



**Raiffeisen Bank
International**

Member of RBI Group

Vergütungsbericht

Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands
und des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG
im Geschäftsjahr 2020

Inhalt

1. Auf einen Blick	3
2. Vorwort	3
3. Einleitung – Unternehmensperformance 2020.....	4
4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020	4
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020	5
4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020	5
4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre	7
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2020	8
4.2.1 Einleitung/Überblick	8
4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien	9
4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien	9
4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder	11
4.2.5 Bonushöhe	23
4.2.6 Auszahlungsmodell	24
5. Malus und Clawback	24
6. Abweichungen von der Vergütungspolitik	25
7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung	25
8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2020	26
9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung	27

1. Auf einen Blick

Konzernergebnis (in € Millionen)



Konzern-Return on Equity



Cost/Income ratio



NPE Ratio



2. Vorwort

Dieser vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte **Vergütungsbericht** enthält einen umfassenden Überblick über die im Lauf des Geschäftsjahrs 2020 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG („RBI“ oder „Gesellschaft“) gewährte oder geschuldete Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form¹. Die Gewährung und Auszahlung der Vergütung erfolgten im Einklang mit der von der Hauptversammlung am 20. 10. 2020 beschlossenen **Vergütungspolitik** für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der RBI („Vergütungspolitik“) sowie unter Einhaltung der für Kreditinstitute vorgesehenen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

Alle Geldbeträge in diesem Vergütungsbericht sind gerundet auf **Tausend Euro** und als **Bruttobeträge** (exkl. Dienstgeber- bzw. sonstiger Pflichtabgaben) angegeben².

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

²Dieser 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. Dieser Vergütungsbericht wurde in deutscher Sprache verfasst. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in diesem Bericht alle Personenbezeichnungen in der männlichen Form verwendet. Darunter soll auch die weibliche Form verstanden werden.

3. Einleitung – Unternehmensperformance 2020

Wie alle Banken schloss auch die RBI mit Blick auf die Pandemie das Geschäftsjahr unter den selbst gesteckten Erwartungen und unter dem Ergebnis des Vorjahres ab. Trotz des herausfordernden Marktumfelds sowie des weiter anhaltenden Niedrigzinsumfelds ergab sich aber ein vergleichsweise moderater Rückgang des Konzernergebnisses um 34 Prozent oder € 423 Millionen auf € 804 Millionen.

Der Konzern-Return on Equity fiel entsprechend um 4,6 Prozentpunkte auf 6,4 Prozent.

Die durch COVID-19 verursachte Rezession belastete die RBI vor allem bei den Wertminderungen auf finanzielle Vermögenswerte in Höhe von € 630 Millionen, was einem Zuwachs um € 396 Millionen entspricht, davon entfielen zwei Drittel auf Firmenkunden. Unter dem Einfluss der Pandemie verringerten sich die Betriebserträge um 5 Prozent oder € 280 Millionen, wofür insbesondere die Nettozinserträge mit minus 5 Prozent und der Provisionsüberschuss mit minus 3 Prozent beitrugen, wobei hier mit den Lockdown-Maßnahmen vor allem im zweiten Quartal umsatzbedingte Einbußen zu verzeichnen waren. Das Zinsergebnis war trotz eines Kreditwachstums von 4 Prozent (vor Währungseffekten) durch ein niedrigeres Zinsniveau vor allem als Folge von Leitzinssenkungen in einigen Märkten sowie durch Währungseffekte betroffen. Dadurch und durch einen stark erhöhten Liquiditätsbestand ergab sich eine um 29 Basispunkte verringerte Nettozinsspanne von 2,15 Prozent.

Der FX-Effekt war auch bei den Verwaltungsaufwendungen spürbar, zusammen mit Einsparungen beim Sachaufwand ergab sich ein Rückgang um 5 Prozent oder € 144 Millionen. Die Cost/Income Ratio änderte sich nur unwesentlich.

4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

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

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

Im Einklang mit diesen Vorgaben wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 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 2020 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 2020 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 2020 gewährt, zugeteilt bzw. ausgezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2020 ausgezahlte Fixvergütung, der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2020 zugeteilte Leistungsbonus sowie eine **Abfindungszahlung** an ein ehemaliges Vorstandsmitglied (Abschnitt 4.1.1). Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2020 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 2020**

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

4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020

4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020

Übersicht Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 (Tabelle 1)

Beträge gerundet in TEUR

Name des Vorstandsmitglieds, Vorstandsbereich	Geschäftsjahr	1 Fixvergütung				2 Jährliche variable Vergütung	2a up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung	2b deferred Teil der jährlichen variablen Vergütung	3 Gesamtvergütung	4 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR Mandate)	5 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		1a Grundgehalt	1b Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen	1c Benefits	1d Beiträge zur Pensionskasse						
Johann Strobl CEO	2020	900	336	0	57	677	271	406	1 970	34%	41%
Peter Lennkh Corporate Banking	2020	750	385	18	47	564	226	339	1 765	32%	41%
Andreas Gschwenter COO/CIO	2020	750	340	13	47	564	226	339	1 714	33%	41%
Hannes Mösenbacher CRO	2020	750	322	13	47	564	226	339	1 697	33%	41%
Lukasz Januszewski Markets & Investment Banking	2020	750	353	113	20	564	226	339	1 801	31%	39%
Andrii Stepanenko Retail Banking	2020	750	390	114	47	564	226	339	1 866	30%	38%

Übersicht Gesamtvergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 (Tabelle 2)

Beträge gerundet in TEUR

Name des Vorstandsmitglieds, Vorstandsbereich	Geschäftsjahr	1 Fixvergütung				2 Jährliche variable Vergütung*	2a up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung	2b deferred Teil der jährlichen variablen Vergütung	3 Gesamtvergütung	4 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR Mandate)	5 Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		1a Grundgehalt	1b Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen	1c Benefits	1d Beiträge zur Pensionskasse						
Martin Grill CFO	2020	123	307	10	8	2 006	38	56	2 453	82%	93%

* Enthält eine freiwillige Abfindungszahlung iHv € 1.900 Tausend. Details finden Sie weiter unten in Abschnitt 2. Jährliche variable Vergütung.

Erläuterungen zu Tabelle 1 und Tabelle 2:

In diesen Tabellen wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2020 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2020 zugeteilt wurde.

³https://www.rbinternational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

1. Fixvergütung:

1a Grundgehalt:

Die Höhe des Grundgehalts beruht auf der einschlägigen beruflichen Ausbildung und Erfahrung und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des einzelnen Vorstandsmitgliedes 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 2020 ausgezahlt wurde. 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 2020 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrates im Einklang mit der Vergütungspolitik im März 2021 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 2020 aller Vorstandsmitglieder besonderen Auszahlungsmodalitäten. Details entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.4.3)⁴.

Dementsprechend werden abhängig von der Höhe des Bonus mind. 40% (idR aufgrund der Bonushöhe sogar 60%) zurückgestellt, das heißt die endgültige Zuteilung (nach Maßgabe einer ex-post-Risikoadjustierung im Hinblick auf etwaige Malus- und Clawbackfälle) sowie die Auszahlung erfolgt pro-rata über einen Zeitraum von fünf Jahren verteilt. 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-)wertes 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).

