



Vergütungs- bericht 2024

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

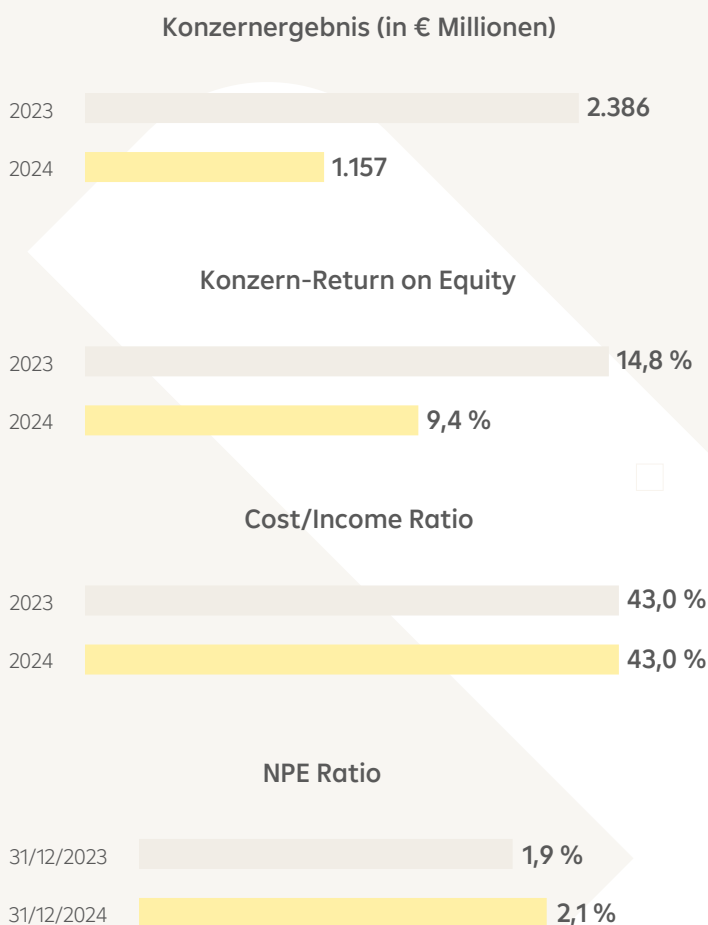
Vergütungsbericht

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 2024	4
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands	5
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2024	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 04.04.2024 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

Das Geschäftsjahr 2024 stand nach wie vor sehr stark unter dem Einfluss der geopolitischen Lage. Das Konzernergebnis lag mit € 1.157 Millionen deutlich unter dem des Vorjahrs von € 2.386 Millionen. Es war insbesondere beeinflusst vom Verkauf der belarussischen Konzerneinheiten sowie der Dotierung einer hohen Rückstellung in Russland. Weitere Einflussfaktoren waren die Geschäftsreduktion in Russland, die eingeleiteten Zinsmaßnahmen insbesondere im Euro-Raum sowie der immer noch hohe Inflationsdruck auf der Kostenseite in den meisten Märkten. Die Cost/Income Ratio blieb im Jahresabstand - trotz Kostendrucks - mit 43,0 Prozent stabil. Der Konzern-Return on Equity reduzierte sich um 5 Prozentpunkte auf 9,4 Prozent. Die Harte Kernkapitalquote (transitional) sank um 0,2 Prozentpunkte auf 17,1 Prozent.

In diesem Kontext hat sich die RBI weiterhin darauf fokussiert, ihre Angebote zu optimieren und Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Bedürfnissen ihrer Kunden als auch den aktuellen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen gerecht werden. Darüber hinaus hat die RBI mit dem Verkauf der Priorbank erfolgreich den Rückzug aus dem belarussischen Markt vollzogen und damit die operative Komplexität und das geopolitische Risiko im Rahmen ihrer Strategie zur Risikominderung in Osteuropa reduziert. Im vierten Quartal 2024 musste die AO-Raiffeisenbank aufgrund eines russischen Gerichtsurteils eine Rückstellung in Höhe von EUR 840 Millionen buchen. Der Hintergrund: Die Rasperia Trading Limited ist Aktionärin der STRABAG SE. Aufgrund der Sanktionen gegen Russland sind ihre Aktien eingefroren und sie erhält keine Dividenden von der STRABAG. Im August 2024 hat die Rasperia auch in Russland gegen die STRABAG, deren österreichische Kernaktionäre und zusätzlich die AO-Raiffeisenbank ein Gerichtsverfahren eingeleitet. Der RBI wird in der Klage kein eigenes Fehlverhalten vorgeworfen, aber sie wird als mit den anderen Beklagten angeblich in Verbindung stehend dargestellt. Sie ist die einzige beklagte Partei, die über Vermögenswerte in Russland verfügt. Die RBI ist nicht Partei in diesem Verfahren. Das zuständige Gericht entschied, dass die STRABAG und ihre österreichischen Kernaktionäre der Rasperia € 2.044 Millionen Schadensersatz zahlen müssen und der Betrag das Urteil gegen die Vermögenswerte der Raiffeisenbank vollstreckt werden kann.

Das Konzernergebnis mit EUR 1.157 Millionen, trotz der notwendigen Rückstellung im vierten Quartal 2024, zeigt die Stärke des diversifizierten Geschäftsmodells der RBI. Dieser Erfolg ist hauptsächlich dem unermüdlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken. In der ordentlichen Hauptversammlung am 04. April 2024 wurde eine Dividendenausschüttung von € 1,25 pro dividendenberechtigter Stammaktie beschlossen. Diese Dividende wurde am 11. April 2024 ausbezahlt. Für das Geschäftsjahr 2024 wird der Hauptversammlung die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von € 1,10 pro dividendenberechtigter Stammaktie vorgeschlagen.

4. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

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 2024 und Auszahlung der Bonusanteile aus Vorperioden

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

Im Geschäftsjahr 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 2024 gewährt, zugeteilt bzw. ausgezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2024 ausgezahlte Fixvergütung und der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2024 zugeteilte Leistungsbonus. Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2024 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		1 Fixvergütung				2	2a	2b	3	4	5
Name des Vorstandsmitglieds, Vorstands-bereich	Jahr	1a	1b	1c	1d	Jährliche variable Vergütung	Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung	Deferred Teil der jährlichen variablen Vergütung	Gesamtvergütung	Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR Mandate)	Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		Grundgehalt	Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen	Benefits	Beiträge zur Pensionskasse						
Johann Strobl CEO	2024	1.100	140	2	70	1.042	417	625	2.354	44%	47%
Andreas Gschwentner COO/CIO	2024	750	160	14	47	711	284	426	1.682	42%	47%
Hannes Mösenbacher CRO	2024	750	175	14	47	711	284	426	1.696	42%	47%
Łukasz Januszewski CIB Products & Solutions	2024	750	205	111	23	711	284	426	1.799	40%	45%
Andrii Stepanenko Retail Banking	2024	750	296	112	47	711	284	426	1.916	37%	44%
Valerie Brunner CIB Customer Coverage	2024	750	46	2	47	711	284	426	1.555	46%	47%

Erläuterungen zu Tabelle 1:

In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2024 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2024 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 2024 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 2024 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrats im Einklang mit der Vergütungspolitik im Februar 2025 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 2024 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 2024 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2025 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2026 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 2024 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 2024 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 2):

Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2023	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Summe
Johann Strobl	220	278	91	77	87	82	32	868
Andreas Gschwenter	150	195	76	64	72	69	24	650
Hannes Mösenbacher	150	195	76	64	72	67	19	644
Łukasz Januszewski	150	195	76	64	72	57	-	615
Andrii Stepanenko	150	195	76	64	72	51	-	609
Valerie Brunner	38	-	-	-	-	-	-	38

Ehemalige Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2023	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Summe
Peter Lennkh	100	195	76	64	66	69	25	595
Martin Grüll	-	-	-	7	72	69	27	175
Klemens Breuer	-	-	-	-	-	-	24	24
Karl Sevelda	-	-	-	-	-	-	19	19

