



**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 2022

Vergütungsbericht

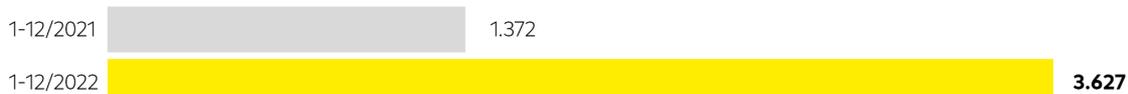
Bericht über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG im Geschäftsjahr 2022

Inhalt

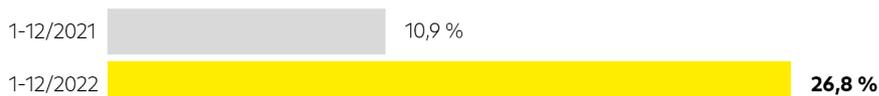
1. Auf einen Blick.....	1
2. Vorwort	1
3. Einleitung - Unternehmensperformance 2022.....	2
4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022.....	3
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022.....	4
4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022.....	4
4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre	6
4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder.....	6
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022.....	7
4.2.1 Einleitung/Überblick.....	7
4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien	7
4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien.....	8
4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder.....	10
4.2.5 Bonushöhe	25
4.2.6 Auszahlungsmodell	26
5. Malus und Clawback.....	27
6. Abweichungen von der Vergütungspolitik	27
7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung.....	28
8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021.....	29
9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung.....	30

1. Auf einen Blick

Konzernergebnis (in € Millionen)



Konzern-Return on Equity



Cost/Income ratio



NPE Ratio



2. Vorwort

Dieser vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte **Vergütungsbericht** enthält einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG („RBI“ oder „Gesellschaft“) gewährte oder geschuldete Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form. ¹ Die Gewährung und Auszahlung der Vergütung erfolgte im Einklang mit der von der Hauptversammlung am 20.10.2020 beschlossenen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der RBI („Vergütungspolitik“) sowie unter Einhaltung der für Kreditinstitute vorgesehenen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

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

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

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

3. Einleitung - Unternehmensperformance 2022

Die RBI blickt auf ein herausforderndes Geschäftsjahr zurück, das stark von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Umbrüchen geprägt war. Der Krieg traf die RBI und ihre Tochterbanken, vor allem die Raiffeisen Bank Ukraine und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im besonderen Maße. Die RBI verstand sich und versteht sich immer noch als Brückenbauer zwischen Ost und West, zwischen Völkern und Kulturen, mit dem Ziel einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Menschen und Unternehmen in dieser Region zu leisten. Der Krieg in der Ukraine stellt somit eine noch nie dagewesene Herausforderung für die RBI und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Mit vereinten Kräften arbeiteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBI daran, diesen Herausforderungen zu begegnen. Verschiedene Initiativen und Spendenaufrufe sorgten dafür, dass nicht nur Erste Hilfe geleistet, sondern auch langfristige Unterstützung für Betroffene angeboten werden konnte. Die RBI AG möchte sich hier im besonderen Maße bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedanken, die nicht nur ihre zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt haben, sondern auch mittels Sach- oder Geldspenden einen Beitrag geleistet haben.

Die RBI prüft weiterhin alle Optionen für das Geschäft in Russland - bis hin zu einem sorgfältig gesteuerten Ausstieg. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnte die RBI AG ihr Ergebnis auch in diesem Geschäftsjahr nochmals deutlich übertreffen. Mit einem Konzernergebnis von EUR 3,627 Mrd. wurde das Vorjahresergebnis um 164,3% gesteigert. Die Cost Income Ratio verbesserte sich um 16,9 Prozentpunkte auf 36,6% und die Konzern-Return on Equity stieg um 15,9 Prozentpunkte auf 26,8%. Die Harte Kernkapitalquote (transitional) stieg um 2,9 Prozentpunkte auf 16,0%.

Trotz des krisengeprägten Geschäftsjahres kann die RBI auf ein solides Geschäftsjahr zurückblicken. Dieser Erfolg ist den herausragenden Bemühungen und der harten Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken und zeigt, dass das Geschäftsmodell sowie die Governance der RBI nicht nur widerstandsfähig, sondern auch nachhaltig ist.

Vor dem Hintergrund großer Veränderungen der Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen, die das Jahr 2022 mit sich brachte, stellte die RBI AG erneut den Erfolg und die Stärke ihres integrierten und diversifizierten Geschäftsmodells unter Beweis. Neben den finanziellen Zielen bekannte sich die RBI außerdem zur Erreichung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele. Im Umfeld sich verändernder Märkte, mit einem verstärkten Fokus auf die Umwelt und den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, unternahm die RBI weitere Schritte, um ihrem Ziel näher zu kommen, bis zum Jahr 2025 zum meist empfohlenen Finanzdienstleister in ihren Kernmärkten zu werden.

Der Vorstand, in enger Abstimmung mit dem Aufsichtsrat, hatte vor Beginn des Krieges in der Ukraine die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von EUR 1,15 je dividendenberechtigter Stammaktie für das Geschäftsjahr 2021 vorgesehen. Durch den Krieg in der Ukraine und die verhängten Sanktionen ist und war das wirtschaftliche Umfeld und die damit einhergehenden Auswirkungen für die RBI-Gruppe mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Daher beschloss die Hauptversammlung am 31. März 2022 den gesamten Bilanzgewinn auf neue Rechnung vorzutragen. Der Vorstand wird die Ausschüttung einer Dividende von bis zu € 0,80 je Aktie des Bilanzgewinns 2022 empfehlen, auch wenn der Zeitpunkt der Entscheidung noch offen ist und der Beschluss über die Ausschüttung voraussichtlich nicht in der Hauptversammlung am 30. März 2023 erfolgen wird. Der Zeitpunkt der Entscheidung und die Beschlussfassung in einer außerordentlichen Hauptversammlung werden von den Kapitalquoten und den fortdauernden strategischen Überlegungen abhängen.

4. Bericht über die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

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 Konkurrenzklause
Zeitablauf		

Im Einklang mit diesen Vorgaben wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 folgende Vergütungen gewährt:

- **Fixvergütung:**
 - o Grundgehalt,
 - o Zusatz- & Nebenleistungen (Benefits) sowie
 - o Vergütungen für allfällig bestehende Aufsichtsratsmandate in verbundenen Unternehmen
- **Variable Vergütung:**
 - o Zuteilung jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022 und Auszahlung der Bonusanteile aus Vorperioden

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

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022 gewährt, zugeteilt bzw. ausbezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2022 ausgezahlte Fixvergütung und der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2022 zugeteilte Leistungsbonus. Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2022 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 2022**.

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

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

4.1 Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

4.1.1 Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022

Übersicht Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022 (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	2022	1.071	340	0	68	1.071	429	643	2.551	42%	48%
Peter Lennkh Corporate Banking	2022	750	381	18	47	750	300	450	1.946	39%	48%
Andreas Gschwenter COO/CIO	2022	750	334	14	47	750	300	450	1.895	40%	48%
Hannes Mösenbacher CRO	2022	750	325	13	47	750	300	450	1.885	40%	48%
Łukasz Januszewski Markets & Investment Banking	2022	750	355	111	20	750	300	450	1.987	38%	46%
Andrii Stepanenko, Retail Banking	2022	750	410	114	47	750	300	450	2.071	36%	45%

Erläuterungen zu Tabelle 1:

In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2022 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2022 zugeteilt wurde.

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 2022 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 2022 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrats im Einklang mit der Vergütungspolitik im März 2022 zugeteilten jährlichen Leistungsbonus ab (Details siehe Abschnitt 4.2).

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und den gesetzlichen Erfordernissen für Kreditinstitute (siehe insb. § 39b BWG inkl. Anhang zu § 39b BWG) unterliegt der Jahresbonus 2022 aller Vorstandsmitglieder besonderen Auszahlungsmodalitäten. Details entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.4.3).⁴

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

2a. Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der nicht der Rückstellung unterliegt. Allen Vorstandsmitgliedern wurde 40% des Bonus 2022 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2023 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2024 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 2022 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 https://www.rbinternational.com/de/investoren/corporate-governance/_jcr_content/root/responsivegrid/contentcontainer_388_805756269/contentbox/downloadbutton.download.html/-1/ovHV_2020_Verguetungspolitik_extra.pdf

4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre

Übersicht über die im Geschäftsjahr 2022 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 2):

Beträge gerundet in TEUR

Vorstandsmitglieder	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Summe
Johann Strobl, CEO	178	212	101	94	99	106	85	875
Peter Lennkh Corporate Banking	148	177	78	78	77	82	66	706
Andreas Gschwenter, COO/CIO	148	177	85	78	75	76	31	671
Hannes Mösenbacher, CRO	148	177	85	77	59	-	-	546
Łukasz Januszewski, Markets & Investment Banking	148	177	85	65	-	-	-	475
Andrii Stepanenko, Retail Banking	148	177	85	59	-	-	-	469

Beträge gerundet in TEUR

Ehemalige Vorstandsmitglieder	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Bonus 2017	Bonus 2016	Bonus 2015	Summe
Martin Grill	-	40	85	78	82	88	71	443
Klemens Breuer	-	-	-	-	73	94	75	242
Karl Sevelda	-	-	-	-	60	129	104	293

Erläuterungen zu Tabelle 2:

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

4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Darüber hinaus wurde an ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihren Hinterbliebenen im Geschäftsjahr € 1.386 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022

4.2.1 Einleitung/Überblick

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien

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

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im Februar 2023 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022 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 Harte Kernkapitalquote (transitional) der RBI sowie der RBI-Gruppe wurde erreicht (sowie alle übrigen regulatorisch erforderlichen Kapital- und Pufferanforderungen der CRR und CRD wurden eingehalten).
- Es liegt kein Verbot der Gewährung oder Auszahlung variabler Vergütung durch die zuständige Aufsichtsbehörde EZB vor.
- Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist einer soliden Kapitalausstattung der RBI sowie der RBI-Gruppe nicht abträglich.