Die Summe der jährlichen variablen Vergütung in Tabelle 2 beinhaltet einen dem ehemaligen Vorstandsmitglied aliquot für die Dauer des Vorstandsmandats im Jahr 2020 zugeteilten Jahresbonus in Höhe von gerundet € 94 Tausend, der im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben teilweise zurückgestellt wurde. Darüber hinaus wurde im Jahr 2020 eine freiwillige Abfindungszahlung in Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats in Höhe von gerundet € 1.900 Tausend gewährt.

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

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 2020 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2021 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2022 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 2020 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 (dh. exklusive Spalte 1b) an.

4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre

Übersicht über die im Geschäftsjahr 2020 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 3):

Beträge gerundet in TEUR

	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Bonus 2013	Summe
Johann Strobl CEO	173	194	101	109	143	28	748
Peter Lennkh Corporate Banking	132	162	78	84	111	14	582
Andreas Gschwenter COO/CIO	144	162	77	78	52	-	513
Hannes Mösenbacher CRO	144	158	61	9	10	3	386
Lukasz Januszewski Markets & Investment Banking	144	135	-	-	-	-	279
Andrii Stepanenko Retail Banking	144	121	-	-	-	-	266
Ehemalige Vorstandsmitglieder	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Bonus 2013	Summe
Martin Grill	144	162	84	91	119	25	625
Aris Bogdaneris	-	-	-	-	-	23	23
Klemens Breuer	-	-	75	97	127	26	324
Karl Sevelda	-	-	62	133	175	31	400
Herbert Stepic	-	-	-	-	-	17	17

Erläuterungen zu Tabelle 3:

In dieser Tabelle ist angegeben, welche Zahlungen die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020 im Hinblick auf Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr 2019 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 € 1.276 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2020

4.2.1 Einleitung/Überblick

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

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.

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 unbarbarer Instrumente mit Haltefrist von einem Jahr, Bonus Cap	
4. Malus/Clawback	Ex-post Risikoadjustierung im Rahmen eines strukturierten und transparenten Prozesses („Malus/Clawback“)	

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 Aufsichtsrates 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 österreichischem 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 Aufsichtsrates hat im März 2021 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2020 vorliegen:

- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung (einschließlich des zurückgestellten Anteils aus Vorjahren) ist nach der Finanzlage der RBI sowie der RBI-Gruppe tragbar und nach Maßgabe der Leistung der RBI sowie der RBI-Gruppe gerechtfertigt.
- Die gesetzlich vorgeschriebene CET 1 Quote der RBI sowie der RBI-Gruppe wurde erreicht (siehe dazu Abschnitt 4.2.3) sowie alle übrigen regulatorisch erforderlichen Kapital- und Pufferanforderungen der CRR und CRD wurden eingehalten.
- Es liegt kein Verbot der Gewährung oder Auszahlung variabler Vergütung durch die zuständige Aufsichtsbehörde EZB vor.
- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist einer soliden Kapitalausstattung der RBI sowie der RBI-Gruppe nicht abträglich.

Der Vergütungsausschuss hat bei seiner Entscheidung die Erwartung der Aufsicht (siehe Brief der EZB vom 15. 12. 2020, SSM-2020-0763), dass Kreditinstitute vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie bei variablen Vergütungen mit Blick auf die Erhaltung der Kapitalbasis bis 30. 9. 2021 äußerste Zurückhaltung üben sollten, angemessen berücksichtigt und Folgendes festgehalten:

Die RBI-Gruppe verfolgt einen im internationalen Vergleich konservativen Ansatz bei der Gewichtung der variablen Vergütung als Teil der Gesamtvergütung und das Vergütungssystem sieht dementsprechend moderate Bonusbudgets vor. Durch regulatorische Step-in Kriterien (deren Fokus auf einer angemessenen Kapitalausstattung der RBI Gruppe liegen) sowie Step-in Kriterien mit Geschäfts- und Leistungsbezug (die sowohl qualitative als auch quantitative risikorelevante Faktoren umfassen), wird sichergestellt, dass die wirtschaftliche Entwicklung und Leistung der Bank im Performance-Jahr sowie die aktuelle Kapital- und Finanzlage der RBI bzw. der RBI-Gruppe im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben angemessen berücksichtigt wird. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates hat daher bereits im Mai 2020 festgestellt, dass vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie keine Anpassung des Vergütungssystem der RBI bzw. RBI-Gruppe erforderlich ist, weil das Vergütungssystem bereits so ausgestaltet ist, dass es flexibel auf schwierige und herausfordernde Marktbedingungen und Entwicklungen reagiert. Dementsprechend ergibt sich für das Geschäftsjahr 2020 ein im Vergleich zur Budgetplanung deutlich reduzierter Bonusbetrag, der die aufgrund der Covid-19-Pandemie verursachte aktuelle Situation angemessen widerspiegelt. Der Bonusbetrag für 2020 sowie die Auszahlung zurückgestellter Bonusteile aus Vorjahren hat nur unerhebliche Auswirkungen auf die Kapitalsituation und ist auch bei vorsichtiger Kapitalplanung und unter Berücksichtigung etwaiger zukünftiger negativer Marktentwicklungen nicht zur Aufrechterhaltung einer soliden Kapitalbasis der RBI bzw. der RBI-Gruppe erforderlich. Durch Zurückstellung von wesentlichen Bonusteilen und Malus- und Rückforderungsübereinkommen wird außerdem sichergestellt, dass unerwartete Entwicklungen in den Folgejahren ex-post zu einer entsprechenden Anpassung des Bonusbetrages führen können.

4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien

Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien

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

Die für das Jahr 2020 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Das erforderliche CET 1 Ziel (transitional) der RBI Gruppe wird erfüllt	13,00%	13,60%	
50% des konsolidierten ROE mid-term Zieles werden erreicht	5,50%	6,45%	

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2020 wurden vom Personalausschuss des Aufsichtsrates 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) zugrundeliegen, wobei diese Leistungskriterien:

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

Die individuellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2020 umfassen finanzielle Leistungskriterien (quantitativ, gewichtet mit mindestens 40%) und nicht - finanzielle Leistungskriterien (quantitativ und qualitativ, gewichtet mit maximal 60%). Eine Mindestgewichtung von 50% auf quantitativen Zielen wurde in jedem der individuellen Performance Agreements berücksichtigt.

