) erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 28% +/- 2%</p> <p>ad 1) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 34% +/- 1%</p> <p>ad 2) Qualitative Bewertung</p>	10	<p>ad 1) Geschlechtervielfalt in AT - 29,8%, Gruppe - 34,6%</p> <p>ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines einheitlichen Führungsmodells, das die Erwartungen an Führungskräfte verdeutlicht; dient als Grundlage für Entwicklungsgespräche ➤ 1,5-tägige Leadership Learning Journey für alle Führungskräfte zur Einführung des Führungsmodells und zur Selbstreflexion über die verschiedenen im Modell festgelegten Dimensionen; die Initiative lief von April bis Dezember 2023; 83% aller Führungskräfte in der RBI nahmen 2023 an der Journey teil ➤ 2,5 Tage Off-Site mit dem Top-Führungsteam (B und B-1) zu den Themen Selbstreflexion, erfolgreiches Führen in Zeiten von Veränderungen und Wertschätzung 	2,00																																								
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proaktives Vorantreiben und Unterstützen unserer gemeinsamen ESG-Bemühungen (z. B. sektorale Richtlinien, PRB&SBTI-Ziele) im Rahmen des ESG-Risikoprojekts ➤ Erfüllung der EZB-Anforderungen, insbesondere in Bezug auf die Datenerhebung (ESG-/Säule-3-Berichterstattung, Gestaltung des lokalen Prozesses) und die Verbesserung bestehender Prozesse (z. B. Kreditvergabeprozess, aber auch Prozesse für andere ESG-relevante Produkte) ➤ Sicherstellung des Abschlusses und der Durchführung der Hauptaufgaben im Rahmen des ESG-Risikoprojekts in Übereinstimmung mit den Maßnahmen der thematischen Überprüfung der EZB und den extern eingegangenen Verpflichtungen (Grundsätze des verantwortungsvollen Bankwesens und wissenschaftsbasierte Ziele) <p>Die wichtigsten Leistungen des ESG-Projekts 2.0 beziehen sich auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Offenlegung (+ SBT & Berechnung der finanzierten Emissionen) ➤ Kreditprozess (einschließlich Integration von ESG-Themen in die Entscheidungsfindung) & IT-Architektur ➤ Integration von ESG-Daten & Fragebogen ➤ Fertigstellung ESG-Score ➤ Konzeption Taxonomie ➤ Unterstützung bei der Definition von quantitativen Metriken zur Kreislaufwirtschaft, die die Ressourceneffizienz in ausgewählten Schwerpunktbereichen abdecken <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10	<p>Zielerreichung Highlights:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sektorale Strategien für Öl und Gas, Stahl sowie Immobilien und Bau fertiggestellt ➤ Fortschritte bei den wissenschaftlich fundierten Zielvorgaben und den Grundsätzen des verantwortungsvollen Bankwesens gemäß Plan und werden mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2023 veröffentlicht ➤ Die thematische Überprüfung durch die EZB wurde rechtzeitig durchgeführt. ➤ ESG-Scoring-Abdeckung im Corporate Segment auf 95% erhöht und in den Underwriting-Prozess einbezogen ➤ Datenerhebung und Offenlegung verlaufen planmäßig 	2,00																																								