4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien

Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien

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

Die für das Jahr 2022 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Kapitalbezogenes Step-In Kriterium	11,65%	16,01%	ok
50% des konsolidierten ROE mid-term Ziels	5,50%	26,80%	ok

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2022 wurden vom Personalausschuss des Aufsichtsrats im Rahmen des Performance-Managementprozesses für jedes einzelne Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt. Details zu den individuell festgelegten Leistungszielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt 4.2.4.

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

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

Die individuellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2022 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 und den anderen Banken der RBI-Gruppe im In- und Ausland ist sichergestellt, dass ein einheitlicher Maßstab für die Erfolgsmessung der Vorstände angewendet wird, der den Erfolg der gesamten Gruppe gewährleisten soll. Dabei wurde insbesondere die wichtige Kontrollfunktion von Risikoaspekten angemessen berücksichtigt, was besonders im Zuge des Krieges in der Ukraine und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Umbrüchen erforderlich war.

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

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

VISION 2025: WE ARE THE MOST RECOMMENDED FINANCIAL SERVICES GROUP

MISSION: WE TRANSFORM CONTINUOUS INNOVATION INTO SUPERIOR CUSTOMER EXPERIENCE

Die Erreichung der Vision/Mission wird durch die „Strategic Roadmaps“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Daraus leiten sich die Vorstandsziele für 2022 ab, die vom Personalausschuss des Aufsichtsrats genehmigt wurden. Die Themen Nachhaltigkeit und der Fokus auf die RBI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde konsequent weitergeführt, ebenso der starke Fokus auf die adaptive und digitale Transformation. Damit kommt die RBI ihrer Vision/Mission, durch kontinuierliche Transformation ihren Kundinnen und Kunden ein wertvoller und strategisch wichtiger Partner zu sein, weiterhin näher.

Gut ausgebildete Mitarbeitende sowie eine steigende Geschlechterdiversität auf Top-Führungsebene bilden eine wichtige Säule für nachhaltigen Unternehmenserfolg und spiegeln sich deshalb in den Zielen aller Vorstandsverantwortlichkeiten wider. Wie auch in den Jahren davor sehen wir ein hohes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Engagement und Enablement weiterhin als Basis für den Unternehmenserfolg der RBI. Ganz im Sinne der sozialen Komponente der Nachhaltigkeit wollen wir allen Mitarbeitenden ermöglichen, Bestleistungen zu erbringen und ihr volles Potenzial zu entfalten, um damit zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen. Dieses strategisch bedeutende Ziel ist daher in der vollen Verantwortung unseres CEOs verankert und wird mit Hilfe einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, basierend auf einem international anerkannten Standard der KornFerryHay Group, gemessen.

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 weiter konsequent fortgeführt. Damit soll erreicht werden, dass die Kundinnen und Kunden die RBI bzw. RBI-Gruppe als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI bzw. der RBI-Gruppe, Bankgeschäfte in nachhaltiger und sozialer Weise zu den Kundinnen und Kunden zu bringen, sowie den Kundinnen und Kunden beratend bei diesem Weg zur Seite zu stehen bleibt ein essenzieller Bestandteil der Strategie der RBI. Die Initiativen dazu laufen unter dem Titel "Fokus auf verantwortungsvolle Kundinnen und Kunden/Geschäfte".

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2022 finden sich in den individuellen Zielen der jeweiligen Vorstände in geeigneter Form wieder.

Die zu Beginn des Performance Jahres 2022 eingetretene Ukraine Krise hat die RBI vor große Herausforderungen gestellt. Der Vorstand war und ist besonders nach Ausbruch des Krieges mit der Bewältigung der verschiedenen Auswirkung auf die RBI fokussiert, was auch in den nicht-finanziellen Leistungskriterien berücksichtigt wurde. Die rasche Begleitung der betroffenen Mitarbeitenden in dieser außergewöhnlichen Krisensituation, sowohl auf emotionaler Ebene, aber auch die koordinierte Hilfe und Unterstützung unserer ukrainischen Kollegenschaft hatte oberste Priorität.

Unter dem Arbeitstitel „Hilfe für die Ukraine“ implementierte der RBI-Vorstand eine zentrale Steuerungs- und Koordinationsdreh-scheibe, um alle Hilfsangebote innerhalb des RBI-Konzerns unter einer Überschrift zu vernetzen: Mitarbeitenden und deren Familien, die die Ukraine verlassen mussten, wurden "Unterstützungspakete" angeboten, um den Übergang zu erleichtern. Ziel war es, sofortige Unterstützung und Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten. Diese Pakete umfassten unter anderem eine rund um die Uhr erreichbare Hotline, die Abholung an der Grenze, Nothilfepakete, eine dreimonatige Unterkunft und psychologische Unterstützung. Darüber hinaus wurden kleinere Gemeinschaftsprojekte von Kolleginnen und Kollegen organisiert, die durch den von der Stepic CEE Charity verwalteten Fonds "Kollegen für Kollegen" unterstützt wurden. Durch diese zentral ermöglichte "Hilfe für die Ukraine" konnten seit Februar 2022 über 1000 Familien und über 3000 Einzelpersonen unterstützt werden.

Im Laufe des Jahres haben die Vorstandsmitglieder für eine nachhaltige und solide finanzielle Kapitalbasis gesorgt und ein gesundes Wachstum der Netzwerkbanken-Märkte unterstützt. In enger Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat hat der RBI-Vorstand den RBI-Konzern durch eine turbulente und dynamische Zeit geführt. Er hat bei Bedarf Anpassungen der Strategie veranlasst und eine rechtzeitige Reaktion auf die sich ständig ändernden Umstände, wie etwa makroökonomische Entwicklungen, regulatorische Anforderungen und dergleichen, sichergestellt.

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

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

4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder

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

Individuelle Ziele CEO: Johann Strobl																																																							
Finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																																				
<ul style="list-style-type: none"> Consolidated Profit - Group RORAC - Group Cost/Income Ratio - Group Board Area Cost <p>2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8</p>	50%	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">KPI: Consolidated Profit – Group</th> </tr> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>111%</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <th colspan="4">KPI: RORAC – Group</th> </tr> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> <tr> <td>120%</td> <td>1,60</td> <td>0,25</td> <td>0,40</td> </tr> <tr> <th colspan="4">KPI: Cost/Income Ratio – Group</th> </tr> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> <tr> <td>37%</td> <td>1,37</td> <td>0,25</td> <td>0,34</td> </tr> <tr> <th colspan="4">KPI: Board Area Costs</th> </tr> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> <tr> <td>12%</td> <td>1,12</td> <td>0,25</td> <td>0,28</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Durchschnittlicher Faktor: 1,42</td> </tr> </tbody> </table>	KPI: Consolidated Profit – Group				% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	111%	1,60	0,25	0,40	KPI: RORAC – Group				% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	120%	1,60	0,25	0,40	KPI: Cost/Income Ratio – Group				% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	37%	1,37	0,25	0,34	KPI: Board Area Costs				% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	12%	1,12	0,25	0,28	Durchschnittlicher Faktor: 1,42				3,00
KPI: Consolidated Profit – Group																																																							
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																																				
111%	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: RORAC – Group																																																							
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																																				
120%	1,60	0,25	0,40																																																				
KPI: Cost/Income Ratio – Group																																																							
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																																				
37%	1,37	0,25	0,34																																																				
KPI: Board Area Costs																																																							
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																																				
12%	1,12	0,25	0,28																																																				
Durchschnittlicher Faktor: 1,42																																																							
Nicht- finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																																				
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>1) Engagement-Index RBI AT gesamt 2021: 68 Befähigungs-Index RBI AT gesamt 2021: 74</p> <p>2) Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT (Österreich) als auch im RBI-Konzern.</p> <p>3) 75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen vereinbarten individuellen Entwicklungsplan Initiierung von 2-3 Führungsmaßnahmen, um in das Führungsbewusstsein zu investieren Entwicklung einer Strategie zur Deckung des Lernbedarfs durch digitale Lernelemente inkl. einer digitalen Lerninfrastruktur</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Gesamtleistung berechnet nach Leistungsniveau der einzelnen Themen, alle gleich gewichtet</p> <ul style="list-style-type: none"> ad 1) erfüllt die Erwartungen Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Pulsumfrage 	15%	<p>Engagement-Index RBI AT gesamt 2022: 69 Enablement-Index RBI AT gesamt 2022: 75</p> <p>2) Erreichte Geschlechterdiversität:</p> <ul style="list-style-type: none"> RBI AT: 27% RBI Gruppe: 34% <p>3) Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert</p> <p>Interventionen für Führungskräfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leadership Learning Journeys für rund 65 B-2 und agile Führungskräfte organisiert Leadership Journey mit rund 60 High Potentials durchgeführt 18 Führungskräfte der Ebene B-1 vertieften sich in Führungsstandards und Kulturmuster; die Ergebnisse werden 2023 für nachfolgende Projekte genutzt <p>Strategie für digitales Lernen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erstellung einer Lernstrategie für die wichtigsten strategischen Prioritäten 15%ige Steigerung der Nutzung digitaler Lerninhalte von Drittanbietern in der RBI Entwicklung der digitalen Infrastruktur durch die Implementierung neuer Tools und die Integration neuer Inhaltsanbieter Testpiloten mit potenziellen neuen Anbietern durchgeführt Testpilot zur Nutzung eines durch künstliche Intelligenz gesteuerten Personalanalysetools eingerichtet Start der Nutzung einer mobilen App 	2,00																																																				