Erläuterungen zu Tabelle 2:

In dieser Tabelle ist angegeben, welche Zahlungen die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 im Hinblick auf Bonuszuteilungen für das Geschäftsjahr 2023 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 € 1.610 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2024

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) 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 sicherstellen sollen.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im Februar 2025 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2024 vorliegen:

- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung (einschließlich des zurückgestellten Anteils aus Vorjahren) ist nach der Finanzlage der RBI sowie der RBI AG tragbar und nach Maßgabe der Leistung der RBI sowie der RBI AG gerechtfertigt.
- Die gesetzlich vorgeschriebene Harte Kernkapitalquote der RBI sowie der RBI AG wurde erreicht (sowie alle übrigen regulatorisch erforderlichen Kapital- und Pufferanforderungen der CRR und CRD wurden eingehalten).
- Es liegt kein Verbot der Gewährung oder Auszahlung variabler Vergütung durch die zuständige Aufsichtsbehörde EZB vor.
- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist einer soliden Kapitalausstattung der RBI sowie der RBI AG 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 der Gruppe ("kapitalbezogenes Step-In-Kriterium") sowie die Erreichung des konsolidierten ROE mid-term Ziels beziehen.

Die für das Jahr 2024 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Kapitalbezogenes Step-In Kriterium	13,7%	17,1%	ok
50% des konsolidierten ROE mid-term Ziels	6,25%	9,45%	ok

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 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 konsolidierter Gewinn/RWA (risk weighted assets - risikogewichtete Vermögenswerte).

Die nicht-finanziellen Leistungskriterien basieren auf der Vision/Mission 2025 der RBI. Dadurch wird sichergestellt, dass die Leistungsziele im Einklang mit den strategischen Zielen der RBI AG und der RBI 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 „Group Strategy Map“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Daraus leiten sich die Vorstandsziele für 2024 ab, die vom Personalausschuss des Aufsichtsrats genehmigt wurden. Die Themen Nachhaltigkeit und der Fokus auf die RBI AG Mitarbeitenden 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 2024 über einen Fokus auf den weiteren Ausbau der Geschlechterdiversität auf Top-Führungsebene sowie durch den weiteren 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. die RBI als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI AG bzw. der RBI, 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 zu halten, wurden große Schritte im Bereich der KI (künstliche Intelligenz) Transformation unternommen.

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2024 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"> ➤ Konsolidierter Profit/RWA - Group: 2.3% ➤ RORAC -Gruppe: 19.5% ➤ OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen 	50	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konsolidierter Profit/RWA - Group: 1.7% ➤ RORAC - Gruppe: 18.8% ➤ OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8			
Nicht-finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Geschlechtervielfalt im Top Management</p> <p>Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur</p> <p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<p>Geschlechtervielfalt im Top-Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. ➤ RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht <p>Attraktiver Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. ➤ angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. ➤ 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00
<p>Fokus auf verantwortungs- bewusste Kunden/Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Neues ESG-Geschäftsvolumen im Jahresverlauf bis Dezember (Summe der Geschäftsbereiche) <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 31.12.2024: Neue nachhaltige Finanzierungslösungen in der RBI Gruppe: 19.4 Mrd. EUR ➤ 31.12.2024: 46,6 % des verwalteten Vermögens erreicht gegenüber dem Ziel von 47 %. ➤ 31.12.2024: ESG-Zertifikate 38,7 % gegenüber dem Ziel von 35 %. ➤ 31.12.2024: 11,5 % neue Verkäufe von Hypothekendarlehen und unbesicherten (KMU und PI) Zweckdarlehen gegenüber dem Ziel von 10 %. Der Bruttoabsatz von ESG-Investitionen beträgt gemäß dem Stand vom Dezember 149 % des Jahresziels. 	3,00

Nicht-finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Markengesundheit Sicherstellung der Markenintegrität der RBI durch Auffrischung und Straffung der Marken und Marketingkommunikation der RBI-Gruppe durch: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sicherstellung der Markenkonsistenz in allen Märkten und über alle Kundenkanäle hinweg ➤ Senkung der Produktionskosten durch Zentralisierung der Kampagnenproduktion ➤ Verbesserung der Marketingeffektivität durch Anwendung eines evidenzbasierten Marketingmodells ➤ Messung der wichtigsten Marken-Gesundheits-Kennzahlen zweimal jährlich (z.B. Markenbekanntheit, mentale Verfügbarkeit), um notwendige Anpassungen zu identifizieren und abzuleiten 	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Das Ziel von 80% Marken-Konsistenz in allen markengebundenen Materialien innerhalb der Gruppe wurde erreicht. ➤ Die Produktionskosten in den NWUs wurden durch die Zentralisierung der Kampagnenproduktion um 30% im Jahresvergleich gesenkt. ➤ Konzernweit wurden 50 Marketingkollegen im evidenzbasierten Marketingmodell, das von Prof. Byron Sharp und Kollegen des Ehrenberg-Bass Institute for Marketing Science (University of South Australia) postuliert wurde, geschult. Verschiedene Verbesserungen wurden basierend auf dem geschulten Modell implementiert und werden über Marken-Gesundheitsmetriken gemessen. ➤ Marken-Gesundheitsmetriken werden 2x/Jahr in 10 Märkten für Netzwerkbanken gemessen; der Markenwert von RBI, gemessen und veröffentlicht von BrandFinance, ist im Jahresvergleich um 28% gestiegen. 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			
Organisationale KI (Künstliche Intelligenz) Transformation Sicherstellung der organisatorischen KI-Transformation der RBI durch: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etablierung eines robusten Governance-Rahmenwerks für die Einführung und ethische Nutzung in Übereinstimmung mit den organisatorischen und kulturellen Werten der RBI ➤ Implementierung eines neuen KI-Betriebsmodells, das den Kern der KI-Fähigkeiten der Bank bildet ➤ Vorantreiben der strategischen Weiterbildung der Organisation in KI-Fähigkeiten, um Innovation zu fördern und den Wettbewerbsvorteil zu erhalten ➤ Einrichtung eines Tracking-Mechanismus zur Überwachung der finanziellen Leistung von KI-Investitionen anhand vordefinierter Erfolgskriterien ➤ Förderung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit im Sinne von "Think/Act RBI in AI" ➤ Durchführung einer jährlichen KI-Reifegradumfrage, um Fortschritte zu bewerten und Verbesserungsbereiche zu identifizieren 	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Governance-Rahmenwerk etabliert und im Unternehmen veröffentlicht; Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen sichergestellt ➤ Use-Case-Prozessstandards definiert, abgestimmt und dem Entscheidungsgremium präsentiert ➤ KI-Gruppenrichtlinie abgestimmt und bereit zur Genehmigung ➤ Konzernweites KI-Transformationsprogramm gestartet und im Plan ➤ Strategische Weiterbildung durch zentrale Lernmaßnahmen und ein konzernweites Change-Agent-Programm etabliert ➤ Tracking-Mechanismus definiert, regelmäßiges Update an den RBI-Vorstand erfolgt ➤ KI-Reifegradumfrage Basislinie Ende 23/Anfang 24 durchgeführt, Folgeumfrage vorbereitet und startbereit 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			

Nicht-finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Ausbau der Kundenbasis > Erreichen der Ziele für die aktive Kundenbasis in den Bereichen Retail und CIB, wie in den jeweiligen MBOs der Vorstandsmitglieder definiert. 2: Erfüllt die Erwartungen: Retail und CIB Gewichtung jeweils 50%	10	Retail: > 10,4 Mio. aktive Kundenbasis > 761K digitale Neukunden Corporate: > Institutionelle: aktive Kundenbasis um -5 % gesunken > Firmenkunden: aktive Kundenbasis auf gleichem Niveau geblieben	2,00
	100		2,10