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Starke Risiko-Governance</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Genaue, zeitnahe und zuverlässige Daten ➤ Unabhängigkeit des Risikomanagements ➤ Proaktive, gemeinsame, vorausschauende und konsistente Verantwortung für Risikobereitschaft, Portfoliolimits, Strategien und Richtlinien (1. und 2. Linie verantwortlich) ➤ Zusammenarbeit der 1. und 2. Linie zum Verständnis der Grundsätze der Risikomessung und der zugrunde liegenden Annahmen ➤ Wir handeln verantwortungsbewusst nach ökologischen, sozialen und Governance-Kriterien (ESG). Wir sind bestrebt, voneinander zu lernen, sowohl intern (in der Gruppe, im Unternehmen und im Risikobereich) als auch extern (in der Industrie und im akademischen Bereich). Wir profitieren von Erfahrungen, Bildung und Misserfolgen. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gewährleistung eines effektiven Umgang mit dem Markt- und Liquiditätsrisiko durch tägliche konzernweite zuverlässige Positionsdaten ➤ Sicherstellung von genauen, zeitnahen und zuverlässigen Daten durch interne Zielvorgaben für die wichtigsten Prozesse ➤ Anhebung des Ratings auf A1 durch Moodys und Bestätigung von A- durch Standard & Poor's ➤ De-Risking für Russland durchgeführt durch Dual Steering, Reduktion des Kreditbuchs um - 50%, Abbau der Länderübergreifenden Forderungen ➤ EBA Stresstest: In Bezug auf CET1-Nominalkapital und CET1-Abbau rangiert der RBI-Konzern im Jahr 2023 im besten Drittel des EBA-Stresstests nach 3 Jahren Stress ➤ Zukunftsorientierter Risikomanagement-Ansatz auf Basis eines speziellen Risikofaktors geprüft und aufgebaut ➤ Resilienzmaßnahmen und Konzentrationslimits haben sich als wirksam erwiesen ➤ Rasch geänderte Sanktionsanforderungen wurden umgesetzt und überwacht; alle OFAC-bezogenen (Office of Foreign Assets Control) Informationsanfragen (RFI) wurden rechtzeitig und in guter Qualität übermittelt ➤ OePR (Österreichische Prüfstelle für Rechnungslegung) -Audit ohne Feststellungen abgeschlossen ➤ ESG ist in den allgemeinen ICAAP (Internes Kapitaladäquanzverfahren) und die Underwriting-Prozesse integriert 	2,00
<p>Daten & Analytik</p> <p>Verwendung von Umfeld und Modellen auf dem neuesten Stand der Technik; regelmäßige Validierung dieser Kriterien: SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Effizient: Bevor ein neues Modell entwickelt wird, werden zunächst bestehende Modelle getestet, um eine Grundlage zu schaffen ➤ Skalierbar: Die Verwendung in mehr als einer Einheit ist das Leitprinzip für die Modellentwicklung. Ausnahmen müssen dokumentiert werden. ➤ Genutzt: Das Modell wird regelmäßig verwendet und ist entweder steuerungsrelevant oder hat eine messbare Auswirkung auf die Gewinn- oder Verlustrechnung ➤ Bewährt: das Modell wurde für geeignet befunden, d.h. es wurde gemäß den im Model Risk Framework definierten Standards getestet/validiert <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die hochmoderne Umgebung und die Modelle wurden im Jahr 2023 durch vier wichtige zusätzliche Gruppenlösungen bereichert. ➤ Die zentrale Datenplattform für Advanced Analytics Anwendungsfälle wurde ergänzt um das Anwendungsgebiet der Modellierung von Retail Rating Modellen ➤ Erreichung einer 95% Abdeckung der ESG-Scores im Firmenkundensegment durch Einsatz der in 2022 entwickelten ESG Lösungen ➤ Neue SMART-Risikolösungen mit Unterstützung von künstlicher Intelligenz (KI) wurden über den so genannten "Risk Advisor" entwickelt. (automatische Bewertungsberichte, die mit einem Large Language Model (LLM) erstellt werden) ➤ 2668 Kolleginnen & Kollegen haben Schulungen zu fortgeschrittener Analytik/Datenanalyse absolviert. 	2,00

nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Agile/Adaptive Transformation im Risikobereich vorantreiben <ul style="list-style-type: none"> > Verbesserung der Risikostämme auf der Grundlage der Bewertung durch die Agile-Experten > Implementierung eines E2E-Piloten zusammen mit anderen Vorstandsbereichen in HO zur Unterstützung der adaptiven Transformation <p>2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele werden mit 50% gewichtet; ad E2E: mindestens ein E2E-Pilot umgesetzt</p>	10	<p>Das Ergebnis der Agile-Expertenbewertung:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Produkt & Wert von 65 % auf 67 % > Technik und Architektur von 52 % auf 58 %. > Menschenkenntnis und Methodik von 80 % auf 82 %. <p>Der hohe Reifegrad der Risikoteams gewährleistete die Fähigkeit zur schnellen Anpassung an regulatorische und Marktänderungen sowie die Bereitstellung von Steuerungsdaten für die Krisenbewältigung in verschiedenen Fällen.</p> <ul style="list-style-type: none"> > 2 wichtige E2E-Prozesse mit Unternehmen wurden verbessert > 2 neue E2E-Prozesse zur aufsichtsrechtlichen Berichterstattung wurden eingeführt 	2,00
Sicherstellung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025 und Verwaltung von Ad-hoc-Anfragen im Zusammenhang mit Rechtsvorschriften <ul style="list-style-type: none"> > die Umsetzung der definierten Strategie der Business Bank und der entsprechenden Hebel des Betriebsmodells, um die Erreichung des Gewinnpotenzials von 80 Mio. € bis 2025 sicherzustellen. > Umsetzung der definierten Holding-Initiativen zur Erreichung des OPEX-Einsparpotenzials von 68 Mio. € bis 2025 (-> 61 Mio. € ohne RU und BY) <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > RBI AT 2025: Keine größeren Änderungen in der Risikomanagement-Organisation erforderlich, da die Risikokonzepte mit der neuen Organisationsstruktur übereinstimmen. > Sehr aktiver "Dialog" der EZB-Aufsichtsbehörden: Im Vergleich zu 2022 wurde ein Anstieg um rund 30 % beobachtet. > Auskunftersuchen der OFAC (Office of Foreign Assets Control) wurden rechtzeitig und in guter Qualität übermittelt > Vor-Ort-Prüfung von Gewerbeimmobilien, Rohstoffhändlern, IT-Risiko und interner Governance und Risikomanagement durchgeführt. Enger Dialog über Liquiditätsrisikokonzept im Zuge einer Aufforderung zur täglichen Meldung von Liquiditätsdaten sowie up-date Calls im ersten HJ 2023 	2,00
100			2,40

Individuelle Ziele CIB Customer Coverage: Valerie Brunner - Performance Zeitraum 11-12/23																																												
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																									
Zeitraum 11-12/23	40		3,00																																									
<ul style="list-style-type: none"> > NPAT/RWA - Total Business CIB > RORAC - Total Business CIB > Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB > Total Gross Income in Products related to Board Area 		<table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung IST vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB</td> </tr> <tr> <td>133 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: RORAC - Total Business CIB</td> </tr> <tr> <td>129 %</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB</td> </tr> <tr> <td>29 %</td> <td>1,29</td> <td>0,25</td> <td>0,32</td> </tr> <tr> <td colspan="4">KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area</td> </tr> <tr> <td>34 %</td> <td>1,34</td> <td>0,25</td> <td>0,33</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,46</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB				133 %	1,60	0,25	0,40	KPI: RORAC - Total Business CIB				129 %	1,60	0,25	0,40	KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB				29 %	1,29	0,25	0,32	KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area				34 %	1,34	0,25	0,33	Durchschnittlicher Faktor: 1,46					
% Abweichung IST vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																									
KPI: Net Profit after Tax/RWA - Total Business Line CIB																																												
133 %	1,60	0,25	0,40																																									
KPI: RORAC - Total Business CIB																																												
129 %	1,60	0,25	0,40																																									
KPI: Cost/Income Ratio - Total Business Line CIB																																												
29 %	1,29	0,25	0,32																																									
KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area																																												
34 %	1,34	0,25	0,33																																									
Durchschnittlicher Faktor: 1,46																																												
2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8																																												
Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																									
Neue Organisationsstruktur für CIB CC Mid Office und unterstützende Funktionen <ul style="list-style-type: none"> > Neue Organisationsstruktur für CIB CC (Customer Coverage) Mid Office und Enabling Functions fertiggestellt und genehmigt: Implementierungsplan für die Inbetriebnahme in Q1/24 definiert > Veränderungsprozess wird durch angemessene Kommunikations- und Change-Management-Maßnahmen unterstützt 	25	<ul style="list-style-type: none"> > Die neue Organisationsstruktur CIB CC Mid Office und Enabling Functions wurde im Dezember genehmigt. > Drei Workshops wurden zusammen mit den betroffenen Führungskräften durchgeführt. > Zwei spezifische Mitarbeiterinformationsveranstaltungen mit Schwerpunkt auf diesem Thema wurden durchgeführt. > Der Umsetzungsplan für Q1 2024 wurde festgelegt 	2,00																																									
Erfüllt die Erwartungen:																																												
<ul style="list-style-type: none"> • Neue Organisationsstruktur CIB CC Mid Office und Enabling Functions fertig und genehmigt: bis YE 2023; • zwei Workshops mit betroffenen Führungskräften durchgeführt; • zwei Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter durchgeführt; 																																												
Schaffung der Grundlagen einer personenzentrierten Führungskultur <ul style="list-style-type: none"> > durch den Aufbau enger Beziehungen innerhalb des Führungsteams, die Förderung einer offenen Kommunikation, eines vertrauensvollen Umgangs miteinander und eines positiven Arbeitsumfelds 	10	<ul style="list-style-type: none"> > Die offene Kommunikation mit dem Führungsteam wird gefördert, z. B. durch gemeinsame Führungsteamsitzungen mit Lukasz Januszewski und seinem Team sowie gemeinsame Sitzungen mit allen CIB-Vorstandsmitgliedern der Netzwerkbanken > Personalthemen werden proaktiv und offen in Führungssitzungen und Mitarbeiterveranstaltungen angesprochen 	2,00																																									
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung																																												
Gewährleistung der erfolgreichen Umsetzung des Projekts RBI AT 2025 <ul style="list-style-type: none"> > die Umsetzung der definierten Strategie der Business Bank und der entsprechenden Hebel des Betriebsmodells, um die Erreichung des Gewinnpotenzials von 80 Mio. € bis 2025 sicherzustellen. > die Entwicklung einer "One Business Bank"-Mentalität der Zusammenarbeit 	25	<ul style="list-style-type: none"> > Einführung der "One Business Bank"-Struktur für Corporate und Investment Banking > Förderung eines kollaborativen Denkens im neuen Umfeld durch kontinuierliche Information der Mitarbeitenden und zahlreiche gemeinsame Veranstaltungen > Identifizierung eines Gewinnsteigerungspotenzials von mehr als 80 Mio. EUR durch konkrete Cross-Selling-Möglichkeiten mit einem detaillierten Aktionsplan im Bereich IC und Corporate > Optimierter Betreuungsansatz für internationale Kunden und Pilotierung des Group Product Owner-Konzepts für ein gruppenweit harmonisiertes Kundenerlebnis 	2,00																																									
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung																																												
		100	2,40																																									