<ul style="list-style-type: none"> • ad 1) erfüllt die Erwartungen Befähigung 74% +/- 4% gemessen an der Pulsumfrage • ad 2) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 25% +/- 2% • ad 2) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 33% +/- 1% • ad 3) Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% • ad 3) Bewusste Führung: Erfüllt die Erwartungen: 2 - 3 Interventionen • ad 3) Strategie für digitales Lernen: qualitative Bewertung 			
<p>Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Gesamt-NPS (Net Promoter Score) als Summe aus NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB</p> <p>1: Unter den Erwartungen, wenn nur eine Geschäftssparte die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen 2: Erfüllt die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen 3: Übererfüllt, wenn zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens ein Geschäftsbereich die Erwartungen übertrifft</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • In allen 3 Geschäftsbereichen ist die Leistung 2022 "Erfüllt die Erwartungen" 	2,00
<p>Krisenmanagement</p> <p>Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise</p>	15%	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet • Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB (Netzwerkbank)-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und der Ukraine) • Enge Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat in verschiedenen Ausschüssen gewährleistet • Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle • Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in der Ukraine, gestartet 	2,00
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neues ESG-Geschäftsvolumen (Summe der Geschäftsbereiche) • Etablierung einer vom BoM genehmigten Menschenrechtspolitik für den RBI-Konzern • Basierend auf der PRB-Verpflichtung der RBI: Festlegung von SMARTEN ESG-ZIELEN in mindestens zwei negativen ESG-Auswirkungsbereichen ("Klima" und "Ressourceneffizienz") - bis Ende 2022: <p>2: Erfüllt die Erwartungen: quantitative und qualitative Bewertung</p>	10%	<p>Neues ESG-Geschäftsvolumen (Summe der Geschäftsbereiche): Durchschnitt der Fortschritte in den drei Geschäftsbereichen (96 %)</p> <p>Etablierung einer vom Vorstand genehmigten Menschenrechtspolitik für den RBI-Konzern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Menschenrechts Policy der Gruppe wurde genehmigt • Eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe wurde eingerichtet, um mit der Umsetzung zu beginnen <p>RBI Principles for Responsible Banking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die von der RBI entwickelten wissenschaftsbasierten Ziele wurden genehmigt • Qualitative Ziele zum Thema "Ressourceneffizienz" werden über ausgewählte Branchen-/ Sektorenrichtlinien der RBI-Gruppe (z. B. Stahl) und das E-Scoring von großen Firmenkunden umgesetzt • Klima- und Ressourceneffizienzdaten werden über den ESG-Kundenfragebogen erhoben 	2,00
	100%		2,50

Individuelle Ziele Market & Investment Banking: Lukasz Januszewski											
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<ul style="list-style-type: none"> NPAT - Total Business Line IC & Markets (Gewichtung innerhalb des Ziels 20%) RORAC - Total Business Line IC & Markets (Gewichtung innerhalb des Ziels 20%) Cost/Income Ratio - Total Business Line IC & Markets (Gewichtung innerhalb des Ziels 10%) Total Gross Income in Products related to Board Area (Gewichtung innerhalb des Ziels 50%) <p>2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8</p>	40%	KPI: Net Profit after Tax – Total Business Line IC & Markets <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>294%</td> <td>1,60</td> <td>0,20</td> <td>0,32</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	294%	1,60	0,20	0,32	3,00
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
		294%	1,60	0,20	0,32						
		KPI: RORAC – Total Business Line IC & Markets <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>257%</td> <td>1,60</td> <td>0,20</td> <td>0,32</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	257%	1,60	0,20	0,32	
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
		257%	1,60	0,20	0,32						
		KPI: Cost/Income Ratio – Total Business Line IC & Markets <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>110%</td> <td>1,60</td> <td>0,10</td> <td>0,16</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	110%	1,60	0,10	0,16	
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor								
110%	1,60	0,10	0,16								
KPI: Total Gross Income in Products related to Board Area <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>124%</td> <td>1,60</td> <td>0,50</td> <td>0,80</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	124%	1,60	0,50	0,80			
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor								
124%	1,60	0,50	0,80								
Durchschnittlicher Faktor: 1,60											
Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>3) Engagement-Index RBI AT gesamt 2021: 68 Befähigungs-Index RBI AT gesamt 2021: 74</p> <p>4) Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT (Österreich) als auch im RBI-Konzern.</p> <p>3) 75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen vereinbarten individuellen Entwicklungsplan Initiierung von 2-3 Führungsmaßnahmen, um in das Führungsbewusstsein zu investieren Entwicklung einer Strategie zur Deckung des Lernbedarfs durch digitale Lernelemente inkl. einer digitalen Lerninfrastruktur</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Gesamtleistung berechnet nach Leistungsniveau der einzelnen Themen, alle gleich gewichtet</p> <ul style="list-style-type: none"> ad 1) erfüllt die Erwartungen Engagement 71% +/- 4% gemessen durch Pulsumfrage ad 1) erfüllt die Erwartungen Befähigung 74% +/- 4% gemessen an der Pulsumfrage ad 2) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI AT 25% +/- 2% 	15%	<p>Engagement-Index RBI AT gesamt 2022: 69 Enablement-Index RBI AT gesamt 2022: 75</p> <p>2) Erreichte Geschlechterdiversität:</p> <ul style="list-style-type: none"> RBI AT: 27% RBI Gruppe: 34% <p>3) Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert</p> <p>Interventionen für Führungskräfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leadership Learning Journeys für rund 65 B-2 und agile Führungskräfte organisiert Leadership Journey mit rund 60 High Potentials durchgeführt 18 Führungskräfte der Ebene B-1 vertieften sich in Führungsstandards und Kulturmuster; die Ergebnisse werden 2023 für nachfolgende Projekte genutzt <p>Strategie für digitales Lernen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erstellung einer Lernstrategie für die wichtigsten strategischen Prioritäten 15%ige Steigerung der Nutzung digitaler Lerninhalte von Drittanbietern in der RBI Entwicklung der digitalen Infrastruktur durch die Implementierung neuer Tools und die Integration neuer Inhaltsanbieter Testpiloten mit potenziellen neuen Anbietern durchgeführt Testpilot zur Nutzung eines durch künstliche Intelligenz gesteuerten Personalanalysetools eingerichtet Start der Nutzung einer mobilen App 	2,00								