Die Festlegung der **finanziellen Leistungskriterien** durch den Personalausschuss erfolgte auf Basis eines Vorschlages des Bereichs Planning & Finance. Bei der Festlegung der finanziellen Leistungskriterien wurde durch die Experten des Bereichs Planning & Finance ein starkes Augenmerk auf die Gruppensteuerungsaspekte gelegt. Durch die starke Harmonisierung der finanziellen Steuerungskriterien zwischen RBI und den anderen Banken der RBI-Gruppe im In- und Ausland ist sichergestellt, dass ein einheitlicher Maßstab für die Erfolgsmessung der Vorstände angewendet wird, der den Erfolg der gesamten Gruppe gewährleisten soll. Dabei wurde insbesondere die wichtige Kontrollfunktion von Risikoaspekten angemessen berücksichtigt. Somit fanden sowohl risikorelevante Faktoren sowie Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz bei der Festlegung der finanziellen Leistungsindikatoren Berücksichtigung, wie beispielsweise: NPE Ratio (Non Performing Exposure Ratio), RORAC (Return on Risk-Adjusted Capital) und CIR (Cost/Income Ratio).

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

VISION 2025: WE ARE THE MOST RECOMMENDED FINANCIAL SERVICES GROUP

MISSION: WE TRANSFORM CONTINUOUS INNOVATION INTO SUPERIOR CUSTOMER EXPERIENCE

Die Erreichung der Vision/Mission wird durch „Strategic Roadmaps“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Der Vorstand und die Strategieabteilung haben gemeinsam einen Vorschlag für die daraus abgeleiteten Vorstandsziele für 2020 erarbeitet, der vom Personalausschuss des Aufsichtsrates genehmigt wurde. Bei der Zielfestlegung wurde ein klarer Fokus auf die RBI Mitarbeiter und die adaptive und digitale Transformation der Organisation gelegt. Dies mit dem Ziel, in Zukunft noch besser in der Lage zu sein, die Kunden bestmöglich zu betreuen und in den Mittelpunkt zu stellen.

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

Ein weiteres wichtiges strategisches Ziel ist der Ausbau der digitalen Angebote für die RBI Kunden, der nicht nur ein starkes Kundenwachstum sicherstellen soll, sondern auch die Zufriedenheit der Kunden steigern soll. Damit soll erreicht werden, dass die Kunden die RBI bzw. RBI-Gruppe als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Diese Bestrebungen sind in entsprechenden Zielen bei den jeweiligen Vorständen angemessen verankert. Weiters gibt es einen klaren Fokus auf die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI bzw. der RBI-Gruppe, Bankgeschäfte in nachhaltiger und sozialer Weise zu den Kunden zu bringen sowie den Kunden beratend bei diesem Weg zur Seite zu stehen.

Um die Wichtigkeit der ESG Ziele auch in den Vorstandszielen zu reflektieren hat der Bereich Corporate ein eigenes Ziel mit dem Thema „Fokus auf verantwortungsvolle Kunden/Geschäfte“, wo sich der Vorstandsbereich als wertvoller Partner unserer Kunden zu diesem Thema positioniert. Ebenso finden sich ESG Schwerpunkte beim Thema „Net Promoter Score“ im Bereich Markets und Investment Banking wieder, der mit Initiativen in diesem Bereich dem Kundenbedürfnis nach einem starken Kooperationspartner bei diesen Themen nachkommt.

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2020 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 Vergütungspolitik⁵.

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):

⁵https://www.rbinational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

Individuelle Ziele CEO: Johann Strobl							
Finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Consolidated Profit - Group RORAC - Group Cost/Income Ratio - Group Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	50%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Faktor	2
		Consolidated Profit - Group	-33,6%	0,66	0,33	0,22	
		RORAC - Group	-18,4%	0,82	0,33	0,27	
		Cost/Income Ratio - Group	0,4%	1,00	0,33	0,33	
		Durchschnittlicher Faktor	0,83				
nicht- finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung				Wertung	
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI-Head Office insgesamt gemessen durch jährliche Mitarbeiterbefragung 2020 basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartung zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	2	
		Enablement Wert RBI Head Office	72	74	-2		
		Engagement Wert RBI Head Office	68	71	-3		
Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS) durch Orchestrierung und Überwachung des Portfolios von Projekten und Initiativen, die das Erreichen dieses Ziels sicherstellen, und Entwicklung einer Bewertung für NPS plus Basiswerte	10%	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer "Strategischen Roadmap" auf Konzern- und NWB-Ebene zur Strategieumsetzung und Fortschrittsverfolgung auf dem Weg zum Ziel, die am meisten empfohlene Finanzdienstleistungsgruppe zu werden, einschließlich eines regelmäßigen Überarbeitungsprozesses der strategischen Parameter Einführung einer NPS-Bewertungsmethodik in allen unseren Netzwerkbanken und Geschäftsbereichen <ul style="list-style-type: none"> - Der Fortschritt auf NWB-Ebene wird zweimal pro Jahr und auf Konzernebene 4-mal pro Jahr überprüft - Benchmarking wird gegen traditionelle Wettbewerber und reine Digitalbanken durchgeführt 				2	
Entwicklung von Fähigkeiten für die Zukunft durch Fokussierung 2020 auf die Entwicklung eines strategischen Steuerungsinstruments zur Kompetenzentwicklung für die RBI AT mit besonderem Fokus auf IT- und UX-Skills sowie People Skills hinsichtlich Führung, Kommunikation & Feedback-Fähigkeiten	15%	<ul style="list-style-type: none"> Basierend auf einer strategischen Impact Map wurden mehrere zielgruppenspezifische Lernakademien abgehalten, um Fähigkeiten in Fokusbereichen zu entwickeln und zu fördern (z. B. Data Science und Customer Experience Academy, Scrum Master Journey) starker Fokus auf "Remote Leadership", "Feedback in Remote Settings" und regelmäßiger Austausch mit B-1s zur Stärkung der Leadership Community in Krisenzeiten strukturiertes Feedback als Standardinstrument im Performance-Management-Prozess eingeführt 1.927 Mitarbeiter und Führungskräfte der RBI AG nahmen an Workshops teil, die zur Verankerung der Vision, Mission und Werte der RBI entwickelt wurden eine IT-Job-Architektur inklusive eines Skill Development Frameworks wurde entwickelt, um sich an die neuen Realitäten des agilen Arbeitens anzupassen und wird derzeit in der IT Delivery pilotiert 				2	
Implementierung einer adaptiven Organisationsarchitektur durch die Entwicklung eines HR-Frameworks zur Unterstützung und Erleichterung der adaptiven Transformation in der IT	15%	<ul style="list-style-type: none"> Die adaptive Transformationsreise wurde größtenteils mit Hunderten von Mitarbeitern erreicht, die bereits in agilen Umgebungen arbeiten, insbesondere in der IT-Entwicklung und Produktbereitstellung. Änderungen an der aktuellen Mitarbeiterarchitektur wurden implementiert, um die Arbeit der agilen Teams zu erleichtern, indem Lösungen entworfen und pilotiert werden und somit Skalierbarkeit erreicht wird. Die folgenden Meilensteine wurden erreicht: <ul style="list-style-type: none"> - Identifizierung der Bedürfnisse und Schaffung eines umfassenden Verständnisses der gelebten Realität adaptiver Rollen - Stellenbeschreibungen für die adaptiven Rollen Product Owner und Scrum Master wurden entwickelt - Ein Pilotauswahlprozess für neue adaptive Rollen wurde eingeführt - Ein produktbezogenes Vergütungskonzept wurde entwickelt und getestet - Geeignete Performance-Management-Praktiken wurden pilotiert 				2	
	100%					2,00	