Individuelle Ziele CIB Products & Solutions: Lukasz Januszewski

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Portfolio Quality - corporate, Gruppe ohne EE: target 2,3% average PD ➤ Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 2.3% ➤ OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen 	40	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Portfolio Quality - corporate, Gruppe ohne EE: 1,31% average PD ➤ konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 1.7% ➤ OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen 	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
-------------------------------	---	--------------------	---------

<p>Geschlechtervielfalt im Top Management</p> <p>Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur</p> <p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<p>Geschlechtervielfalt im Top-Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. ➤ RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht <p>Attraktiver Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. ➤ angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. ➤ 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00
---	----	---	------

<p>Focus on responsible customers / businesses</p>	10	<p>Neue nachhaltige Finanzierungslösungen in der RBI Gruppe: Stand 12/2024: 19,4 Mrd. EUR</p> <p>Verwaltetes Vermögen: Stand 12/2024: 46,6 %</p> <p>RBI Zertifikate: Stand 12/2024: 38,7 %</p> <p>ESG-Transformation:</p>	3,00
---	----	---	------

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unterstützung der Firmen- und Investmentbanking-Kunden mit neuen nachhaltigen Finanzierungslösungen in Höhe von € 7 Milliarden bei der RBI. Das Volumen umfasst Finanzierungen (basierend auf dem ESG-Regelwerk) und federführend arrangierte nachhaltige Anleihen und Schuldschein-Emissionen. ➤ Das verwaltete Vermögen wird konzernweit einen Mindestanteil von 47 Prozent ESG-Fonds erreichen. ➤ RBI-Zertifikate werden einen Mindestanteil von 35 Prozent ESG-Zertifikate am gesamten ausstehenden Zertifikatevolumen erreichen. ➤ Die RBI wird die ESG-Übergangspolitik abschließen und Emissionsziele für 50 Prozent der gesamten finanzierten Emissionen der RBI festlegen. ➤ Die RBI wird ihre Kunden bei ihrem ESG-Übergang unterstützen und erstklassige ESG-Beratung liefern. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>		<p>ESG-Transformation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ESG-Transformationsrichtlinie genehmigt. ➤ finanzierte Reduktionsziele im Firmenkreditportfolio genehmigt. ➤ Das Portfolio im Umfang macht etwa 60 % der gesamten finanzierten Emissionen der RBI Gruppe aus. <p>Kundenunterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umfassende ESG-Engagement-Strategie für Kunden entwickelt. ➤ Experten für nachhaltige Finanzen nahmen an 162 ESG-fokussierten Kundengesprächen teil. 	
--	--	--	--

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Gruppenweite Synergien & neue Technologien: # Netzwerkbanken die digitale Lösungen weiterverwenden # KI Transformation (künstliche Intelligenz) <u>Weiterverwendung:</u> <ul style="list-style-type: none"> > Erhöhung der Wiederverwendung von gruppenweiten Lösungen durch NWBs (durchschnittliche Anzahl der NWBs pro Gruppenslösung im Jahr 2023 = 3,5);Umfang: RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH <u>KI-Anwendungsfälle:</u> <ul style="list-style-type: none"> > 1) Implementierung von mindestens zwei KI-Anwendungsfällen im CIB-Bereich in der Produktion mit erheblichen Effizienz- und/oder Kundenerfahrungsverbesserungen. > 2) Unterstützung der Implementierung eines KI-Frameworks 	15	Wiederverwendung: <ul style="list-style-type: none"> > Durchschnittliche Anzahl der Netzwerkbanken pro CIB-Digitallösung = 4,5 KI-Anwendungsfälle: <ul style="list-style-type: none"> > ad 1) 5 KI-Anwendungsfälle in Produktion > ad 2) <ul style="list-style-type: none"> > CIB AI Pioneer Community im Hauptsitz etabliert > KI-Literacy-Trainingsprogramme gestartet > Beitrag zur Vorbereitung des Rollouts der KI-Richtlinie. 	2,00
<p>2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele jeweils zu 50% gewichtet; zur <u>Weiterverwendung:</u> 4,7-4,9 zur <u>KI:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > 1) mindestens zwei KI-Anwendungsfälle in der Produktion > 2) qualitative Bewertung 			
Ausbau der Kundenbasis <u>Erhöhung der aktiven Kundenbasis:</u> <ul style="list-style-type: none"> > Institutionelle: Erhöhung der Anzahl der aktiven Kunden um 4% (Ausgangswert 12/2023: 2.641) > Firmenkunden: Erhöhung der Anzahl der aktiven Kunden um 4% (Ausgangswert 12/2023: 24.787) 	15	<ul style="list-style-type: none"> > Institutionelle: aktive Kundenbasis um -5 % gesunken > Firmenkunden: aktive Kundenbasis auf gleichem Level geblieben 	1,00
<p>Umfang: Hauptsitz, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH 2: Erfüllt die Erwartungen: +3% - +5%</p>			
Kultur/adaptive Transformation im Bereich CIB <ul style="list-style-type: none"> > Implementierung eines bereichsübergreifenden Tribes im Hauptsitz zur Unterstützung der adaptiven Transformation als Pilot > Förderung des "One Business Bank"-Kooperationsgedankens in der gesamten Gruppe 	10	<ul style="list-style-type: none"> > Erfolgreiche Implementierung des End-to-End bereichsübergreifenden Setups in den Group Prime Services > "One Business Bank" Kollaborationsmentalität gefördert durch: <ul style="list-style-type: none"> > gemeinsame Führungstreffen, > Mitarbeiter- und Kundenveranstaltungen, die sich an Firmenkunden sowie institutionelle Kunden richten, > Umsetzung im Tagesgeschäft, z.B. durch die Einführung eines gemeinsamen CRM-Systems. 	3,00
<p>2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele jeweils zu 50% gewichtet;</p> <ul style="list-style-type: none"> > zur E2E: mindestens ein E2E-Pilotprojekt implementiert > zur Zusammenarbeit: qualitative Bewertung 			
100			2,05

Individuelle Ziele CIB Customer Coverage: Valerie Brunner

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Portfolio Quality - corporate, Gruppe ohne EE: target 2,3% average PD ➤ Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 2,3% ➤ OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen 	40	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Portfolio Quality - corporate, Gruppe ohne EE: 1,31% average PD ➤ Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 1,7% ➤ OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen 	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8

Nicht-finanzielle Ziele (60%)

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Geschlechtervielfalt im Top Management</p> <p>Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur</p> <p>1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern</p> <p>2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<p>Geschlechtervielfalt im Top-Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. ➤ RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht <p>Attraktiver Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. ➤ angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. ➤ 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00

<p>Focus on responsible customers / businesses</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unterstützung der Firmen- und Investmentbanking-Kunden mit neuen nachhaltigen Finanzierungslösungen in Höhe von € 7 Milliarden bei der RBI. Das Volumen umfasst Finanzierungen (basierend auf dem ESG-Regelwerk) und federführend arrangierte nachhaltige Anleihen und Schuldschein-Emissionen. ➤ Das verwaltete Vermögen wird konzernweit einen Mindestanteil von 47 Prozent ESG-Fonds erreichen. ➤ RBI-Zertifikate werden einen Mindestanteil von 35 Prozent ESG-Zertifikate am gesamten ausstehenden Zertifikatevolumen erreichen. ➤ Die RBI wird die ESG-Übergangspolitik abschließen und Emissionsziele für 50 Prozent der gesamten finanzierten Emissionen der RBI festlegen. ➤ Die RBI wird ihre Kunden bei ihrem ESG-Übergang unterstützen und erstklassige ESG-Beratung liefern. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	<p>Neue nachhaltige Finanzierungslösungen in der RBI Gruppe: Stand 12/2024: 19,4 Mrd. EUR</p> <p>Verwaltetes Vermögen: Stand 12/2024: 46,6 %</p> <p>RBI Zertifikate: Stand 12/2024: 38,7 %</p> <p>ESG-Transformation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ESG-Transformationsrichtlinie genehmigt. ➤ finanzierte Reduktionsziele im Firmenkreditportfolio genehmigt. ➤ Das Portfolio im Umfang macht etwa 60 % der gesamten finanzierten Emissionen der RBI Gruppe aus. <p>Kundenunterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umfassende ESG-Engagement-Strategie für Kunden entwickelt. ➤ Experten für nachhaltige Finanzen nahmen an 162 ESG-fokussierten Kundengesprächen teil. 	3,00
--	----	--	------