<ul style="list-style-type: none"> • ad 2) Erfüllt die Erwartungen Geschlechtervielfalt in der RBI-Gruppe 33% +/- 1% • ad 3) Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% • ad 3) Bewusste Führung: Erfüllt die Erwartungen: 2 - 3 Interventionen • ad 3) Strategie für digitales Lernen: qualitative Bewertung 			
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raiffeisen Research: Verstärkte ESG-Abdeckung europäischer börsennotierter und nicht börsennotierter Unternehmen (Ambition 90 %+ aller abgedeckten Unternehmen), mindestens drei ESG-Deep-Dive-Berichte, Roll-out des Raiffeisen Research ESG-Scorings innerhalb der RBI/Raiffeisen Bankengruppe Österreich (als kostenpflichtige Dienstleistung innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe Österreich) • Investment Banking / DCM: RBI DCM wird einen Anteil an federführend gemanagten nachhaltigen* Anleihen und Schuldscheindarlehen von 15%** des gesamten federführend gemanagten Anleihe- und Schuldscheinvolumens erreichen. (*) umfasst Green, Social, Sustainability Bonds und Schuldscheindarlehen sowie Sustainability linked Bonds und Schuldscheindarlehen (**) ausgehend von einem Basiswert von 6% im Jahr 2020 und 18% im Jahr 2021 • Anlageprodukte: Auf der Grundlage gezielter ESG-Verkaufsinitiativen, erreichen eines Mindestniveaus von 35% der gruppenweit verwalteten Vermögenswerte (AuM) (*) mit ESG-Bezug im Jahr 2022. Ziel der RCB ist es, den Anteil der Zertifikate mit Nachhaltigkeitsfokus (einschließlich ESG-Übergangsprodukte) am gesamten ausstehenden RCB-Zertifikatevolumen von derzeit 20% auf 25% im Jahr 2022 zu erhöhen. (*) ohne AuM von Pensionsfondsgesellschaften <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10%	<p>Raiffeisen Research:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ESG-Abdeckung mit 96% übererfüllt • 7 ESG-Deep-Dive-Berichte • Monatliche Veröffentlichung von "Green Deal Responsible Banking", ESG Newsflow teilweise täglich ("Vienna Calling") und eigene ESG- • Anleihenindizes ("calculation greenium") • Viermalige Einführung von ESG-Scoring • ESG-Datenbank als Basis für Risk's ESG Corporate Scoring und Länder-Scores <p>Investment Banking / Fremdkapitalmärkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% Anteil erreicht <p>Anlageprodukte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 42% der ESG-Fonds am gesamten Fondsvolumen erreicht (Nov 2022) • 31% der Zertifikate mit nachhaltigem Fokus (inkl. ESG-Übergangsprodukte) im Verhältnis zum Gesamtvolumen der ausstehenden Zertifikate erreicht 	3,00

<p>Die beste Bank für Institutionelle Kunden in der Region werden, gemessen am NPS</p> <p>Die meist empfohlene Bank werden, gemessen am NPS.</p> <p>Messung: Nr. 1 NPS in 1 Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte; Basis 3 Länder; Summe der Punkte entspricht dem KPI; Gesamtzahl der verfügbaren Beobachtungen 3-5; d.h. bestmögliche Punktzahl für 4 Märkte = 4</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen für 4 Märkte: 4-8</p>	10%	<p>Die genaue NPS-Position ist nicht für alle Märkte messbar, da keine Daten für einen Vergleich mit anderen Unternehmen vorliegen</p> <ul style="list-style-type: none"> NPS-Wert über dem Marktdurchschnitt in 4 Netzwerkbanken, in denen ein Vergleich mit Wettbewerbern durchgeführt werden konnte Die Messmethodik soll für 2023 neu bewertet werden, wobei der Schwerpunkt stärker auf qualitativen Erkenntnissen liegen soll 	2,00
<p>Digitale Produkterfahrung in unser Kundenuniversum bringen</p> <p>Ausweitung des Anwendungsbereichs von Gruppenprodukten/-lösungen (z. B. R-Flex, EDI, Group CRM)</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 4 neue Märkte hinzugefügt</p>	10%	<p>4 neue Märkte im Einklang mit dem Ziel hinzugefügt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Go-Live der einfach zu bedienenden und sicheren digitalen Plattform für Devisen R-Flex FX Live-Schaltung der Raiffeisen Mobile Investing App (Easy Digital Investing) Roll-out unseres selbst entwickelten Customer-Relationship-Management-Tools in 2 Netzwerkbanken (NWB/NWU) 	2,00
<p>Kundenbasis vergrößern</p> <ul style="list-style-type: none"> Baseline IC (12/2021): 2.148 aktive Kunden in 10 NWBs* und der Hauptverwaltung. Die angestrebte Wachstumsrate beträgt 4%. Baseline Firmenkunden aktiv in FX Produkten (12/2021) ist 18.312 in 10 NWBs* und im HO (Head Office). Die angestrebte Wachstumsrate beträgt 4%. Baseline Privatkunden, die Devisenprodukte nutzen (12/2021): 1.948.552 in 10 NWBs* und im HO. Die angestrebte Wachstumsrate beträgt 7%. <p>*NWBs eingeschlossen: RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH, RBUA</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8</p>	10%	<p>Institutionelle Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 18% Wachstumsrate; Kundenbasis von 2.148 auf 2.537 gestiegen <p>Firmenkunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 % Wachstumsrate der im Devisenhandel tätigen Kunden Kundenbasis stieg von 18.642* auf 19.562 (* Die Basislinie für 2021 ist nach einem gruppenweiten Datenscreening und einer Datenkonsistenzübung zusammen mit Agile Delivery Controlling von 18.312 auf 18.642 gestiegen <p>Einzelhandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> 31% Wachstum der Kunden im Devisengeschäft (FX) Die Kundenbasis stieg von 1.797.747* auf 2.355.260 (* Die Basislinie für 2021 wurde im Anschluss an ein gruppenweites Datenscreening und eine Datenkonsistenzübung in Zusammenarbeit mit Agile Delivery Controlling von 1.948.552 auf 1.797.747 gesenkt. 	3,00
<p>Krisenmanagement</p> <p>Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und der Ukraine) Enge Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat in verschiedenen Ausschüssen gewährleistet Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in der Ukraine, gestartet 	2,00
100%			2,60

Individuelle Ziele Corporate Banking: Peter Lennkh											
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<ul style="list-style-type: none"> NPAT - Total Business Line Corporate RORAC - Total Business Line Corporate Cost/Income Ratio - total Business Line Corporate <p>2: erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI: Net Profit after Tax – Total Business Line Corporate <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>253%</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	253%	1,60	0,33	0,53	3,00
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
		253%	1,60	0,33	0,53						
		KPI: RORAC – Total Business Line Corporate <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>282%</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	282%	1,60	0,33	0,53	
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
282%	1,60	0,33	0,53								
KPI: Cost/Income Ratio – Total Business Line Corporate <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>56%</td> <td>1,56</td> <td>0,33</td> <td>0,52</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	56%	1,56	0,33	0,52			
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor								
56%	1,56	0,33	0,52								
Durchschnittlicher Faktor: 1,59											
Nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern.</p> <p>75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Entwicklungsplan vereinbart.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 50% Diversität; 50% Entwicklungsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschlechtervielfalt in der RBI AT: Erfüllt die Erwartungen: 25% +/- 2% Gender Diversity in der RBI Gruppe: erfüllt die Erwartungen 33% +/- 1% Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% 	10%	<ul style="list-style-type: none"> Erreichte Geschlechterdiversität: RBI AT: 27 % RBI Gruppe: 34% Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert 	2,00								
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> Öl- und Gassektorpolitik wird genehmigt und veröffentlicht Erneuerbare Energien - neues Regelwerk und dessen Einführung in der Gruppe 1 Mrd. EUR neue ESG-konforme Kredite (Definition auf Basis des ESG-Regelwerks) und ein Gesamtvolumen an ESG-konformen Vermögenswerten in Höhe von 3 Mrd. EUR. Aufbau eines länderübergreifenden ESG-Beratungsteams für die RBI-Gruppe <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Verabschiedung und Veröffentlichung der Öl- und Gassektorpolitik Das neue Regelwerk für erneuerbare Energien wurde in Q1 genehmigt und auf alle relevanten Länder ausgeweitet, indem neue Zeichnungskriterien festgelegt wurden ESG-konforme Finanzierungen: <ul style="list-style-type: none"> Per 31.12.2022: 1,4 Mrd. EUR neue ESG-konforme Finanzierungen Per 31.12.2022: Gesamtvolumen der ESG-konformen Assets in Höhe von 3,8 Mrd. EUR darüber hinaus wurden 1 Mrd. EUR nicht ausbezahlt Länderübergreifendes ESG-Beratungsteam weiterentwickelt und ESG-Kompetenzzentrum für alle Business Lines eingerichtet, Produktschulungs-Roadmap und Produktschulungen für AT und NWBs organisiert, ESG-Community-Workshop mit allen NWBs organisiert 	3,00								