Individuelle Ziele Market & Investment Banking: Lukasz Januszewski							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Cost/Income Ratio - total BL TCI - Total Business Line RORAC Total Business Line Total Gross Income in Products related to Board Area' Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Faktor	2
		Total Comprehensive Income - Total Business Line FI & Markets	7,6%	1,08	0,25	0,27	
		RORAC - Total Business Line FI & Markets	18,2%	1,18	0,25	0,30	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line FI & Markets	-3,4%	1,03	0,25	0,26	
		Total Gross Income in Products related to Board Area	-3,8%	0,96	0,25	0,24	
		Durchschnittlicher Faktor	1,06				
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI Vorstandsbereich insgesamt gemessen durch die jährliche Mitarbeiterbefragung 2020 basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	2	
		Enablement Wert RBI Markets Area	71	74	-3		
		Engagement Wert RBI Markets Area	69	71	-2		
Entwicklung zur besten Bank für institutionelle Kunden in der Region (gemessen am NPS), durch Definition der Ausgangssituation sowie der Erstellung eines Aktionsplans zur Verbesserung des Kundenerlebnisses bzw. zum Erhalt verbesserten Kunden Feedbacks.	10%	<ul style="list-style-type: none"> Nr. 1 in der Zufriedenheitsmessung bei institutionellen Kunden (IC) in 3 von 6 Kernmärkten, die als Baseline identifiziert wurden. Aktionsplan zur Verbesserung des Kundenerlebnis/des Kundenfeedbacks, z. B. Verbesserung des Onboardings von wichtigen IC-Produkten, Verbesserung der IC Digital Journey, Produktinnovationen <ul style="list-style-type: none"> Starker Fokus auf Nachhaltigkeit zur Unterstützung der NPS-Entwicklung: <ul style="list-style-type: none"> RBI Gruppe rangiert als # 2 bei nachhaltigen Anleihen nach Volumen & als #1 nach Anzahl der Transaktionen in AT & CEE per YE20 (Quelle: Bloomberg) Erfolgreiche Beratung einer Reihe von großen internationalen strategischen Akteuren und Infrastrukturfonds bei hochkarätigen M&A-Transaktionen im Bereich der erneuerbaren Energien Deutliche Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette bei RCM & RCB 					2
Einbringung digitaler FX-Produktentwicklung in unser Kundenuniversum, durch Implementierung der R-Flex FX-Plattform in mindestens 1 Netzwerkbank mit einem aktiven Kundenstamm	15%	<ul style="list-style-type: none"> Einführung der R-Flex FX-Plattform in RBRO am 29.01.2021 und Start des Rollouts in RBHR. stellung mehrerer elektronischer FX-Upgrades für unsere internationale und lokale Kundenbasis Implementierung FX-Daten-gesteuerter dynamischer Preisgestaltung in mehreren Märkten und Vertriebskanälen 					2
Bereitstellung und aktive Nutzung eines modernen digitalen Customer Relationship Management (CRM) Tools für/durch unsere Relationship Manager (gemessen an der Anzahl der Logins und der Anzahl der Relationship Manager)	15%	<ul style="list-style-type: none"> Einführung des neuen Customer-Relationship-Management-Tools für institutionelle Kunden bei RBI AT und RBRO (3-monatige Implementierung) Agile Release-Pläne zur Sicherstellung der kontinuierlichen Bereitstellung neuer Funktionen und Innovationen Über 100 aktive Benutzer und 2.000 monatliche Sitzungen nur im Head Office; ~ +10% monatlicher Trend Beginn in einem Pilotland der Integration des Corporate-Bereichs in das Customer Relationship Management Tool 					3
Digitale Transformation des Segments Institutionelle Kunden auf Basis einer strategischen Roadmap mit priorisierten Anwendungsfällen & Bereitstellung der für 2020 vorgesehenen Funktionen	10%	<ul style="list-style-type: none"> Einführung neuer Inhalte auf der Website für institutionelle Kunden Einführung des monatlichen "Institutional Client" Newsletter für 1850 Empfänger & regelmäßige, gut besuchte Webinare zu unserem Research, unseren Produkten und Dienstleistungen. Einführung der Plattform "Global Investor Gate". Kontinuierliche Verbesserung des Online-Kundenerlebnisses durch ein spezielles agiles Produktteam (z.B. Einführung von Fund Info und Market Info Features) Einführung eines agilen Teams, das sich mit der Verbesserung der Institutional Client Digital Journey befasst; erstes „minimum viable product“ ausgeliefert (digital securities a/c opening) 					2
	100%						2,15