Erläuterungen zu den Tabellen

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

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

- Übertrifft die Erwartungen = Bewertungsfaktor 3
- Erfüllt die Erwartungen zur Gänze = Bewertungsfaktor 2
- Unter den Erwartungen = Bewertungsfaktor 1

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

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat daher im Februar 2024 festgestellt, dass alle Vorstandsmitglieder zumindest eine Leistung von „erfüllt die Erwartungen zur Gänze“ erbracht haben und das individuelle Step-in Kriterium für eine Bonuszahlung somit für alle Vorstandsmitglieder erfüllt ist.

4.2.5 Bonushöhe

Die Höhe des Bonus für alle Vorstandsmitglieder der Gesellschaft berechnet sich anhand der Erfüllungsgrade der beiden Kennzahlen ROE und CIR (jeweils bezogen auf das Ergebnis der RBI-Gruppe) mit einer Gewichtung von jeweils 50% pro Kennzahl. Für diese beiden Kennzahlen existieren mehrjährige strategische Ziele, die vom Personalausschuss als Leistungsziele festgesetzt wurden (aktualisierte Zielwerte wurden zuletzt 2023 festgelegt), an denen die in einem Leistungsjahr tatsächlich erreichten ROE- und CIR-Werte der RBI-Gruppe gemessen werden (siehe Tabelle unten). Für die Bonusgewährung muss die für die Kennzahlen ROE bzw. CIR im Ausmaß von 50% festgelegte Mindestleistungsschwelle (Hurdle Rate) erreicht sein. Die Gesamtleistung wird als gewichteter Durchschnittswert der ROE- und CIR-Zielerfüllungsgrade berechnet. Um den Vorstand im Interesse der Aktionäre einer Übererfüllung der Ziele zu incentivieren, kann dabei eine Untererfüllung der einen Kennzahl durch eine Übererfüllung der anderen Kennzahl kompensiert werden, unter Voraussetzung der Erreichung der Hurdle Rate sowohl für ROE als auch CIR. Die Deckelung des maximal möglichen Bonus im Ausmaß von 100% des Zielbonus bleibt davon unberührt.