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Gruppenweite Synergien & neue Technologien: # Netzwerkbanken die digitale Lösungen weiterverwenden # KI Transformation (künstliche Intelligenz) <u>Weiterverwendung:</u> <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Wiederverwendung von gruppenweiten Lösungen durch NWBs (durchschnittliche Anzahl der NWBs pro Gruppenslösung im Jahr 2023 = 3,5);Umfang: RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH <u>KI-Anwendungsfälle:</u> <ul style="list-style-type: none"> 1) Implementierung von mindestens zwei KI-Anwendungsfällen im CIB-Bereich in der Produktion mit erheblichen Effizienz- und/oder Kundenerfahrungsverbesserungen. 2) Unterstützung der Implementierung eines KI-Frameworks 	15	Wiederverwendung: <ul style="list-style-type: none"> Durchschnittliche Anzahl der Netzwerkbanken pro CIB-Digitallösung = 4,5 KI-Anwendungsfälle: <ul style="list-style-type: none"> ad 1) 5 KI-Anwendungsfälle in Produktion ad 2) <ul style="list-style-type: none"> CIB AI Pioneer Community im Hauptsitz etabliert KI-Literacy-Trainingsprogramme gestartet Beitrag zur Vorbereitung des Rollouts der KI-Richtlinie. 	2,00
<p>2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele jeweils zu 50% gewichtet;</p> <ul style="list-style-type: none"> zur Weiterverwendung: 4,7-4,9; <u>zur KI:</u> <ul style="list-style-type: none"> 1) mindestens zwei KI-Anwendungsfälle in der Produktion 2) qualitative Bewertung 			
Ausbau der Kundenbasis <u>Erhöhung der aktiven Kundenbasis</u> <ul style="list-style-type: none"> Institutionelle: Erhöhung der Anzahl der aktiven Kunden um 4% (Ausgangswert 12/2023: 2.641) Firmenkunden: Erhöhung der Anzahl der aktiven Kunden um 4% (Ausgangswert 12/2023: 24.787) 	15	<ul style="list-style-type: none"> Institutionelle: aktive Kundenbasis um -5 % gesunken Firmenkunden: aktive Kundenbasis auf gleichem Level geblieben 	1,00
<p>Umfang: Hauptsitz, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: +3% - +5%</p>			
Kultur/adaptive Transformation im Bereich CIB <ul style="list-style-type: none"> Implementierung eines bereichsübergreifenden Tribes im Hauptsitz zur Unterstützung der adaptiven Transformation als Pilot Förderung des "One Business Bank"-Kooperationsgedankens in der gesamten Gruppe 	10	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Implementierung des End-to-End bereichsübergreifenden Setups in den Group Prime Services "One Business Bank" Kollaborationsmentalität gefördert durch <ul style="list-style-type: none"> gemeinsame Führungstreffen, Mitarbeiter- und Kundenveranstaltungen, die sich an Firmenkunden sowie institutionelle Kunden richten, Umsetzung im Tagesgeschäft, z.B. durch die Einführung eines gemeinsamen CRM-Systems. 	3,00
<p>2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele jeweils zu 50% gewichtet;</p> <ul style="list-style-type: none"> zur E2E: mindestens ein E2E-Pilotprojekt implementiert zur Zusammenarbeit: qualitative Bewertung 			
100			2,05

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 2,3% > OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen > Portfolio Quality retail (ohne RU/BY) 1,47% default rate 	40	<ul style="list-style-type: none"> > Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 1,7% > OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen > Portfolio Quality retail (ohne RU/BY) 1,37% default rate 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1.2-0.8			
Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Geschlechtervielfalt im Top Management Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur 1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern 2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.	10	Geschlechtervielfalt im Top-Management: <ul style="list-style-type: none"> > RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. > RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht Attraktiver Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> > Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. > angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. > 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			
Unterstützung der RBI-Kunden bei ihrem Klima- und Umweltwandel 1) Dekarbonisierung von Privatkrediten; Beschleunigung der Datenerfassung im Zusammenhang mit Emissionen und Energieeffizienz, z. B. Energieausweislabel für bestehende Hypothekenportfolios 2) 10 Prozent des Neugeschäfts von Hypothekendarlehen und unbesicherten (KMU und PI) Zweckdarlehen innerhalb des gesamten Privatkreditportfolios und Bruttoverkaufs von ESG-Investitionen 3) Verhinderung von Greenwashing durch Schulungen und Sensibilisierung für die Grundlagen nachhaltiger Finanzen und weiterhin Förderung von finanzieller Bildung durch Programme und Produkte (ausgenommen AO Raiffeisenbank, Moskau, Raiffeisen Bank JSC, Kiew und Priorbank JSC, Minsk)	5	1) Energieeffizienzsertifikate für neue Verkäufe wurden im Netzwerk als verpflichtend gefordert, die Datenabdeckung verbessert sich. 2) Neue Verkäufe von Hypothekendarlehen und unbesicherten (KMU und PI) Zweckdarlehen machen 11,5 % der gesamten Retail-Darlehen laut Daten vom Dezember 2024 aus. ad 3) <ul style="list-style-type: none"> > Online-Training: Neues Retail-ESG-Online-Training wurde im August 2024 gestartet. Das vorherige Training wurde erfolgreich von 7299 Mitarbeitern im gesamten Netzwerk abgeschlossen (basierend auf den Berichten der Netzwerkbanken, außer TBSK). > Onsite-Training: Spezielles Onsite-Training wurde in acht Netzwerkbanken durchgeführt, außer TBSK (bestehendes verpflichtendes ganzheitliches ESG-Training für alle Mitarbeiter, einschließlich Retail). > My Finance Quest wurde erfolgreich in Tschechien, Kosovo und Rumänien gestartet. 	3,00
2: Erfüllt die Erwartungen: zwischen 8,5 % und 11,5 %.			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
KI (künstliche Intelligenz) Transformation <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unterstützung der Implementierung eines KI-Frameworks 	5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Im Jahr 2024 bot unsere RBI Conversational AI-Lösung Chatbots an, die unseren Kunden auf sichere und vertrauenswürdige Weise in 9 Märkten dienen. ➤ Erfolgreich Microsoft Co-pilot für alle Retail-Mitarbeiter in der Zentrale durch aktive Teilnahme am Co-pilot Evaluierungsprogramm eingeführt. ➤ Conversational AI Compliance-Framework als Teil der RBI AI-Policy geliefert. ➤ Drei GenAI-Lösungen (CZ, KO und Certificate Finder für CIB) wurden zum 24.12. live geschaltet. 	3,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
Ausbau der Kundenbasis Ziel: Kundenbasis vergrößern. Best in Class werden bei der digitalen Kundengewinnung, einschließlich digitalem Marketing und Kundenerlebnis beim Onboarding. <u>Messkriterien:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Erreichen einer aktiven Kundenbasis von 10,7 Mio. in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen). • Verbesserung des digitalen End-to-End-Onboardings (über Web, Mobil), um die dNTB-Konversionsrate zu erhöhen. • Steigerung der Marken- und Verkaufsaktivierung durch digitales Marketing. • Nutzung von Empfehlungen bestehender Kunden über MGM. • Erhöhung der Lead-Konversion durch Echtzeit-Lead-Management. • Strategisches Messkriterium: Erreichen einer aktiven Kundenbasis von 10,7 Mio. in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen). <ul style="list-style-type: none"> • 2: Entspricht den Erwartungen 1,2-0,8. Gewinnung von 524.000 digitalen NTB-Kunden auf aggregierter Gruppenebene in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen). • 2: Erfüllt die Erwartungen: in einem Bereich von 10 % über/unter 524.000 dNTB. 	10	1) 10,4 Mio. aktive Kundenbasis 2) 761K digitale Neukunden	2,00
Förderung digitaler Kundeninteraktionen mit täglichen Bankprodukten im mobilen App-Kanal Schaffung relevanter, intuitiver, personalisierter und lohnender digitaler Interaktionen über mobile Apps als Hauptkanal. <u>Messkriterien:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abdeckung der zentralen täglichen Bankaufgaben (JTBD) qualitativ end-to-end in der mobilen App. ➤ Frühzeitiges Engagement fördern. ➤ Kernverhalten durch Kundeninsights anstoßen und ausbauen. ➤ Strategischer KPI: Erhöhung der mobil engagierten Kunden um 5 Prozentpunkte auf aggregierter Gruppenebene in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen). 	10	10 MEC (mobil engagierte Kunden) Wachstum von +5% erreicht.	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: 4 - 6 Prozentpunkte Anstieg.			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Erhöhung des digitalen Verkaufs-LCV-Verhältnisses (Lifetime Contribution Value) auf Gruppenebene</p> <p>Führend im digitalen Vertrieb von wichtigen Bankprodukten in der mobilen App werden.</p> <p><u>Messkriterien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > intelligentes Kundenbeziehungsmanagement; Kernprodukte sind vollständig mobil verfügbar; Menschliche Kanäle unterstützen den digitalen Vertrieb aus der Ferne und im persönlichen Gespräch;- Steigerung der Lead-Konvertierung durch Echtzeit-Lead-Management > Wir schaffen 75 Mio. EUR Wert durch die Skalierung gruppenweiter einheitlicher Lösungen und digitaler Distribution <p><u>Strategisches Messkriterium (quantitative Messung, beide KPIs jeweils zu 50% gewichtet):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > Erhöhung des digitalen Verkaufs-LCV um 5 Prozentpunkte auf aggregierter Gruppenebene in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen). > Erreichen eines Werts von 75 Mio. EUR durch Skalierung der Gruppenlösungen. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 4 - 6 Prozentpunkte Erhöhung - in einer Bandbreite von 10% über/unter 75 Mio. EUR</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > Die digitalen Verkäufe LCVs stiegen bis Q3 2024 in 10 NWBs (RU, BY ausgeschlossen) um 15 Prozentpunkte > Der Wert aus der Skalierung von Gruppenlösungen betrug per 9M 2024 31,5 Mio. EUR. Die erwartete Run-Rate bis Jahresende beträgt 55,6 Mio. EUR 	2,00
<p>Skalierung einer mobilen nativen Retail-Bank auf einer einzigen Banking-Plattform in RO (Rumänien), PL (Polen)</p> <p>Aufbau einer mobilen nativen Retail-Bank über mehrere Märkte hinweg auf einer einzigen Banking-Plattform.</p> <p><u>Messkriterien:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > Eigenständige Bank: durch Gewinnung neuer Kundenvolumina für Privatkredite (NTB neue Volumina übersteigen 120 Mio. EUR) in Polen und Rumänien im Jahr 2024 > Innovationsfahrzeug: durch Bildung eines soliden Portfolios zur Entdeckung, Validierung und Beschleunigung von Innovationsprojekten, die Endkundenwert generieren <p><u>Strategisches Messkriterium:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> > Eigenständige Bank: NTB neue Volumina übersteigen 120 Mio. EUR, gemessen als quantitative Maßnahme, gewichtet mit 70%. > Innovationsfahrzeug: qualitative Bewertung, gewichtet mit 30%. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: in einer Bandbreite von 15% über/unter 120 Mio. EUR.</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > Stand-alone Bank: 136,6 Mio. EUR neue Volumen an Privatkrediten NTB erreicht. > Innovationsfahrzeug: Starkes Portfolio an Themen aufgebaut, die Mehrwert für Endkunden schaffen, einschließlich verschiedener Tests, Kampagnen, neuer Produkte/Änderungen bestehender Produkte. 	2,00
100			2,10