Individuelle Ziele Corporate Banking: Peter Lennkh							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Cost/Income Ratio - total BL TCI - Total Business Line RORAC - Total Business Line Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Factor	2
		Total Comprehensive Income - Total Business Line Corporate	-16,3%	0,84	0,33	0,28	
		RORAC - Total Business Line Corporate	-7,7%	0,92	0,33	0,31	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line Corporate	-7,2%	1,08	0,33	0,36	
		Durchschnittlicher Faktor	0,95				
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung				Wertung	
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI Vorstandsbereich insgesamt gemessen durch die jährliche Mitarbeiterbefragung 2020, basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	2	
		Employee Engagement Corporate Area	67	71	-4		
		Employee Enablement Corporate Area	75	74	1		
Fokus auf nachhaltige Kunden/ Geschäfte durch 1) Implementierung der Identifikation von nachhaltigen Kunden und Geschäften in entsprechende Systeme im RBI-Konzern. 2) Entwicklung neuer Produkte und Aufbau des Know-hows für Best-in-Class-Beratung mit dem Fokus auf nachhaltige Kunden. 3) Verstärkte Verfolgung der Entwicklung des regulatorischen Rahmens und Förderung der Zusammenarbeit der Stakeholder innerhalb der Gruppe.	15%	Ad 1) Die Implementierung des ESG-Basis-Kunden-Scores wurde erreicht. Außerdem wurde die Implementierung des Transaktionskennzeichnungssystems zur Unterstützung der Identifizierung von nachhaltigen Transaktionen abgeschlossen. Ad 2) Roll-out von zwei neuen ESG-Produkten. Im Vorstandsbereich wurde ein Sustainable Finance Team eingerichtet, das maßgeschneiderte Produkte anbietet, Kunden zu Social und Green Bonds berät und als „grüner Strukturierer“ agiert. Ad 3) Nachhaltige Aktivitäten wurden in einem ESG-Regelwerk beschrieben und ein länderübergreifendes, agiles Netzwerk von Sustainable Finance-Experten wurde aufgebaut. Für unsere Netzwerkbanken wurden Schulungen zum ESG-Kunden-Score, zur EU-Taxonomie, zur Definition und Identifizierung von ESG-Transaktionen sowie praktische Workshops zur Bewertung bestehender Portfolios und zum technischen Kennzeichnen angeboten.					2
Die meist-empfohlene Bank werden (gemessen am NPS) 1) durch Verbesserung der digitalen Plattform der RBI AT für Corporate Kunden (Fokus eLending und eGateway). 2) Aufbau von Best in Class Customer Onboarding (KYC, Kontoeröffnung) durch Vereinfachung des Prozesses, Reduzierung der erforderlichen Dokumente und Einführung eines digitalen Front Ends in Österreich. 3) Neugestaltung des Kreditvergabeprozesses mit Fokus auf einen schnellen, bequemen und transparenten Prozess für Kunden.	15%	Konsistente Messung des Net Promoter Score ("NPS") und der Markenwahrnehmung in 2020 in allen Netzwerkbanken etabliert. NPS-Position #1 in 10 von 14 Märkten erreicht. Ad 1) - Go-Live der neuen digitalen Firmenkundenplattform ("myRaiffeisen") - Online-Kreditlösung "eFinance" erfolgreich gestartet Ad 2) - Go-Live von "eAccount Opening" - Möglichkeit, Dokumente mittels qualifizierter elektronischer Signatur (QES) zu unterschreiben, wurde eingeführt - ein kundenfreundlicher grenzüberschreitender Kontoeröffnungsprozess wurde eingeführt - Verbesserungen des digitalen eKYC-Frontends Ad 3) - Projekt zur Optimierung des Kreditvergabeprozesses offiziell gestartet - Fertigstellung der Definition der Produktvision, der bestmöglichen Customer Journey, der Definition des Greenfield-Zielprozesses, der Evaluierung bestehender Lücken und der Erstellung des ersten Backlogs.					2
Gemeinsame Umsetzung von Initiativen der Corporate Strategic Roadmap im gesamten Konzern: Weitere Verbesserung des agilen/ adaptiven Arbeitsstils durch Beginn der Umsetzung definierter Initiativen der Corporate Strategic Roadmap. Zusammenarbeit über die NWUs hinweg und Einrichtung von Arbeitspaketen innerhalb der strategischen Initiativen, um Hypothesen zu testen.	10%	- 7 strategische Initiativen (unter der Co-Leitung von Netzwerkbank-Vorständen) werden in eigenen Workstreams verfolgt, die in einem agilen Setup arbeiten und deren Fortschritt transparent dokumentiert wird. Insgesamt haben 92 Arbeitspakete im Jahr 2020 den Endstatus "erledigt" erreicht. - Der agile/adaptiv Arbeitsstil wurde im Vorstandsbereich durch ein neu konzipiertes, praxisnahes Ausbildungsprogramm zu den Themen Organisational Design & Change, Adaptive Leadership, Process Optimization und Customer Focus, an dem 20 Führungskräfte erfolgreich teilgenommen haben, weiter gefördert.					2
Nutzung von Daten/Analytics zur Förderung des Corporate-Geschäfts durch 1) Identifikation von Daten sowie deren gewinnbringenden Einsatz im Geschäft, inklusive externer Datenquellen 2) Pro-aktive Erkundung neuer Anwendungsfälle für Analytics	10%	Ad 1) - 3 Produktverkaufskampagnen auf Basis der Nutzung zentraler Daten gestartet - Aufgrund von Covid wurden in H1 keine Kreditvergabesignale verschickt - Akquisitionslisten auf Basis von externen Datenanalysen erstellt und den Netzwerkbanken zur Verfügung gestellt - Transaktionsdaten für Analytics Use Cases erfolgreich beschafft Ad 2) - Implementierung des Analytics Signals Tools für Corporate Kundenbetreuer inkl. Integration in eine bestehende App und konzernweiter Roll-out - Exploration von Analytics Use Cases auf Basis von Transaktionsdaten durchgeführt und erste Signale generiert.					2
	100%						2,00

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Cost/Income Ratio - total BL TCI - Total Business Line RORAC - Total Business Line Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Faktor	1
		Total Comprehensive Income - Total Business Line Retail	-38,5%	0,61	0,33	0,20	
		RORAC - Total Business Line Retail	-30,3%	0,70	0,33	0,23	
		Cost/Income Ratio - Total Business Line Retail	8,1%	0,93	0,33	0,31	
		Durchschnittlicher Faktor	0,75				
Nicht finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung				Wertung	
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI Vorstandsbereich insgesamt gemessen durch jährliche Mitarbeiterbefragung 2020 basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	1	
		Enablement Wert RBI Retail Bereich	51	74	-23		
		Engagement Wert RBI Retail Bereich	45	71	-26		
Die meist-empfohlene Bank werden (gemessen am NPS) 75 % Gewichtung für die Einführung einer einheitlichen NPS-Methodik in 1H2020 25% Gewichtung, um in den Märkten xx/13 die Nr. 1 im NPS zu werden 3: übertrifft die Erwartungen 9-11 Märkte 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 6-8 Märkte 1: unter den Erwartungen 3-5 Märkte	15%	Methodik: <ul style="list-style-type: none"> NPS-Bewertungsmethodik konzipiert und konzernweit mit über 20 Einzelregelungen in Kraft gesetzt Methodik mit allen drei Geschäftsbereichen abgestimmt und in spezielle Anweisungen überführt neue Messmethodik hat den Pool der Banken mit denen wir uns vergleichen deutlich erweitert damit sowohl traditionelle Banken als auch digitale Pure-Play-Wettbewerber inbegriffen sind durch die neue Methodik gewonnene Einblicke wurden als Basis der Zielsetzung bei der Mehrheit der Vorstände in unseren Netzwerkbanken eingesetzt. Selbst wenn man die reinen Digitalbanken miteinbezieht, sind wir aktuell in 5 Ländern NPS-Leader, was +1 im Vergleich zu 2019 bedeutet.					3
Kundenbasis vergrößern: Erhöhung der aktiven PI-Kundenbasis von 11,55 Millionen auf 12,3 (100%) Millionen Kunden 3: übertrifft die Erwartungen 105-114% 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 95-104% 1: unter den Erwartungen 90-94%	20%	+3,3 % YoY-Wachstum (11,93 Mio. aktive Kunden per Dez. 2020) Kundenakquise aufgrund von Covid-Maßnahmen inkl. Lockdown in allen Märkten ab Februar 2020 eingeschränkt. Geringeres Neugeschäft und strenge Risikopolitik beeinflussten das Ergebnis.					2
Digitale Transformation: Erhöhung des Anteils der aktiven PI-Kunden, die Mobile Banking nutzen, von 33 % auf 46 % (114 %) 3: übertrifft die Erwartungen 105-114% 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 95-104% 1: unter den Erwartungen 90-94%	15%	Anteil der aktiven PI-Kunden, die Mobile Banking nutzen, liegt bei 43 %.					3
	100%						1,73