<p>Die meist empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Die am meisten empfohlene Bank, gemessen am NPS, werden</p> <p>Messung: Nr. 1 NPS in einem Land = 1 Punkt; Nr. 2 = 2 Punkte usw.; Basis 10 Länder (ohne RBBG RBRU, RBUA, RBBY) Summe der Punkte entspricht dem KPI; Gesamtzahl der Banken/Beobachtungen: 10; d.h. niedrigste/beste mögliche Punktzahl =10</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 14-18</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Die RBI hat in 8 von 10 Ländern die Position 1 erreicht Eine Netzwerkbank erreichte die Position 2, eine andere die Position 4 <p>Insgesamt ergibt sich eine Gesamtpunktzahl von 14</p>	2,00
<p>Digitale Transformation</p> <p>Digitale Transformation: 45% der Schlüsseldienstleistungen werden digital abgewickelt (4 Schlüsseldienstleistungen: Ziehungen, KYC, Kontoeröffnung, Kredit)</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 42% - 48% der Schlüsseldienstleistungen werden digital erbracht, wenn alle NWBs gemäß dem ursprünglichen Plan vorgehen. Abweichungen vom ursprünglichen Plan werden in einer quantitativen oder qualitativen Bewertung berücksichtigt.</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> 49.8% der Schlüsseldienstleistungen werden digital abgewickelt 	3,00
<p>Adaptive Transformation</p> <p>Unterstützung der adaptiven Transformation durch Implementierung eines Schlüsselprozesses im HO zusammen mit anderen Vorstandsbereichen E2E über die Pilotphase hinaus</p> <p>2: Erwartungen erfüllen: mindestens ein E2E-Prozess implementiert</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Standard-Kreditprozess in der RBI AT als E2E-Prozess mit anderen Vorstandsbereichen "Triangle" bestehend aus Business Owner, Operations Lead und IT Delivery Lead ist vollständig etabliert und treibt die Optimierungsbemühungen aus E2E-Perspektive voran. Ein Workflow-Tool wurde in Q1 implementiert und wird kontinuierlich weiterentwickelt Prozessänderungen, die durch das Go live des LMS (Limit Management System) ausgelöst werden, wurde zwischen allen Beteiligten abgestimmt Zur Erfassung der Kundenperspektiven wurden eine Online-Kundenbefragung und Design-Thinking-Workshops durchgeführt. 	2,00
<p>Krisenmanagement</p> <p>Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und der Ukraine) Enge Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat in verschiedenen Ausschüssen gewährleistet Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in Ukraine, gestartet 	2,00
	100%		2,60

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko											
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<ul style="list-style-type: none"> NPAT - Total Business Line Retail RORAC - Total Business Line Retail Cost/Income Ratio - total Business Line Retail <p>2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	KPI: Net Profit after Tax – Total Business Line Retail <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>174%</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	174%	1,60	0,33	0,53	3,00
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
		174%	1,60	0,33	0,53						
		KPI: RORAC – Total Business Line Retail <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>158%</td> <td>1,60</td> <td>0,33</td> <td>0,53</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	158%	1,60	0,33	0,53	
		% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor						
158%	1,60	0,33	0,53								
KPI: Cost/Income Ratio – Total Business Line Retail <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>27%</td> <td>1,27</td> <td>0,33</td> <td>0,42</td> </tr> </tbody> </table>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	27%	1,27	0,33	0,42			
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor								
27%	1,27	0,33	0,42								
Durchschnittlicher Faktor: 1,49											
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung								
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern.</p> <p>75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Entwicklungsplan vereinbart.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 50% Diversität; 50% Entwicklungsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschlechtervielfalt in der RBI AT: Erfüllt die Erwartungen: 25% +/- 2% Gender Diversity in der RBI Gruppe: erfüllt die Erwartungen 33% +/- 1% Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% 	10%	<ul style="list-style-type: none"> Erreichte Geschlechterdiversität: RBI AT: 27 % RBI Gruppe: 34% Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert 	2,00								
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <p>Neues Volumen an ESG-Darlehen (PI & KMU) & Bruttoverkauf von ESG-Anlageprodukten (gemeinsam mit MIB): 900 Mio. €</p> <p>Grünes Gruppenangebot:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Anpassung der Roadmap für die Ausgabe nachhaltiger Karten in allen NWBs Ökologisches Kreditangebot für KMU und Carbon Footprint App in 3 Märkten eingeführt <p>Messung: 50:50 Finanziell: Angebot der Grünen Gruppe</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> Neues Volumen der ESG-Darlehen & Bruttoumsatz insgesamt 821 Mio. EUR Angebot "Green Group" Einführung der recycelten RVC-Karte in 4 Netzwerkbanken Web-Plattform für grüne KMU-Kredite in 1 Netzwerkbank eingeführt 3 Netzwerk-Einheiten an Bord 	2,00								

<p>Finanziell:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unter den Erwartungen < 800 Mio. € • Erfüllt die Erwartungen 800m€ - 1000m€ • Übertrifft die Erwartungen >1000m€ • Angebot der Grünen Gruppe <p>2: Erfüllt die Erwartungen, wenn alle oben genannten Punkte erreicht wurden</p>			
<p>Ausbau der Kundenbasis und digitale Transformation</p> <p>1) 7,1 Mio. aktive Kunden (Basisziel 2021 ohne Russland, Ukraine, Belarus 6,8 Mio., 4% Wachstum gegenüber dem Vorjahr) in 9 NWBs (ohne Russland, Ukraine, Belarus) + Raiffeisen Digital Bank</p> <p>2) Erhöhung des Anteils der Mobile Banking Nutzer auf 58% (2021 53%)</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen (gleichmäßig ausgeglichen): ad 1) 6,7mio - 7,4mio ad 2) 55-60%</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • 7,24 Mio. Kunden in 9 Netzwerkbanken + Raiffeisen Digital Bank • Anteil der Mobile Banking Nutzer erreicht 59% 	2,00
<p>Wiederverwendung</p> <p>Bereitstellung von PaaS-Roadmaps</p> <p>Definition von Erledigt: Die Lösung ist in Betrieb, wenn sie für „Friends & Family“ bereitgestellt wird (Lösung für den 1. Kunden erreichen)</p> <p>Anzahl der erwarteten Einsätze: 100% = 30 Lösungen in 9 NWBs</p> <p>1: Unter den Erwartungen < 26 2: Erfüllt die Erwartungen 26-32 3: Übertrifft die Erwartungen > 32</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Die 13 wichtigsten PaaS-Investitionen (von 20) skalieren im Durchschnitt auf 5 Netzwerkbanken bis Q4 2022 	1,00
<p>Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Kundenerlebnisses/NPS und Erreichen der Position der am meisten empfohlenen Bank aller NWBs im Privatkunden- und KMU-Segment • Messung: Punktzahl bestehend aus der Position in der NPS-Rangliste (60 % Gewichtung) und der Veränderung des NPS-Abstands zum besten Wettbewerber (40 % Gewichtung) in 9 NWBs sowohl für PI als auch für KMU (50:50). Russland, Belarus und Ukraine werden auf der Basis des besten Bemühens behandelt. 	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Die berechnete Punktzahl unter Berücksichtigung von 60 % basierend auf der der NPS-Rangliste und 40 % basierend auf den NPS-Abständen in 9 Netzwerkbanken ergibt eine Gesamtpunktzahl von 9,2 • Russland, Belarus und Ukraine wurden nach bestem Bemühen behandelt und von der Endbewertung ausgeschlossen 	2,00

<p>Zielwert der Punktzahl: 8,5 gegenüber dem aktuellen Wert von 9,7</p> <p>1: Unter den Erwartungen > 11 2: Erfüllt die Erwartung 7-11 3: Über Erwartung < 7 Erwartung 7</p>			
<p>Krisenmanagement</p> <p>Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet • Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und Ukraine) • Enge Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat in verschiedenen Ausschüssen gewährleistet • Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle • Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in Ukraine, gestartet 	2,00
	100%		2,30

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwentner																			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																
<ul style="list-style-type: none"> Cost/Income Ratio – Group Board Area Costs <p>2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	<p>KPI: Cost/Income Ratio – Group</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>37%</td> <td>1,37</td> <td>0,50</td> <td>0,69</td> </tr> </tbody> </table> <p>KPI: Board Area Costs</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1%</td> <td>1,01</td> <td>0,50</td> <td>0,50</td> </tr> </tbody> </table> <p>Durchschnittlicher Faktor: 1,19</p>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	37%	1,37	0,50	0,69	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	1%	1,01	0,50	0,50	2,00
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																
37%	1,37	0,50	0,69																
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																
1%	1,01	0,50	0,50																
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern.</p> <p>75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Entwicklungsplan vereinbart.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 50% Diversität; 50% Entwicklungsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschlechtervielfalt in der RBI AT: Erfüllt die Erwartungen: 25% +/- 2% Gender Diversity in der RBI Gruppe: erfüllt die Erwartungen 33% +/- 1% Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% 	10%	<ul style="list-style-type: none"> Erreichte Geschlechterdiversität: RBI AT: 27 % RBI Gruppe: 34% Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert 	2,00																
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> Verringerung der internen CO2-Emissionen (z. B. Papier, Abfall, Wasser, Energie, Gebäudemanagement, Reisen) Einrichtung von ESG-Berichtssystemen (GAR); Sicherstellung der erforderlichen Architektur/Lösung für die Datenerfassung und Beschaffung der für die Durchführung erforderlichen Daten (wie im Risikobereich) Unterstützung des Aufbaus der School42 (150 Schüler pro Jahr) zur Ausbildung von Nachwuchskräften und Talenten im IT-Bereich (Unterstützung der Qualität der Bildung in unserer Gesellschaft) <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	5%	<ul style="list-style-type: none"> CO2-Reduktion: 8% CO2-Emissionen in der Betriebsökologie ESG-Berichterstattung: Vereinfachtes Berichtssystem rechtzeitig eingeführt, ESG-Zielarchitektur definiert Schule 42: eröffnet im Oktober 2022, 2.500 Schüler haben sich beworben, die erste Klasse wurde mit 132 IT-Schülern eingerichtet 	2,00																