Weitere Details zur Funktionsweise des Bonussystems für Vorstandsmitglieder entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik der Gesellschaft in Punkt 2.4.2.

Die Ziele für die Kennzahlen ROE und CIR wurden für 2023 in folgendem Ausmaß erfüllt:

2023 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI	50%	50,0%	43,11%	114%	116%
Return on Equity RBI	50%	12,5%	14,80%	118%	

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2023 betrug 116%. Der so berechnete Prozentsatz der Gesamtleistung (Zielerreichung ROE/CIR) wurde mit dem konkreten vom Personalausschuss festgelegten Zielbonus jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (maximal 100% des Grundgehalts) multipliziert, woraus sich der gewährte Jahresbonus ergibt.

Der jährliche Leistungsbonus berechnet sich daher wie folgt:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Regulatorische} \\ \text{Step in Kriterien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Leistungs-Step in} \\ \text{Kriterien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielerreichung ROE/} \\ \text{CIR} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielbonus} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Gewährter} \\ \text{Jahresbonus} \\ \hline \end{array}$$

Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2023 (siehe Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.4) festgestellt hat und kein Anlassfall vorlag, der die Anwendung eines „Malus“ oder „Clawback“ seitens der Gesellschaft notwendig gemacht hätte (siehe Abschnitt 5), hat der Personalausschuss der Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die gemäß der oben dargestellten Formel, sowie unter Heranziehung der Deckelung bei 100% des Grundgehalts, berechneten Leistungsboni für 2023 in Höhe des vollen Zielbonus zugeteilt.

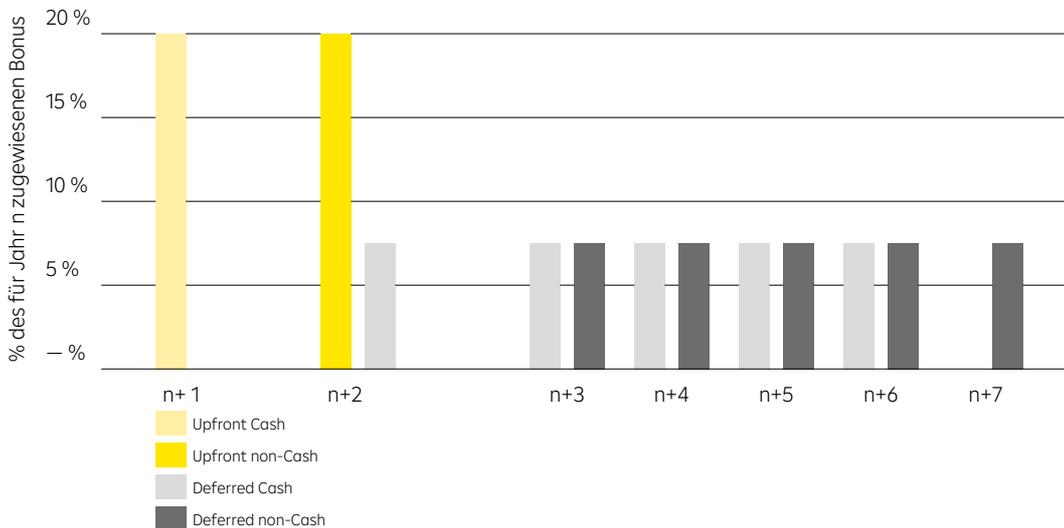
Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2023 sind in Abschnitt 4.1 Tabelle 1 [und Tabelle 2] in der Spalte „Variable Vergütung“ abgebildet.

4.2.6 Auszahlungsmodell

Der jährliche Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023 an Mitglieder des Vorstands unterliegt den bankrechtlichen Auszahlungsmodalitäten. Dementsprechend wurde die Hälfte des Bonus in unbaren Instrumenten zugeteilt (Phantomshares) und wird ein erheblicher Bonusteil (konkret bis zu 60%) über einen Rückstellungszeitraum von fünf Jahren zurückgestellt. Nähere Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung).