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwenter

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 2,3% > OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen 	40	<ul style="list-style-type: none"> > Konsolidierter Profit/RWA - Gruppe: 1,7% > OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen 	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8

Nicht-finanzielle Ziele (60%)

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Geschlechtervielfalt im Top Management Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur <ul style="list-style-type: none"> 1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern 2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten. 	10	Geschlechtervielfalt im Top-Management: <ul style="list-style-type: none"> > RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. > RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht Attraktiver Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> > Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. > angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. > 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment

Fokus auf Betriebsökologie <u>CIO:</u> <ul style="list-style-type: none"> > betriebliche Ökologie: Ermittlung der IT-CO2-Emissionen (Konzernzentrale) > betriebliche Ökologie: Ermittlung der IT-betrieblichen Ökologie - Bewertung und Konkretisierung der Ausgangswerte der betrieblichen Ökologie und ihrer Datenpunkte basierend auf den Anforderungen des ESG-Cockpits für IT <u>COO:</u> <ul style="list-style-type: none"> > Betriebliche Ökologie: Effizienz des grünen Energiemixes (Konzernzentrale) > Schule 42: Unterstützung des weiteren Aufbaus von mehr als 400 Studierenden am Campus in der Muthgasse 	10	<ul style="list-style-type: none"> > CIO: Die Baseline für IT-CO2-Emissionen wurde abgeschlossen. > COO: 100 % des Stroms im Hauptquartier der RBI stammt aus erneuerbaren Quellen. > School 42: Insgesamt 452 Studierende; 21 Studierende haben erfolgreich abgeschlossen, 79 neue Studierende.. 	2,00
<p>2: Erfüllt die Erwartungen: gleichmässig gewichtet</p> <ul style="list-style-type: none"> > CIO: qualitative Bewertung > COO: Beibehaltung des 100% grünen Energiemixes > School 42: qualitative Bewertung 			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Adaptive Transformation: "Operations goes Adaptive" & Agilität in IT	10	Group Product Owner:	2,00
		<ul style="list-style-type: none"> > Strukturelles Rahmenwerk definiert und vereinbart > 4 CIB-Piloten und 1 Retail-Pilot definiert 	
<u>Group Product Owner:</u>		Agile:	
<ul style="list-style-type: none"> > Entwicklung eines Mindestmaßes an strukturellem Rahmenwerk mit Stakeholdern im Hauptsitz und der Gruppe > Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Retail und CIB bei der Einrichtung von 3 zusätzlichen Produkten gemäß den Prinzipien des Group Product Owners entspricht den Erwartungen: qualitative Bewertung 		<ul style="list-style-type: none"> > Verbesserung der agilen Reife um 10 % in allen 4 Zielländern 	
<u>Agile Change:</u>		GitHub Co-Pilot:	
<ul style="list-style-type: none"> > Bewertung der agilen Reife zeigt eine Steigerung von 10% für die Länder RBCZ, RBHU, RBRO und RBRS 		<ul style="list-style-type: none"> > Compliance- und rechtliche Anforderungen geklärt und genehmigt > Rollout für 1000 Ingenieure in der Gruppe durchgeführt 	
entspricht den Erwartungen: quantitative Bewertung (Agile Expert Assessment)		Betriebseffizienz:	
GitHub Co-Pilot (KI für Produktivität im Ingenieurwesen):		<ul style="list-style-type: none"> > Ca. 56 % STP (Straight Through Processing) Rate für 16 definierte Kernservices erreicht > Set-up für 5 Produkte/Dienstleistungen in 7 NWBs (Netzwerkbanken) etabliert 	
<ul style="list-style-type: none"> > Förderung der Bereitschaft, GitHub Co-Pilot der gesamten Ingenieurgemeinschaft (3000+) zur Verfügung zu stellen, um die Produktivität im Ingenieurwesen zu steigern. Dies erfordert rechtliche, technische und budgetäre Bereitschaft - Vorstandsbeschluss im ersten Halbjahr 2024 - basierend darauf anschließender Rollout 			
entspricht den Erwartungen: qualitative Bewertung			
<u>Betriebseffizienz:</u>			
<ul style="list-style-type: none"> > Automatisierung – Erhöhung der STP-Rate für 16 definierte Kernserviceprozesse auf 60 % > Betrieb wird adaptiv: – adaptives Setup für 5 Produkte/ Dienstleistungen in 7 NWBs etabliert 			
2: Erfüllt die Erwartungen: quantitative Bewertung			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
IT Transformation in technology & data infrastructure <ul style="list-style-type: none"> > Verantwortung für den IT-Teil der Entkopplung von RBRU und RBBY > Durchführung der Cloud-Beschleunigung gemäß Plan (d.h. Erreichung von +10 % Migration in die Cloud bis Jahresende gruppenweit) > Definition der Transformations-Roadmap für Datenplattformen bis H1/2024; weitere Durchführung der DWH-Konsolidierung (Lieferung der e.Hive-Roadmap) > Fortsetzung der gruppenweiten Engineering-Transformation mit Fokus auf CI/CD-Adoption und Testautomatisierung +10% > Arbeitsplatz: Onboarding aller 35.000 Clients auf cloudbasiertes Management-Setup; Entwicklung eines gruppenweit harmonisierten Arbeitsplatzes und Skalierung einschließlich Sicherheits-Setup > Verbesserung des DDoS-Schutzes gruppenweit: Auswahl und Start der Implementierung der entsprechenden Lösung in der Gruppe im Jahr 2024 > Definition und Durchführung des Gebos-Ersatzes gemäß Plan > Unterstützung der