<p>Die am meisten empfohlene Bank werden (gemessen am NPS)</p> <p>Gesamt-NPS als Summe aus NPS Retail/NPS Corporate & NPS MIB</p> <p>1: Unter den Erwartungen, wenn nur eine Geschäftssparte die NPS-Erwartungen erfüllt und zwei darunter liegen 2: Erfüllt die Erwartungen, wenn mindestens zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen 3: Übererfüllt, wenn zwei Geschäftsbereiche die NPS-Erwartungen erfüllen und mindestens ein Geschäftsbereich die Erwartungen übertrifft</p>	5%	In allen 3 Geschäftsbereichen ist die Leistung 2022 "Erfüllt die Erwartungen"	2,00
<p>Adaptive Transformation: „Operations“ werden adaptiv und agil in der IT</p> <p>Implementierung von E2E im HO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abdeckung von 80% der Operationen im HO • Fertigstellung und Vereinbarung der Methodik für die gruppenweite Einführung • Durchführung von 3 Pilotprojekten in Netzwerkbanken <p>Agilität in der IT CEE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Status quo der IT-Delivery-Arbeit auf agiler Basis um 10% bis zum EOY 2022 • Beschleunigung der agilen Transformation in der Gruppe und Erreichen eines Abdeckungsgrades von 80 % bei der IT-Business Delivery auf agiler Basis in 5 der NWBs <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10%	<p>E2E im HO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80%+ erreicht • Einigung auf Schlüsselprinzipien und Methodik für eine konzernweite Einführung; Bildung eines Einführungsteams und Festlegung eines Einführungsansatzes • Pilotprojekt in RB Rumänien angelaufen <p>Agilität in IT CEE: (formale YE-Bewertungen stehen für Q1/23 an, aber einige Fakten sind bereits jetzt verfügbar):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 Einheiten führen mehr als 80 % ihrer Change the Bank (ctb) in agilen Teams durch • IT ist in 7 Einheiten zu mehr als 50 % auf Agilität ausgerichtet, was den vorherigen Status von weniger als 25 % Engagement im Jahr 2021 verdoppelt • Anmerkung: Hohe Veränderungsanstrengungen in diesem Jahr zusammen mit RB Rumänien implementiert • Operations goes Adaptive (OgA) in Global Investor Services, Corporate Lending, Customer Onboarding und Compliance Transaktions Monitoring 	2,00
<p>IT Transformation in technology & data</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planmäßige Durchführung des Cloud-Beschleunigungsprogramms und der privaten Cloud • Konsolidierung der DWH-Infrastruktur und -Organisation gemäß dem Plan • Bereitstellung eines Fahrplans für die Datenbereitstellung (APEX) • Skalierung von Neuron und Cortex nach Plan • Mobilisierung der Ingenieurgemeinschaft für RBI Inner Source gemäß Plan • Beschleunigung der technischen Umstellung auf CI/CD, Testautomatisierung und DevOps in der Gruppe mit einer messbaren Verbesserung der Einsatzhäufigkeit um insgesamt 25 %. 	10%	<p>Cloud</p> <ul style="list-style-type: none"> • ONE Cloud-Plattform wird eingeführt, Cloud-Beschleunigungsprojekt verläuft nach Plan, 30% der Anwendungen in der Cloud auf Gruppenebene • RB Ukraine als erste Voll-Cloud-Bank in Produktion • Compliance / regulatorisches Setup vorhanden <p>DWH (Data Warehouse) Konsolidierung und Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reorganisation der Einheiten umgesetzt • Neue ESIF-Schichtarchitektur in RB Ukraine, RB Polen pilotiert • Export des Group Data Warehouse (GDWH) nach APEX ist eingerichtet, Delta-Load-Funktion implementiert <p>Fahrplan für die Datenbereitstellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenbereitstellungs-Roadmap geliefert, GDWH-Anbindung an APEX - zusätzlich PROMIS, GCPP und Norkom angebunden <p>Neuron und Cortex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skalierung gemäß Releaseplan auf mehrere Produkte in RBI in produktiven Umgebungen • Cortex-Skalierung auf RBRS erfolgreich durchgeführt 	2,00

<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung und Durchführung von Fusionsprojekten nach Plan • Wiederverwendung: Unterstützung des Go-live von Wiederverwendungslösungen/MVPs für Corporate, Retail, Markets Wiederverwendungslösungen /MVPs NWUs <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>		<p>RBI Inner Source:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GitHub-Installation in der Gruppe als gemeinsames Code-Repository und zukünftige Sharing-Plattform • Cloud-Skripte als Teil von RBI Inner Source bereits, weitere Mobrix nach den Inner Source Regeln • Erste erfolgreiche Experimente mit Inner Source Lösung für Datastage <p>Replacement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuron und Cortex vollständig auf Inner Source Engineering <p>Fusions- und Integrationsprojekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demerger-Projekt in Bulgarien erfolgreich abgeschlossen • Fusionsprojekt in der Tschechischen Republik im November erfolgreich abgeschlossen und Fusionsprojekt in Serbien gemäß Plan für 2023 <p>Lösungen zur Wiederverwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starker Fokus auf diverse Projekte in den Bereichen Retail PaaS, Markets (R-Flex), Corporate (Davinci) und Technology (Github, Cloud, CI&CD, Apex) 	
<p>RBI Information und Cyber Sicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planmäßige Umsetzung des Fahrplans für Informations- und Cybersicherheit • IKT-Risiko: Planmäßige Umsetzung des "IT-Risiko- und Outsourcing-Programms" mit Schwerpunkt auf regulatorischen Aspekten • Zero Trust" in HO eingeführt und auf mindestens 4 NWBs ausgedehnt • Einrichtung eines Group Product Owners eingeführt • Blackout-Konzept entwickelt und getestet <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Planmäßige Umsetzung des Cybersicherheitsfahrplans • ICT Risk and Outsourcing Program planmäßig umgesetzt und abgeschlossen • ZeroTrust planmäßig umgesetzt: vollständige Einführung in HO, vollständige Einführung in den österreichischen Tochtergesellschaften und 4 NWUs • Group Product Owner definiert und in mehreren Bereichen etabliert • Blackout-Konzept entwickelt, genehmigt und ausgerollt 	2,00
<p>Krisenmanagement</p> <p>Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet • Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und Ukraine) • Enge Abstimmung mit verschiedenen Ausschüssen in mehreren Sitzungen gewährleistet • Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle • Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in Ukraine, gestartet 	2,00
	100%		2,00