Die folgende Übersicht zeigt das Auszahlungsmodell für den Jahresbonus 2023:

Auszahlungsmodell bei Rückstellung von 60% des zugewiesenen Bonusbetrages für Jahr n



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr

Der für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilte Leistungsbonus unterliegt im Einklang mit der Vergütungspolitik und den regulatorischen Vorgaben Rückforderungsregelungen und es werden bzw. wurden mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Rückforderungsvereinbarungen getroffen. Bei fehlender Nachhaltigkeit der prämierten Leistung oder bei verschlechterter Finanz- und Ertragslage, kann die gemäß Auszahlungsmodell (siehe Abschnitt 4.2.6) zurückgestellte variable Vergütung von der Gesellschaft gekürzt werden oder zur Gänze entfallen („Malus“). Darüber hinaus kann die Gesellschaft bei Vorliegen schwerwiegender Fehlverhaltens unter bestimmten Voraussetzungen, bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („Clawback“).

Bonuszuteilungen aus Vorjahren

Im Einklang mit der Vergütungspolitik wurde im Rahmen des jährlich durchgeführten Überprüfungsprozesses die Nachhaltigkeit der prämierten Leistung aus den Vorjahren überprüft. Diese Ex-post-Risikoprüfung ergab keinen Anhaltspunkt für einen Malus- oder Clawbackfall. Dieses Ergebnis wurde vom Vergütungsausschuss sowie vom Personalausschuss des Aufsichtsrats bestätigt. Es konnten daher die für die Vorjahre zugeteilte Bonusteile, für die gemäß Auszahlungsmodell eine Auszahlung im Geschäftsjahr 2024 vorgesehen ist, in vollem Umfang ausgezahlt werden (die Auszahlungsbeträge finden sich in Abschnitt 4.1.2, Tabelle 2).

6. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Keine.

7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung

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

Die Festlegung der Leistungskriterien für den jährlichen Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2023 des Vorstands und der Leistungskriterien der bonusberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere des Höheren Managements (im Sinne des § 2 Z 1b BWG), beruhte (unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben und Verantwortung) auf ähnlichen an der Geschäftsstrategie orientierten Kriterien.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die jährlichen Veränderungen der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernleistung) sowie der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung						
in €Tausend		2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019	
Johann Strobl CEO	In %	3%	20%	14%	-16%	
	absolut	58	352	214	-297	
Peter Lennkh CIB Customer Coverage (bis 31.8.2023)	In %	-31%	1%	13%	-8%	
	absolut	-474	8	178	-118	
Andreas Gschwenter COO/CIO	In %	0%	1%	13%	-16%	
	absolut	0	8	179	-242	
Hannes Mösenbacher CRO	In %	0%	1%	13%	-16%	
	absolut	0	8	178	-241	
Łukasz Januszewski CIB Products & Solutions	In %	0%	0%	12%	-8%	
	absolut	-1	6	178	-118	
Andrii Stepanenko Retail Banking	In %	0%	0%	12%	-15%	
	absolut	0	8	177	-239	
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis						
MA der Gesellschaft	In %	8%	1%	0%	1%	
	absolut	7	0,96	-0,19	0,8	
Konzernleistung		2023	2022	2021	2020	2019
ROE		14,80%	26,80%	10,90%	6,40%	11,00%
CIR		43,11%	36,60%	53,50%	55,80%	55,10%

Erläuterungen:

Gesamtvergütung: Die Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten bzw. zugeteilten Fixvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate sowie Beiträgen zur Pensionskasse) sowie der jährlichen variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Siehe dazu für das Geschäftsjahr 2023 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

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

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

8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

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

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

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

Unter Anwendung dieser Grundsätze berechnet sich die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2024):

Aufsichtsratsmitglieder in € Tausend	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Summe
Erwin Hameseder	120	48	0	168
Martin Schaller	95	43	0	138
Heinrich Schaller	95	47	0	142
Michael Alge	60	8	0	68
Eva Eberhartinger	60	20	18	98
Andrea Gaal	60	50	0	110
Peter Gauper	27	2	0	29
Michael Höllerer	60	6	0	66
Rudolf Könighofer	60	6	0	66
Heinz Konrad	60	20	0	80
Reinhard Mayr	60	14	0	74
Birgit Noggler	60	47	18	125
Manfred Wilhelmer	7	1	0	8
Gesamt	824	312	35	1.171

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2023 entspricht 66% der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI AG im Geschäftsjahr 2023.

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

9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung im März 2023 genehmigte den von der RBI AG vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit empfehlendem Charakter.



Raiffeisen Bank
International