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwentner							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Cost/Income Ratio - Group Cost Growth - Group Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Ge-wicht	W-Factor	3
		Cost Growth - Group	-266,3%	1,60	0,50	0,80	
		Cost/Income Ratio - Group	0,4%	1,00	0,50	0,50	
		Durchschnittlicher Faktor	1,30				
Nicht finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung				Wertung	
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI Vorstandsbereich insgesamt gemessen durch jährliche Mitarbeiterbefragung 2020 basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	2	
		Enablement Wert RBI COO/ CIO Area	74	74	0		
		Engagement Wert RBI COO/ CIO Area	73	71	2		
Die beste Bank für institutionelle Kunden in der Region werden (gemessen am NPS), indem wir damit beginnen, eine Basislinie plus Aktionsplan zur Verbesserung der Kundenerfahrung/des Kundenfeedbacks zu haben	10%	Aktionsplan abgeleitet aus unserem standardisierten Tool namens "Strategic Roadmap" mit starkem Fokus auf Digitalisierung, um das Kundenerlebnis zu verbessern, durch: - Einführung neuer Technologien in der Gruppe - Stärkung der digitalen Vertriebs- und Servicekanäle in verschiedenen Projekten - Agile Transformation - Projekte zur Erreichung von „Operational Excellence“ (OM50) alle Initiativen werden periodisch mit dem standardisierten Überarbeitungsprozess der strategischen Roadmap nachverfolgt					2
Adaptive Transformation in der IT fortgesetzt, indem 80% der Change the Bank (ctb) IT-Aktivitäten in Wien nach agiler Methodik durchgeführt werden	10%	<ul style="list-style-type: none"> • 88% der Change the Bank (ctb) IT-Aktivitäten in Wien arbeiten nach agiler Methodik in 31 Tribes/Product Streams • Governance der agilen Produktteams mit vierteljährlichen Planungs- und Review-Zyklen etabliert • Etablierte Guilds für Tribe-übergreifende technische Ausrichtung und Governance • Funktionsübergreifendes Liefermodell entwickelt • Agiles Engineering etabliert • Job-Architektur für IT-Agile-Teammitglieder implementiert 					2
Die RBI wird datengetrieben, indem sie die Entwicklung der Datenkompetenz und der Datenanalysefähigkeiten der RBI-Gruppe fördert; „advance Analytic“ Anwendungsfälle sind live	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Definition eines Rahmenwerks für Datenkompetenz und Einbettung in die Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter • Professionalisierung von Advanced Analytics und Artificial Intelligence durch Schulung von rund 1.000 Mitarbeitern in der Data Science Academy, Einrichtung von 5 neuen lokalen Advanced Analytics Tribes in den Netzwerkbanken • Cloud-basierte Bereitstellungsplattform (ADOPT) in Produktion • 9 neue Anwendungsfälle für Retail, Markets, Corporate und Operations in Betrieb genommen • 5 neue Chatbots-Suiten in Betrieb genommen • Neue Retail-Kundenbeziehungsmanagement-Plattform mit Customer 360-Ansatz aufgesetzt • Einrichtung einer Personalisierungs-Engine für digitale Dienste • Data Lake aufgebaut und an 13 Netzwerkeinheiten ausgerollt, alle Compliance-Standards erfüllt • Verkürzung der "Time to Data" durch Umstellung auf kontinuierliche, releasebasierte Datenbereitstellung in 98 Einheiten • Hoher Grad an Testautomatisierung und automatisches Deployment von Lösungen erreicht • Data Ecosystem um Datenvirtualisierungsplattform und Group ODS erweitert 					2
Die digitale Transformation im RBI-Konzern wird aktiv gesteuert und unterstützt	10%	<p>1) Arbeit an der Grundlage der digitalen Bereitstellung - agile Transformation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle Networkunits etablierten mindestens ein agiles Produktteam für ein Retail-Produkt - 144 Mitarbeiter aus den Netzwerkeinheiten und der Zentrale wurden in der "GoIT"-Akademie geschult, 36 Product Owner nahmen an der Retail Product Owner Academy teil - >3000 Personen arbeiten in agilen Teams in der Gruppe - >70 Personen treten der Agile Transformation Community im Konzern bei <p>2) Digital Delivery in RBI / daVinci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neues eGateway 1.0 namens myRaiffeisen etabliert - erweitertes digitales KYC (Know your Customer) für Firmenkunden für unsere Financial Institution-Kunden - Unterstützung aller digitalen Geschäftsinitiativen 					2
RBI hat höchsten Sicherheitsstandard implementiert; kontinuierliche Weiterentwicklungen in diesem Thema sind im Gange	10%	<ul style="list-style-type: none"> • 900 Sicherheitskontrollen eingerichtet und kontrolliert (evidenzbasiert) pro Netzwerkeinheit • IAM (Identity Access Management)-Upgrade geliefert, neue PAM-Plattform geliefert • Integration / Anbindung von Anwendungen an die Plattformen läuft. • CASB (Cloud Access Security Broker) wird in der Gruppe ausgerollt • Security in Agile Konzept und Security Champions in Wien ausgerollt und 150 IT-Ressourcen in Wien geschult. • Deep-Dive-Trainings (Blue-Belt wie Cloud Security, Mobile App Security, ...) entwickelt und Schulungen gestartet. • SIEM (Security Information Event Management) / SOC (Security Operation Center) in 7 Netzwerkeinheiten, 6 österreichischen Tochtergesellschaften und 2 Raiffeisen Landesbanken ausgerollt. • SOC (Security Operation Center) personell vollständig besetzt und operative Prozesse etabliert 					2
	100%						2,40