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher																																			
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
<ul style="list-style-type: none"> Portfolio Quality - Group Board Area Costs Risk Costs - Group NPE Ratio - Group <p>2: Erfüllt die Erwartungen zur Gänze 1,2-0,8</p>	40%	<p>KPI: Portfolio Quality - Group Portfolio Quality non-EE (without RBRU, RBBY, and RBUA)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-3%</td> <td>0,97</td> <td>0,25</td> <td>0,24</td> </tr> </tbody> </table> <p>KPI: Board Area Costs</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4%</td> <td>1,04</td> <td>0,25</td> <td>0,26</td> </tr> </tbody> </table> <p>KPI: Risk Costs - Group</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5%</td> <td>1,05</td> <td>0,25</td> <td>0,26</td> </tr> </tbody> </table> <p>KPI: NPE Ratio - Group</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% Abweichung Ist vs. Budget</th> <th>Faktor</th> <th>Gewichtung</th> <th>W-Faktor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>56%</td> <td>1,56</td> <td>0,25</td> <td>0,39</td> </tr> </tbody> </table> <p>Durchschnittlicher Faktor: 1,16</p>	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	-3%	0,97	0,25	0,24	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	4%	1,04	0,25	0,26	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	5%	1,05	0,25	0,26	% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor	56%	1,56	0,25	0,39	2,00
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
-3%	0,97	0,25	0,24																																
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
4%	1,04	0,25	0,26																																
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
5%	1,05	0,25	0,26																																
% Abweichung Ist vs. Budget	Faktor	Gewichtung	W-Faktor																																
56%	1,56	0,25	0,39																																
nicht- finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung																																
<p>Hoch engagiert und befähigt Mitarbeiter</p> <p>Geschlechtervielfalt im Top-Management</p> <p>Fähigkeiten für die Zukunft entwickeln</p> <p>Erreichen des Ziels der Geschlechterdiversität im Top-Management, sowohl in der RBI AT als auch im RBI-Konzern.</p> <p>75% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen individuellen Entwicklungsplan vereinbart.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: 50% Diversität; 50% Entwicklungsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschlechtervielfalt in der RBI AT: Erfüllt die Erwartungen: 25% +/- 2% Gender Diversity in der RBI Gruppe: erfüllt die Erwartungen 33% +/- 1% Entwicklungsplan: erfüllt die Erwartungen 75% +/- 5% 	10%	<ul style="list-style-type: none"> Erreichte Geschlechterdiversität: RBI AT: 27 % RBI Gruppe: 34% Entwicklungspläne: 71,38% dokumentiert 	2,00																																
<p>Fokus auf verantwortungsvolle Kunden / Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ESG-Berichterstattung (GAR) - Prozessimplementierung 2022 Lieferung des ESG-Risikoprojekts innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens und der Leistungsanforderungen Die wichtigsten Lieferungen umfassen: Klima-Stresstest für die EZB Entwurf und Implementierung einer Lösung/Architektur für die Datenerfassung und einer Beschaffungsstrategie zur 	10%	<ul style="list-style-type: none"> ESG (GAR)-Prozess eingerichtet und Teil des Jahresendberichts 2022 ESG-Projekt innerhalb des Zeit- und Budgetrahmens durchgeführt, einschließlich: <ul style="list-style-type: none"> Durchführung des EZB-Klima-Stresstests Entwicklung von Datenerfassungslösungen und Beginn der Datenerfassung Thematische Überprüfung der ESG durch die EZB durchgeführt Environmental, Social und Governance Scores für Nicht-Einzelhandelssegmente entwickelt und auf Kundenebene in der Rating-Plattform implementiert 	2,00																																

<p>Erfüllung der Anforderungen interner und externer Stakeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne Entwicklung des Prototyps für das E(S)G-Scoring-Modell auf Kundenebene (d. h. Score-Modell 1.0) für Nicht-Einzelhandelssegmente. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>			
<p>Starke Risiko-Governance</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Genaue, zeitnahe und zuverlässige Daten 2. Unabhängigkeit des Risikomanagements 3. Proaktive, gemeinsame, vorausschauende und konsistente Verantwortung für Risikobereitschaft, Portfoliolimits, Strategien und Richtlinien (1. und 2. Linie verantwortlich) 4. Zusammenarbeit der 1. und 2. Linie zum Verständnis der Grundsätze der Risikomessung und der zugrunde liegenden Annahmen 5. Wir handeln verantwortungsbewusst nach ökologischen, sozialen und Governance-Kriterien (ESG) <p>Wir sind bestrebt, voneinander zu lernen, sowohl intern (in der Gruppe, im Unternehmen und im Risikobereich) als auch extern (in der Industrie und im akademischen Bereich). Wir profitieren von Erfahrungen, Bildung und Misserfolgen.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung</p>	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Die seit langem bestehenden Ausschussstrukturen haben sich bewährt • Der vorausschauende Risikomanagement-Ansatz hat sich bewährt, und es wurden Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen • Belastbarkeitsmaßnahmen und Konzentrationsgrenzen haben sich als wirksam erwiesen • Rasch geänderte Sanktionsanforderungen wurden umgesetzt und überwacht • Das russische Kreditportfolio wurde auf Basis der lokalen Währung um -25% reduziert und das russische Cross-Border-Geschäft wurde auf "run-down" gesetzt • Tägliche gruppenweite verlässliche Positionsdaten sorgten für eine effektive Handhabung des Markt- und Liquiditätsrisikos; tägliche RWA-Berechnungen für das Kreditrisiko verbesserten die Steuerungsinstrumente • Klare Leitlinien zu den potenziellen Risikokosten auf Konzernebene wurden externen Stakeholdern bereits in einem sehr frühen Stadium wirksam mitgeteilt • ESG-Kriterien wurden als neue Risikodimension in den Risikomanagementrahmen aufgenommen • Externe Referenzen zum Risikomanagementansatz der RBI • Standard & Poors Bericht 29.6. Seite 13: "Wir stellen auch fest, dass die in- und ausländischen Geschäftsbereiche als eigenständige Banken geführt werden, aber die Strategie der Gruppe vor Ort anwenden, durch gruppenweite Risikoinstrumente unterstützt werden und die Risikomanagementstandards der Gruppe anwenden" Seite 16: "Als große kommerzielle Bankengruppe, die in mehreren Ländern tätig ist, verfügt die RBI über robuste Kontrollen in ihren operativen Märkten. Dies hat in jüngster Zeit größere Vorfälle und bedeutende Rechtsstreitigkeiten verhindert 	3,00
<p>Daten & Analytik</p> <p>Verwendung von Umfeld und Modellen auf dem neuesten Stand der Technik; regelmäßige Validierung dieser Kriterien: SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effizient: Bevor ein neues Modell entwickelt wird, werden zunächst bestehende Modelle getestet, um eine Grundlage zu schaffen • Skalierbar: Die Verwendung in mehr als einer Einheit ist das Leitprinzip für die Modellentwicklung. Ausnahmen müssen dokumentiert werden. • Genutzt: Das Modell wird regelmäßig verwendet und ist entweder steuerungsrelevant oder hat eine messbare Auswirkung auf die Gewinn- oder Verlustrechnung • Bewährt: das Modell wurde für geeignet befunden, d.h. es wurde gemäß den im Model Risk Framework definierten Standards getestet/validiert 	10%	<p>Die folgenden SMART-Tools wurden eingeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das neue Limitmanagementsystem (LMS) in der Parallelphase (4) wurde in Betrieb genommen • Neues Ratingmodell für Finanzinstitute von der EZB genehmigt • Einrichtung der APEX-Plattform als neue zentrale Analyseplattform • Automatisches Scoring von Bilanz- und PnL-Positionen für die Rating-Datenbank • ESG-Scores für Nicht-Retail-Kunden auf der Rating-Plattform verfügbar • Auf der Advanced-Analytics-Seite wurden verschiedene Anwendungsfälle implementiert • Advanced-Analytics-Schulungen wurden von insgesamt 817 Kollegen absolviert 	2,00

2: Erfüllt die Erwartungen: Qualitative Bewertung			
Agile/Adaptive Transformation im Risikobereich vorantreiben <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Risikostämme auf der Grundlage der Bewertung durch die Agile-Experten • Implementierung eines E2E-Piloten zusammen mit anderen Vorstandsbereichen in HO zur Unterstützung der adaptiven Transformation 2: Erfüllt die Erwartungen: beide Ziele werden mit 50% gewichtet; ad E2E: mindestens ein E2E-Pilot umgesetzt	10%	Das Ergebnis der Agile-Expertenbewertung: <ul style="list-style-type: none"> • Produkt & Wert von 59 % auf 65 % • Technik & Architektur von 49 % auf 52 % • Menschenkenntnis und Methodik von 71 % auf 80 %. • Erheblicher messbarer Fortschritt und Messbarkeit im E2E Corporates Lending Prozess zusammen mit Corporates und COO/ • CIO: Weitere Verbesserung des E2E Customer Onboarding gemeinsam mit MIB, Corporates und COO/CIO 	2,00
Krisenmanagement Sicherstellung einer nachhaltigen soliden finanziellen Basis sowohl für RBI AG als auch für die gesamte RBI Gruppe, Umsetzung aller regulatorischen Anforderungen sowie Begleitung unserer Mitarbeiter durch die Krise	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige und solide finanzielle Basis gewährleistet • Gewährleistung einer soliden und stabilen Kapitalbasis, die auch ein gesundes Wachstum in den NWB-Märkten unterstützt (außer in Russland, Belarus und Ukraine) • Enge Abstimmung mit dem RBI Aufsichtsrat in verschiedenen Ausschüssen gewährleistet • Rechtzeitige und qualitativ hochwertige Umsetzung der regulatorischen Anforderungen, keine Zwischenfälle • Verschiedene Initiativen zur Unterstützung der Kollegen sowohl in AT als auch in der Gruppe, insbesondere aber in Ukraine, gestartet 	2,00
	100%		2,10

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 2023 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 einer Übererfüllung der Ziele zu incentivieren, kann dabei eine Untererfüllung der einen Kennzahl durch eine Übererfüllung der anderen Kennzahl kompensiert werden, unter

Voraussetzung der Erreichung der Hurdle Rate sowohl für ROE als auch CIR. Die Deckelung des maximal möglichen Bonus im Ausmaß von 100% des Zielbonus bleibt davon unberührt.