Implementierung eines KI-Frameworks <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	Technische Entkopplung RBRU und RBBY: <ul style="list-style-type: none"> > RBBY: Technische Entkopplung von RBBY erfolgreich abgeschlossen > RBRU: Technische Entkopplung unter den gegebenen Bedingungen vollständig erreicht Cloud: <ul style="list-style-type: none"> > +10 % konzernweit erreicht, wodurch 52 % der Anwendungen in der Cloud laufen. DATA: <ul style="list-style-type: none"> > Transformations-Roadmap für die Datenplattform definiert > EDWH (Enterprise Data Warehouse) zur Cloud-Migration in Produktion > "eHive" als zukünftige Daten-"Pipeline" anstelle von GDWH (Group Data Warehouse) planmäßig geliefert > Decommissioning-Projekt für Oracle ODI (Oracle Data Integrator) eingerichtet und im Hauptsitz gestartet > Stetige Verbesserung der Aktualität der Datenlieferung für regulatorische Zwecke (einschließlich BCBS 239) > Apex gut etabliert und weiter für analytische Zwecke ausgerollt Engineering-Transformation: <ul style="list-style-type: none"> > Anzahl der über CI/CD (Continuous Integration/Continuous Delivery) Pipelines gelieferten Produkte um +19 % erhöht Workplace: <ul style="list-style-type: none"> > 40.000 Clients konzernweit an Bord. Aufbau der Konzernarbeitsplatz-Arbeit im Gange. DDoS (Distributed Denial of Service): <ul style="list-style-type: none"> > Cloudflare als Konzernlösung ausgewählt. Implementierung gestartet mit Ukraine, Tschechische Republik, Slowakei, RPC und Hauptsitz. Core Banking System (CBS): <ul style="list-style-type: none"> > Go-Live in der Raiffeisenbank Bosnien mit neuem CBS unter Anleitung des RBI-Hauptsitzes, MVP (Minimum Viable Product) Lieferung für Gebos-Ersatz erfolgreich abgeschlossen AI (Artificial Intelligence) Rahmenwerk: <ul style="list-style-type: none"> > KI-fähige Plattformen etabliert und konzernweit ausgerollt: RBI ChatGPT 20.000 Nutzer monatlich, GitHub CoPilot 1.000 Entwickler monatlich, O365 CoPilot 400 Nutzer monatlich. 	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
RBI Informations- und Cybersicherheit <ul style="list-style-type: none"> > Definition und Lieferung der DORA-Roadmap wird bis Ende April in Übereinstimmung mit den regulatorischen Veröffentlichungen (RTS) geliefert, danach bis Jahresende alle Lieferungen der Roadmap gemäß Plan > Definition und Abstimmung mit dem Regulator einer Roadmap zur Umsetzung der OSI23-Maßnahmen und Lieferung des Anteils für 2024 gemäß Plan - Roadmap bis Ende März (abhängig von der Genehmigung des RBI-Vorstands und des Regulators), danach Lieferungen gemäß Plan > Entwicklung und Positionierung einer ganzheitlichen Sicht auf die operative Resilienz und Lieferung gemäß der jeweiligen Roadmap - Präsentation des Resilienzansatzes im RBI-Vorstandstreffen und danach Produktion der Lieferungen gemäß Plan > Abschluss des gruppenweiten Rollouts von Zero Trust CPA und Service Now Vulnerability Response zur Sicherstellung von Sicherheit und Compliance gruppenweit - beide Rollouts f+r die gesamte Gruppe (bzw. die relevanten Einheiten) abgeschlossen, ZPA wird von allen NWBs genutzt, SN Vulnerabilities Model ausgerollt, gefüllt und für regelmäßige Berichterstattung im Hauptsitz, den SBs und dem Regulator genutzt 	10	<ul style="list-style-type: none"> > DORA (Digital Operational Resilience Act): Roadmap geliefert, Implementierung gut im Gange, DORA-Audit durch die interne Revision mit geringfügigen Anmerkungen abgeschlossen. > Abstimmung mit dem JST (Joint Supervisory Team) zu den OSI 23-Ergebnissen abgeschlossen. Ein akzeptabler Ansatz zur Umsetzung dieser Maßnahmen wurde entwickelt. F4-Ergebnis wurde fristgerecht bis Jahresende an das JST geliefert. Status aller anderen OSI (Onsite Inspection) Maßnahmen innerhalb des zugesagten Zeitrahmens. > Ganzheitliche Resilienzstrategie dem Vorstand präsentiert. Identifizierte Maßnahmen planmäßig geliefert. > Zero Trust für Endnutzer in der gesamten Gruppe abgeschlossen. VPN-Infrastrukturen in den meisten Ländern deutlich reduziert. Das VR (Vulnerability Response) Modul ist in allen NWBs und im Hauptsitz ausgerollt; regelmäßige Berichterstattung basierend auf dem VR-Modul noch nicht vollständig abgeschlossen. 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung			
Sicherstellung der erfolgreichen Umsetzung des RBI AT 2025 Projekts, insbesondere <p>Lieferung der zugesagten Einsparungen im Jahr 2024 wie folgt (alle RBI Hauptsitz):</p> <ul style="list-style-type: none"> > Cloud-Migration: 1 Mio. > Arbeitsplatz: 0,5 Mio. > Raiffeisen Tech: 1,6 Mio. > R-IT: Initiierung der Änderungen in RIT, sodass ein Einsparpotenzial von 5 Mio. Euro im Jahr 2025 erreicht werden kann <p>entspricht den Erwartungen: Einsparungen erreichen</p> <p>Aufbau eines nachhaltigen Raiffeisen Tech Ansatzes (rechtlich, Einstellung, Bedarfsmanagement, Zusammenarbeit mit HO-Teams und der Gruppe)</p> <p>2: entspricht den Erwartungen: qualitative Bewertung in diesen Dimensionen</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > Gesamteinsparungen im Jahr 2024: 12 Mio. € > Cloud-Migration: 2,2 Mio. € > Arbeitsplatz: 0,2 Mio. € > Raiffeisen Tech: Gesamter finanzieller Nutzen für RBI in Höhe von 7,8 Mio. € im Jahr 2024 > R-IT: auf 2025 verschoben > Rechtliche Einrichtung von Raiffeisen Tech abgeschlossen; Einstellungsprozess für Rumänien, Kosovo und Polen eingerichtet und läuft, Demand Management und Kollaborationsmodelle sind in Betrieb mit Fokus auf den RBI-Hauptsitz. 	2,00
100		2,00	