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher							
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung					Wertung
Board Area Costs Portfolio Quality - Group Risk Costs - Group NPE Ratio - Group Durchschnittlicher Faktor, berechnet von Group Planning & Finance: 3: übertrifft die Erwartungen >1,2 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8 1: unter den Erwartungen < 0,8	40%	KPI	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewicht	W-Faktor	2
		Portfolio Quality - Group	-13,5%	1,16	0,25	0,29	
		Board Area Costs	-5,8%	1,06	0,25	0,27	
		Risk Costs - Group	29,9%	0,77	0,25	0,19	
		NPE Ratio - Group	-5,0%	1,05	0,25	0,26	
		Durchschnittlicher Faktor	1,01				
Nicht finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung				Wertung	
hoch engagierte und befähigte Mitarbeiter RBI Vorstandsbereich insgesamt gemessen durch jährliche Mitarbeiterbefragung 2020 basierend auf standardisierter Methodik und Benchmarks (KornFerryHay Group) 2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze: +/- 6 (2020 Österreichische Norm der KornFerryHay Group)	10%		Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Austria Norm	Abweichung	2	
		Enablement Score RBI Risk Area	72	74	-2		
		Engagement Score RBI Risk Area	65	71	-6		
Starke Risk Governance durch Identifizierung, Messung, Überwachung und Management aller relevanten Risikofaktoren in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften der zuständigen Behörden. Die Risikotragfähigkeit ist ein zentraler Bestandteil der Geschäftsplanung und Budgetierung.	20%	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund der Covid-19-Krise bereits 03/20 spezielle kreditpolitische Maßnahmen eingerichtet • Bestehende Komitees und Strukturen haben sehr gut funktioniert • Recovery-Plan-Governance wurde aktiviert und ein spezielles Contingency-Komitee eingerichtet in 03/20 • Standardisiertes Reporting wurde kurzfristig bereitgestellt • zusätzliche Underwriting Deep Dives wurden durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet • klare Vorgaben zu potenziellen Risikokosten wurden Anfang des Jahres effektiv an externe Stakeholder kommuniziert und schließlich korrekt verifiziert. • Prognosen auf Basis interner Konzernmodelle, die Top-Down-Makro-Stresstests und Bottom-Up-Analysen ergänzen, sowie Vorwegnahme der mittelfristigen Erholungssannahmen für Branchen und Teilportfolios. 					3
Unsere Modelle und Entscheidungen basieren auf Fakten, Daten und analytischen Kapazitäten, kombiniert mit unserer Expertise und Erfahrung. Die Modelle werden in Übereinstimmung mit Branchenstandards und einer umfassenden Modellrisikopolitik rückgetestet und validiert.	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Projektfinanzierungs- und Unternehmensmodelle wurden Anfang des Jahres aktiviert • Vollständig automatisiertes SMB-Ratingmodell von der EZB genehmigt • Vollständige regulatorische Akzeptanz eines neuen Sovereign-Rating-Modells • Aktivierung eines Modell-Risiko-Frameworks einschließlich eines transparenten Lebenszyklus-Reportings aller wesentlichen Modelle • Dynamisches Dashboard-Reporting aller relevanten Risikobereiche • Start der neuen internen Data Science Academy (konzernweit 600+ Absolventen der ersten Stufe, 63 der dritten Stufe, 17 der vierten Stufe) • insgesamt 17 durch AA unterstützte Use Cases gestartet und/oder abgeschlossen • Roadmap und Backlog für weitere Projektdurchführung vorhanden 					2
Organisationsstrukturen und Arbeitsansätze innerhalb des Risikobereichs folgen den Prinzipien adaptiver Setups und fördern die End-to-End-Verantwortung in funktionsübergreifenden Teams. Die Ziele der Risikoorganisation tragen zu den Unternehmenswerten und der Vision/Mission bei. Wir reagieren agil auf plötzliche externe Ereignisse, bilden schnell fähige Teams und verschieben Prioritäten.	10%	<ul style="list-style-type: none"> • 11 Agile Setups in verschiedenen Bereichen implementiert, an denen 338 Mitarbeiter beteiligt sind und die Verantwortung für ein Budget von 63,5 Mio. EUR tragen • Mehrere kleinere adaptive Setups implementiert (z. B. FI Risk and Analysis) • Erweiterung der CRO-Verantwortung um die Funktionen Group Compliance sowie Group Regulatory Affairs & Data Governance • Strategische Roadmap für das Risikomanagement definiert und im gesamten RBI-Konzern gestartet, die den Beitrag von Risiko zur übergeordneten Vision und Mission für die nächsten Jahre definiert. 					2
Digitalisierung der Risikoprozesse durch die Bewertung aller unserer Kernprozesse, um sie unter Verwendung modernster Technologie in Richtung digitaler Prozesse zu transformieren, um eine nahtlose End-to-End-Kundenerfahrung zu unterstützen.	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung eines modernen, zukunftsorientierten Limitmanagementsystems (LMS), das alle Non-Retail-Segmente vereint und die Digitalisierung in Richtung End-to-End Customer Journey erweitert • Neugestaltung des Standardprozesses für Unternehmenskredite wurde initiiert • Projekt für ein einheitliches Kreditrisiko (OCR) mit dem Ziel einer gemeinsamen cloudbasierten regulatorischen Kapitalberechnungsplattform für die Gruppe wurde aufgesetzt • Einführung der Proebiz-Plattform, die eine gemeinsame Plattform für den Forderungsverkauf ermöglicht • Einführung von Inkasso in der Cloud zur Steigerung der Effizienz innerhalb der Gruppe • Entwicklung mehrerer Transaktions-Scorecards durch ein gemeinsames Team, um einen standardisierten Kreditvergebeprozess in der gesamten Gruppe zu ermöglichen. • Migration der Marktrisiko-Infrastruktur in die Amazon Cloud (erstes regulatorisches Produktionssystem auf Cloud-Basis in der Gruppe), was zu einer signifikanten Reduzierung der Betriebskosten führt. • Erstes vollständig automatisiertes Ratingmodell und im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (SMB). • Einführung von Robotik in den Kreditvergebeprozess für ausgewählte Teilportfolios (Fonds-Rating und Kredit). 					2
	100%						2,20

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

4.2.5 Bonushöhe

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

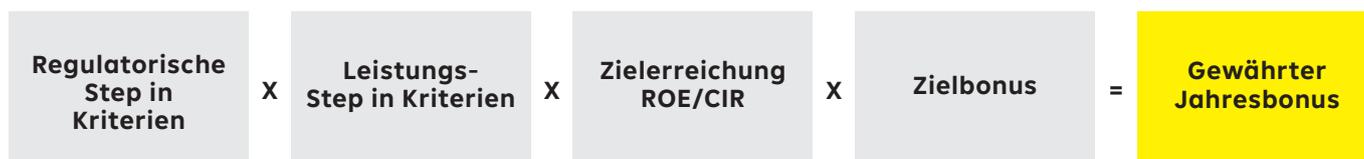
Weitere Details zur Funktionsweise des Bonussystems für Vorstandsmitglieder entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik der Gesellschaft in Punkt 2.4.2⁶.

Die Ziele für die Kennzahlen ROE und CIR wurden für 2020 in folgendem Ausmaß erfüllt:

2020 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI Gruppe	50%	52,50%	56,76%	91,89%	75,25%
Return on Equity RBI Gruppe	50%	11,00%	6,45%	58,60%	

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2020 betrug 75,25%. Der so berechnete Prozentsatz der Gesamtleistung (Zielerreichung ROE/CIR) wurde mit dem konkreten vom Personalausschuss festgelegten Zielbonus jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (maximal 100% des Grundgehalts) multipliziert, woraus sich der gewährte Jahresbonus ergibt.