Weitere Details zur Funktionsweise des Bonussystems für Vorstandsmitglieder entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik der Gesellschaft in Punkt 2.4.2. ⁶

Die Ziele für die Kennzahlen ROE und CIR wurden für 2022 in folgendem Ausmaß erfüllt:

2022 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI-Gruppe	50%	52,50%	36,60% ⁷	130%	187%
Return on Equity RBI-Gruppe	50%	11,00%	26,80%	244%	

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2022 betrug 187%. 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. ⁸

Der jährliche Leistungsbonus berechnet sich daher wie folgt:



Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2022 (siehe Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.4) festgestellt hat und kein Anlassfall vorlag, der die Anwendung eines "Malus" oder "Clawback" seitens der Gesellschaft notwendig gemacht hätte (siehe Abschnitt 5), hat der Personalausschuss der Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die gemäß der oben dargestellten Formel, sowie unter Heranziehung der Deckelung bei 100% des Grundgehalts, berechneten Leistungsboni für 2022 in Höhe des vollen Zielbonus zugeteilt.

Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2022 sind in Abschnitt 4.1 Tabelle 1 [und Tabelle 2] in der Spalte "Variable Vergütung" abgebildet.

4.2.6 Auszahlungsmodell

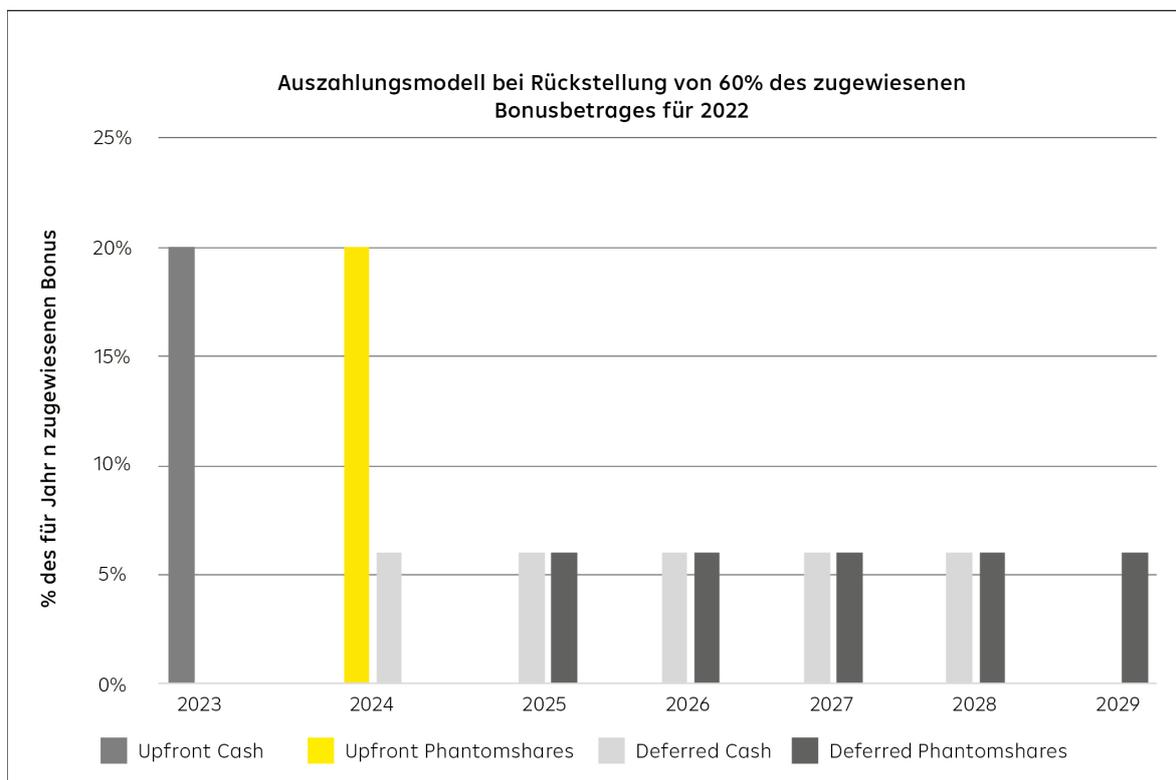
Der jährliche Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022 an Mitglieder des Vorstands unterliegt den bankrechtlichen Auszahlungsmodalitäten. Dementsprechend wurde die Hälfte des Bonus in unbaren Instrumenten zugeteilt (Phantomshares) und wird ein erheblicher Bonusteil (konkret 60%) über einen Rückstellungszeitraum von fünf Jahren zurückgestellt. Nähere Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung).

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

⁷ Ohne Einbeziehung der Ergebnisbeiträge der Tochterbanken in Russland und Weißrussland beträgt die CIR 50,0% und der ROE 12,9%. Der Verkauf der Raiffeisenbank Bulgarien und Leasinggesellschaft hatte einen Entkonsolidierungseffekt in Höhe von 398 Mio €.

⁸ Ergänzend wird festgehalten, dass beide Zielwerte auch ohne Berücksichtigung der Ergebnisse aus Russland und Belarus übererfüllt sind.

Die folgende Übersicht zeigt das **Auszahlungsmodell für den Jahresbonus 2022**:



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2022

Der für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilte Leistungsbonus unterliegt im Einklang mit der Vergütungspolitik und den regulatorischen Vorgaben Rückforderungsregelungen und es werden bzw. wurden mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Rückforderungsvereinbarungen getroffen. Bei fehlender Nachhaltigkeit der prämierten Leistung oder bei verschlechterter Finanz- und Ertragslage, kann die gemäß Auszahlungsmodell (siehe Abschnitt 4.2.6) zurückgestellte variable Vergütung von der Gesellschaft gekürzt werden oder zur Gänze entfallen („**Malus**“). Darüber hinaus kann die Gesellschaft bei Vorliegen schwerwiegenden Fehlverhaltens unter bestimmten Voraussetzungen, bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („**Clawback**“).

Bonuszuteilungen aus Vorjahren

Im Einklang mit der Vergütungspolitik wurde im Rahmen des jährlich durchgeführten Überprüfungsprozesses die Nachhaltigkeit der prämierten Leistung aus den Vorjahren überprüft. Diese Ex-post-Risikoprüfung ergab **keinen Anhaltspunkt für einen Malus- oder Clawbackfall**. Dieses Ergebnis wurde vom Vergütungsausschuss sowie vom Personalausschuss des Aufsichtsrats bestätigt. Es konnten daher die für die Vorjahre zugeteilte Bonusteile, für die gemäß Auszahlungsmodell eine Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 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 2022 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:

Beträge gerundet in TEUR

Jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung		2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019
Johann Strobl CEO	In % absolut	20% 352	14% 214	-16% -297
Peter Lennkh Corporate Banking	In % absolut	1% 8	13% 178	-8% -118
Andreas Gschwenter COO/CIO	In % absolut	1% 8	13% 179	-16% -242
Hannes Mösenbacher CRO	In % absolut	1% 8	13% 178	-16% -241
Łukasz Januszewski Markets & Investment Banking	In % absolut	0% 6	12% 178	-8% -118
Andrii Stepanenko Retail Banking	In % absolut	0% 8	12% 177	-15% -239
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis				
MA der Gesellschaft	In % absolut	1% 0,96	0% -0,19	1% 0,8
Konzernleistung	2022	2021	2020	2019
ROE	26,80%	10,90%	6,40%	11,00%
CIR	36,60%	53,50%	55,80%	55,10%

Erläuterungen:

Gesamtvergütung: Die Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten bzw. zugeteilten Fixvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate sowie Beiträgen zur Pensionskasse) sowie der jährlichen variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Siehe dazu für das Geschäftsjahr 2022 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

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

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

8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

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 Aufsichtsrats (Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertretern) gemäß Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 22. April 2021, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 120.000,-
- für die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils EUR 95.000,-
- für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils EUR 60.000,-
- für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses jeweils zusätzlich EUR 17.500
- 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 2022 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2023):

Beträge gerundet in TEUR

Aufsichtsratsmitglied	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Summe
Erwin Hameseder	120	37	-	157
Martin Schaller	95	30	-	125
Heinrich Schaller	95	29	-	124
Klaus Buchleitner	15	2	-	17
Peter Gauper	60	6	-	66
Wilfried Hopfner	15	2	-	17
Rudolf Könighofer	60	7	-	67
Reinhard Mayr	60	15	-	75
Heinz Konrad	60	9	-	69
Eva Eberhartinger	60	19	18	97
Birgit Noggler	60	37	18	115
Andrea Gaal	60	39	-	99
Michael Höllner	45	4	-	49
Michael Alge	45	6	-	51
Summe	850	242	35	1.127

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022 entspricht 55% der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI im Geschäftsjahr 2022.

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

9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung im März 2022 genehmigte den von der RBI AG vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 mit empfehlendem Charakter.

www.rbinternational.com