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > Portfolio Quality - Gruppe (non-EE): 1.9% > OPEX - Gruppe: € 3916 Millionen > Risk Costs - Gruppe: 625 mn € > NPE Ratio - Gruppe: < 3% (EBA green benchmark) 	40	<ul style="list-style-type: none"> > Portfolio Quality - Gruppe (non-EE): 1.3% > OPEX - Gruppe: € 3786 Millionen > Risiko Kosten - Gruppe: 125 mn € > NPE Ratio - Gruppe: 2.1% 	3,00
2: erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8			
Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Geschlechtervielfalt im Top Management Attraktiver Arbeitgeber und leistungsstarke Kultur <ul style="list-style-type: none"> • 1) Erreichen des Ziels der Geschlechtervielfalt im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern • 2) RBI als einen großartigen Arbeitsplatz erhalten, indem Führungskräfte gestärkt und befähigt werden, den Mitarbeitern zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Dies wird erreicht durch Fokus auf Performance Management und Förderung eines Arbeitsumfelds, in dem Teams motiviert, neugierig und gesund bleiben, um nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten. 	10	Geschlechtervielfalt im Top-Management: <ul style="list-style-type: none"> > RBI AT: 25 % weibliche Führungskräfte sowohl im Aufsichtsrat (AR) als auch im Vorstand (V) beibehalten. > RBI Gruppe: Ziel von 35% (34,6%) für die Gruppe (AR, V und V-1) erreicht Attraktiver Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> > Mehr als 50 % der Führungskräfte nahmen an der Führungsinitiative "Make impactful conversations happen" teil. > angepasster Prozess für leistungsorientierte monetäre Belohnung der Mitarbeiter definiert, intern veröffentlicht und 2024 umgesetzt. > 41 Workshops im Rahmen der Teamentwicklungsinitiative intern durchgeführt, mit dem Ziel, ein Umfeld für effektive Teamarbeit zu schaffen und hohe Leistung und Produktivität zu fördern; Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds durch gezielte Interventionen wie 700 Teilnehmende an Atemarbeit-Sitzungen, 19 Teilnehmende an Resilience WorkOuts, 42 Teilnehmende an Resilience Learning Journeys. 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			
Fokus auf verantwortungs-bewusste Kunden/ Unternehmen Umsetzung der ESG-Regulierungsanforderungen, insbesondere bei der Festlegung von CO2-bezogenen Zielen (auf Portfolio- und Branchenebene), der Übersetzung in den individuellen Genehmigungsprozess sowie der Entwicklung und Implementierung der Bewertung des Green Deals (GRETA). KPI: <ul style="list-style-type: none"> > Definition von regulatorisch relevanten GAR- und Banking Book Taxonomy Alignment Ratio-KPIs und -Prozesse werden entwickelt und vollständig implementiert (Genehmigung durch den Group Risk Committee) > Regulatorische Anforderungen werden rechtzeitig erfüllt 	10	Definition der regulatorisch relevanten Green Asset Ratio (GAR) und Banking Book Taxonomy Aligned Ratio (BTAR) KPIs und Prozesse entwickelt und vollständig implementiert. <ul style="list-style-type: none"> > Bewertungstool für die EU-Taxonomie-Konformität (GAIA) entwickelt und gestartet > Das RBI Group Taxonomy Rulebook wurde genehmigt > Prozesse zur Datenerfassung, Berechnung und Offenlegung der EU-Taxonomie-KPIs implementiert Regulatorische Anforderungen werden fristgerecht erfüllt <ul style="list-style-type: none"> > Nach Lieferung gemäß der thematischen Überprüfung keine zusätzlichen Maßnahmen von der EZB erhalten > CO-Reduktionsziele auf Gesamtgruppen- und NWB-Ebene festgelegt und vereinbart > ESG-Risiko-Policy-Erklärungen auf lokaler Einheitsebene genehmigt > Weitere Schritte in Bezug auf Biodiversität wurden im Vorfeld der kommenden regulatorischen Anforderungen unternommen > Regulatorische Offenlegung im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie wurde bereitgestellt 	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			
BTAR-Ausblick: Erste Offenlegung im EBA ITS Pillar ESG im Q1/2025 für das Geschäftsjahr 2024			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Starke Risikosteuerung</p> <p>1) Akurate, zeitgerechte und verlässliche Daten</p> <p>2) Unabhängigkeit des Riskmanagements</p> <p>3) Proaktive, gemeinsame, zukunftsorientierte und konsistente Verantwortung für Risikobereitschaft, Portfoliogrenzen, Strategien und Richtlinien (verantwortlich in der ersten und zweiten Verteidigungslinie)</p> <p>4) Zusammenarbeit der ersten und zweiten Verteidigungslinie, um die Prinzipien der Risikomessung und die zugrunde liegenden Annahmen zu verstehen</p> <p>5) Verantwortungsvolles Handeln gemäß den ESG-Kriterien</p> <p>Die RBI ist bestrebt, voneinander zu lernen, sowohl intern (Geschäft und Risiko) als auch extern (Branche, Wissenschaft). Die RBI profitiert von Erfahrungen, Bildung und Misserfolgen.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stabiles und starkes externes Rating: Langfristiges Rating A1 bestätigt von Moody's und A- von Standard & Poor's ➤ Tägliche gruppenweite zuverlässige Positionsdaten gewährleisteten effektives Markt- und Liquiditätsrisikomanagement; tägliche Berechnungen des Kreditrisiko-RWA verbesserten Steuerungsinstrumente; ➤ Genaue, zeitnahe und zuverlässige Daten bestätigt durch das Data Governance Board ➤ Langfristiges Rating A1 bestätigt von Moody's und A- von Standard & Poor's ➤ De-Risking in Russland fortgesetzt: Duales Steuerungskonzept, -30% Reduktion der Kundenkredite im Vergleich zu Ende 2023, Reduzierung des Zahlungsvolumens ➤ Zukunftsorientierter Risikomanagementansatz bewährt sich auf Basis des speziellen - Risikofaktorenkonzepts ➤ Resilienzmaßnahmen und Konzentrationsgrenzen haben sich als effektiv erwiesen ➤ Schnell geänderte Sanktionsanforderungen wurden implementiert und überwacht; alle OFAC-bezogenen RFIs wurden rechtzeitig und in hoher Qualität geliefert ➤ ESG ist in den gesamten ICAAP- und Underwriting-Prozess integriert 	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Data & Analytics:</p> <ul style="list-style-type: none"> > # an smarten Modellen > # Schulungsteilnehmer:innen an Daten/Modellierungstrainings > # implementierter KI Anwendungsfälle <p>Daten & Analysen</p> <ul style="list-style-type: none"> > Nutzung modernster Umgebungen und Modelle sowie kontinuierliche Innovationsroadmap für aktualisierte/neue Risikolösungen <p>Regelmäßige Validierung anhand dieser Kriterien: SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> > effizient: Bevor ein neues Modell entwickelt wird, sollen zunächst vorhandene Modelle ausprobiert werden, um eine Basislinie zu schaffen. > skalierbar: Die Nutzung 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 einen messbaren Einfluss auf das obere oder untere Ergebnis. > bewährt: Das Modell wurde als zweckmäßig befunden, d.h. es wurde gemäß den im Model Risk Framework definierten Standards getestet/validiert. <p>Schulungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Anzahl der Schulungen auf verschiedenen Führungsebenen <p>KI-Anwendungsfälle:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Implementierung von mindestens einem KI-Anwendungsfall im Risikobereich in der Produktion mit wesentlichen Effizienzverbesserungen > Unterstützung bei der Implementierung eines KI-Frameworks. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	20	<p>Die folgenden SMART-Tools wurden eingeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Neues Limit-Management-System (LMS) für Firmenkunden > Go-Live des „Corporate Risk Assistant“ > Weiterer Einsatz der APEX-Plattform als neue zentrale Analyseplattform <p>Umgesetzte Anwendungsfälle für erweiterte Analysen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Rating Assistant > ESG-Kritikalitätsprüfung; ESG-Kontroversen-Screening > Ask RBI Group Policy <p>Künstliche Intelligenz (KI) Rahmenwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Governance-Rahmenwerk etabliert und im Unternehmen veröffentlicht; Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen sichergestellt > Use-Case-Prozessstandards definiert, abgestimmt und dem Entscheidungsgremium präsentiert > KI-Gruppenrichtlinie abgestimmt und bereit zur Genehmigung > Konzernweites KI-Transformationsprogramm gestartet und im Plan <p>Trainings für erweiterte Analysen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Klassische Data Science Academy: 1737 Kollegen > KI-Pioniere: 681 Kolleg:innen > Ad-hoc-Trainings zu KI: 497 Kolleg:innen 	2,00
<p>Vorantreiben der Agilen/Adaptiven Transformation des Risikobereichs</p> <ul style="list-style-type: none"> > Verbesserung der Risk Tribes basierend auf der Bewertung durch Agile-Experten > Implementierung eines pilotierten, bereichsübergreifenden Tribes im Head Office zur Unterstützung der adaptiven Transformation <p>Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele mit je 50% Gewichtung; bezüglich E2E: mindestens ein E2E-Pilotprojekt implementiert</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > Die agilen Teams im CRO-Bereich haben eine mittlere bis gute Reife. Aufgrund von Kosteneinsparungsinitiativen waren keine größeren Verbesserungsaktivitäten möglich. > Die gute Reife half den Teams, Kosteneinsparungsmaßnahmen sehr effizient umzusetzen und gewährleistete die Fähigkeit zur schnellen Anpassung an regulatorische und marktbezogene Veränderungen sowie zur Bereitstellung von Steuerungsdaten für das Krisenmanagement in verschiedenen Fällen. > Die bestehenden Tribes wurden durch die Schaffung eines Non-Financial Risk Tribe ergänzt, der sich auf die Identifizierung und das Management umfassender nicht-finanzieller Risiken innerhalb der RBI-Gruppe konzentriert. 	2,00
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 2025 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) 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 2024 festgelegt), an denen die in einem Leistungsjahr tatsächlich erreichten ROE- und CIR-Werte der RBI 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 2024 in folgendem Ausmaß erfüllt:

2024 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI	50%	50,0%	43,05%	113,91%	94,75%
Return on Equity RBI	50%	12,5%	9,45%	75,59%	

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2024 betrug 94,75%. 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:

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

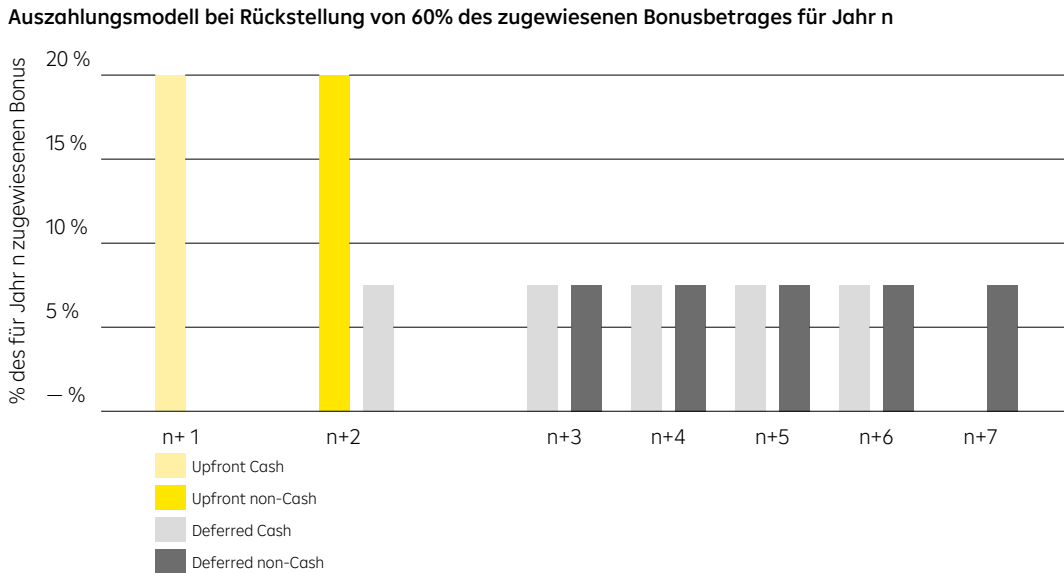
Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2024 (siehe Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.4) festgestellt hat und kein Anlassfall vorlag, der die Anwendung eines „Malus“ oder „Clawback“ seitens der Gesellschaft notwendig gemacht hätte (siehe Abschnitt 5), hat der Personalausschuss der Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die gemäß der oben dargestellten Formel berechneten Leistungsboni für 2024 in Höhe von 94,75% des Zielbonus zugeteilt.

Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 2024:



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr

Der für das Geschäftsjahr 2024 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 2025 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 2024 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		2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Johann Strobl CEO	In %	- 3%	3%	20%	14%	-16%
	absolut	-58	58	352	214	-297
Andreas Gschwenter COO/CIO	In %	- 3%	0%	1%	13%	-16%
	absolut	-39	0	8	179	-242
Hannes Mösenbacher CRO	In %	- 3%	0%	1%	13%	-16%
	absolut	-39	0	8	178	-241
Łukasz Januszewski CIB Products & Solutions	In %	- 3%	0%	0%	12%	-8%
	absolut	-39	-1	6	178	-118
Andrii Stepanenko Retail Banking	In %	- 3%	0%	0%	12%	-15%
	absolut	-41	0	8	177	-239
Valerie Brunner CIB Customer Coverage	In %	- 3%	-	-	-	-
	absolut	-38	-	-	-	-
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis						
MA der Gesellschaft	In %	7%	8%	1%	0%	1%
	absolut	6	7	0,96	-0,19	0,8
Konzernleistung	2024	2023	2022	2021	2020	2019
ROE	9,45%	14,80%	26,80%	10,90%	6,40%	11,00%
CIR	43,05%	43,11%	36,60%	53,50%	55,80%	55,10%

Erläuterungen:

Frau Brunners Gesamtvergütung für 2023 wurde ausgehend vom Zeitraum ihrer Vorstandstätigkeit im Jahr 2023 (November und Dezember) auf das ganze Jahr hochgerechnet.

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 2024 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

Konzernleistung: Die Performance der RBI 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 4. April 2024, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- a. für den Aufsichtsratsvorsitz EUR 160.000,-
- b. für die Stellvertreter des/der Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils EUR 110.000,-
- c. für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils EUR 70.000,-
- d. für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses jeweils zusätzlich EUR 20.000
- e. für den Vorsitz im Digitalisierungsausschuss jeweils zusätzlich EUR 10.000
- f. für jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrates zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von EUR 1.200,-

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 2024 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2025):

Aufsichtsratsmitglieder in € Tausend	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Summe
Erwin Hameseder	160	47	0	207
Martin Schaller	110	41	0	151
Heinrich Schaller	110	43	0	153
Michael Alge	70	14	0	84
Eva Eberhartinger	70	25	20	115
Andrea Gaal	70	49	10	129
Michael Höllerer	70	12	0	82
Rudolf Könighofer	70	10	0	80
Heinz Konrad	70	18	0	88
Reinhard Mayr	70	20	0	90
Birgit Noggler	70	47	20	137
Manfred Wilhelmer	70	11	0	81
Gesamt	1.010	337	50	1.397

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2024 entspricht 76% der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI AG im Geschäftsjahr 2024.

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

9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung im April 2024 genehmigte den von der RBI AG vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 mit empfehlendem Charakter.



Raiffeisen Bank
International