Der jährliche Leistungsbonus berechnet sich daher wie folgt:



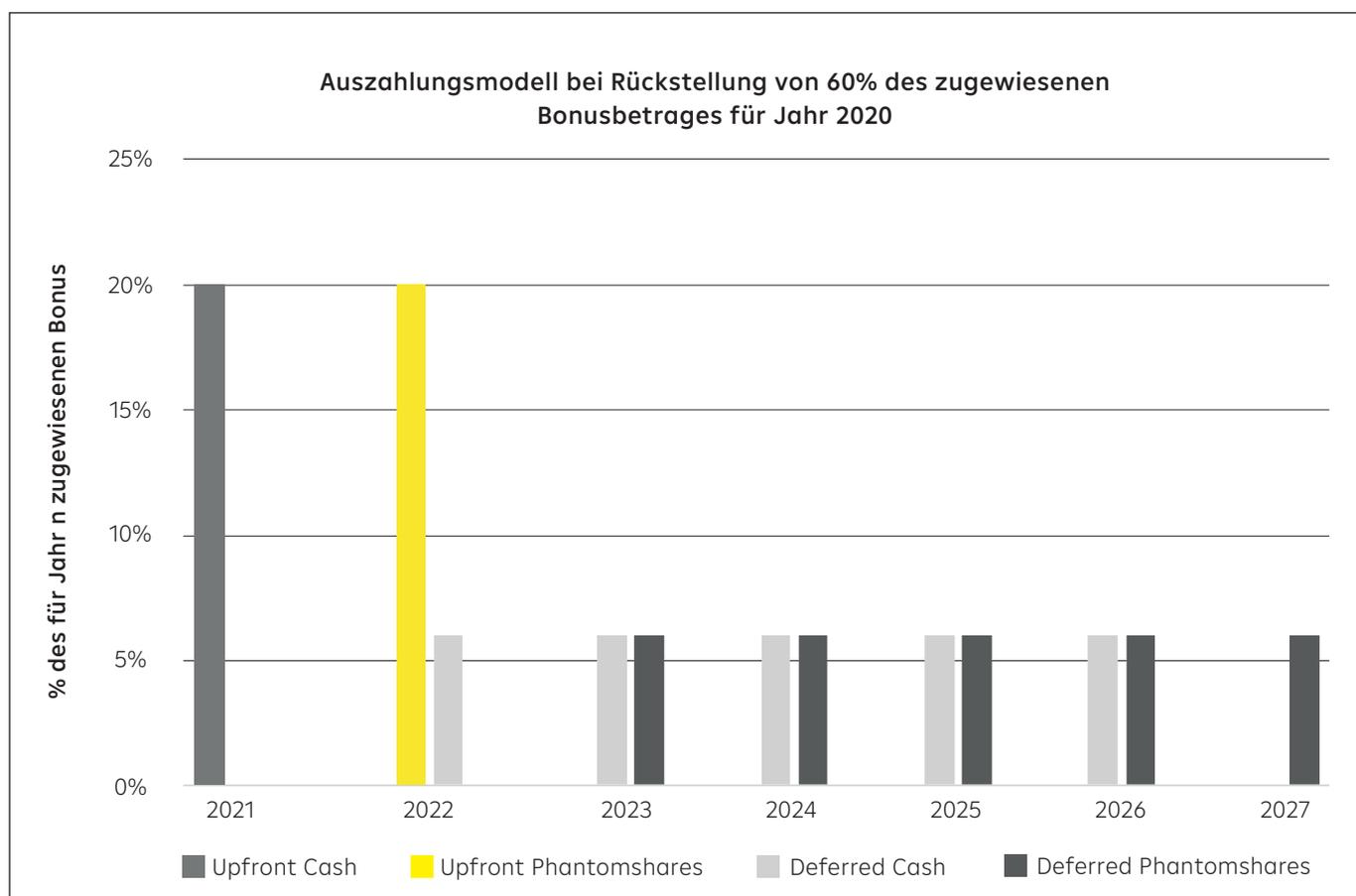
⁶https://www.rbinternational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2020 (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 2020 zugeteilt. Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2020 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 2020 an Mitglieder des Vorstands unterliegt den bankrechtlichen Auszahlungsmodalitäten. Dementsprechend wurde die Hälfte des Bonus in unbaren Instrumenten zugeteilt (Phantomshares) und wird ein erheblicher Bonusteil (konkret 60%) über einen Rückstellungszeitraum von fünf Jahren zurückgestellt. Nähere Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung).

Die folgende Übersicht zeigt das **Auszahlungsmodell für den Jahresbonus 2020**:



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2020

Der für das Geschäftsjahr 2020 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 Fehlverhalten 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 Aufsichtsrates bestätigt. Es konnten daher die für die Vorjahre zugeteilte Bonusteile, für die gemäß Auszahlungsmodell eine Auszahlung im Geschäftsjahr 2020 vorgesehen ist, in vollem Umfang ausgezahlt werden (die Auszahlungsbeträge finden sich in Abschnitt 4.1.2, Tabelle 3).

6. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Keine.

7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurden die **Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der 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 2020 des Vorstandes und der Leistungskriterien der bonusberechtigten 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 Mitarbeitervergütung:

Jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung		2020 vs 2019	
Johann Strobl CEO	in % absolut	-16% -297	
Peter Lennkh Corporate Banking	in % absolut	-8% -118	
Andreas Gschwenter COO/CIO	in % absolut	-16% -242	
Hannes Mösenbacher CRO	in % absolut	-16% -241	
Lukasz Januszewski Markets & Investment Banking	in % absolut	-8% -118	
Andrii Stepanenko Retail Banking	in % absolut	-15% -239	
Konzernleistung		2019	2020
ROE	11%		6,45%
CIR	56,50%		56,76%
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis			
MA der Gesellschaft	in % absolut		1% 0,8

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 2020 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

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

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

8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass Mitgliedern des Aufsichtsrates 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 Aufsichtsrates (Kapitalvertretern) gemäß Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 21. Juni 2018 ab dem Geschäftsjahr 2017, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 120.000,-
- für die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils EUR 90.000,-
- für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils EUR 60.000,-
- für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses zusätzlich EUR 10.000
- 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 2020 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2021):

Beträge in TEUR

Aufsichtsratsmitglied	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Gesamtvergütung
Erwin Hameseder	120	32		152
Martin Schaller	90	27		117
Heinrich Schaller	90	23		113
Klaus Buchleitner	60	5		65
Peter Gauper	60	6		66
Wilfried Hopfner	60	6		66
Rudolf Könighofer	60	13		73
Johannes Ortner	28	4		32
Günther Reibersdorfer	48	2		50
Reinhard Mayr	12	4		16
Heinz Konrad	12	3		15
Eva Eberhartinger	60	16	10	86
Birgit Noggler	60	32	10	102
Andrea Gaal	60	32		92
Summe	820	205		1045

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020 entspricht 58% der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI im Geschäftsjahr 2020.

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 Vergütungspolitik sieht vor, dass bei der Festlegung der individuellen Leistungskriterien für den jährlichen Leistungsbonus der Vorstandsmitglieder auch Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft einschließlich ökologischer-Faktoren verwendet werden können. Die detaillierten Regeln zur Festlegung der Leistungskriterien und des Performance-Management-Prozesses (Performance-Management-Regeln für den Vorstand) werden gemäß der Vergütungspolitik vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates festgelegt.

In der Hauptversammlung 2020 wurde von Aktionärsseite der Wunsch geäußert, Nachhaltigkeitsthemen im Vergütungssystem angemessen zu berücksichtigen. Der Vergütungsausschuss hat die Performance-Management-Regeln für den Vorstand dahingehend abgeändert, dass ab dem Performancejahr 2021 für jedes Vorstandsmitglied verpflichtend zumindest ein Nachhaltigkeitsziel betreffend Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance „ESG“) vorgesehen werden muss.

www.rbinternational.com

