

Corporate - Governance - Bericht

Im vorliegenden Corporate-Governance-Bericht sind der Corporate-Governance-Bericht der RBI AG und der konsolidierte Corporate-Governance-Bericht der RBI gemäß § 267a Unternehmensgesetzbuch (UGB) in Verbindung mit § 251 UGB in einem Bericht zusammengefasst.

Die RBI legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, um das Verständnis und das Vertrauen ihrer verschiedenen Interessengruppen – nicht zuletzt der Kapitalmarktteilnehmer – zu pflegen. Daher verpflichtet sie sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) in seiner Fassung vom Jänner 2015. Der ÖCGK ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance (www.corporate-governance.at) und auf der Website der RBI (www.rbinternational.com → Investor Relations → Corporate Governance) öffentlich zugänglich. Die RBI hat keine kapitalmarktorientierten Tochterunternehmen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften lokal zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet sind.

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

Der ÖCGK gliedert sich in L-, C- und R-Regeln. L-Regeln (Legal Requirement) beruhen auf zwingenden Rechtsvorschriften. C-Regeln (Comply or Explain) sollen eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um ein kodexkonformes Verhalten zu erreichen. R-Regeln (Recommendation) haben Empfehlungscharakter; eine Nichteinhaltung muss weder offengelegt noch begründet werden.

Die RBI weicht von folgender C-Regel ab, erreicht aber durch nachstehende Erklärung und Begründung kodexkonformes Verhalten:

C-Regel 45: Wettbewerbsverbot für Aufsichtsratsmitglieder

Die RBI AG ist ein Unternehmen der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG), die über ihr Spitzeninstitut RZB auch Mehrheitsgesellschafterin ist. Einige Mitglieder des Aufsichtsrats üben daher in ihrer Funktion als Eigentümervertreter auch Organfunktionen in Banken der RBG aus. Manche Mitglieder des Aufsichtsrats haben zudem Organfunktionen in anderen Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen inne. Dadurch kann der Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zum Wohl des Unternehmens auf umfassendes branchenspezifisches Know-how und Erfahrung zurückgreifen.

Entsprechend der C-Regel 62 des ÖCGK beauftragte die RBI AG die KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (KPMG), die Einhaltung der C-Regeln des Kodex extern zu evaluieren. Der Bericht über diese externe Evaluierung ist auf www.rbinternational.com → Investor Relations → Corporate Governance → Evaluierung zum CG-Kodex öffentlich zugänglich.

Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2016 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

Vorstandsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Karl Sevelda Vorsitzender	1950	22. September 2010 ¹	Mit Eintragung der Verschmelzung der RZB AG auf die RBI AG (voraussichtlich am 18. März 2017) ²
Dr. Johann Strobl Stellvertretender Vorsitzender	1959	22. September 2010 ¹	28. Februar 2022 ³
Dkfm. Klemens Breuer	1967	16. April 2012	31. Dezember 2020
Mag. Martin Grill	1959	3. Jänner 2005	28. Februar 2020 ³
Mag. Andreas Gschwenter	1969	1. Juli 2015	30. Juni 2018
Mag. Peter Lennkh	1963	1. Oktober 2004	31. Dezember 2020

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

² Aufgrund der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG legt Dr. Karl Sevelda sein Mandat als Mitglied des Vorstands mit Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG zurück.

³ Die Mandate von Dr. Johann Strobl und Mag. Martin Grill als Mitglieder des Vorstands werden mit Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG verlängert.

In der Aufsichtsratssitzung vom 30. November 2016 wurde im Zusammenhang mit der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG beschlossen, Dr. Johann Strobl mit Wirksamkeit der Verschmelzung zum Vorstandsvorsitzenden, Dkfm. Klemens Breuer zum stellvertretenden Vorsitzenden und Mag. Dr. Hannes Mösenbacher zum Vorstandsmitglied zu bestellen.

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

Dr. Karl Sevelda	Oesterreichische Kontrollbank AG, Siemens AG Österreich
Dkfm. Klemens Breuer	FMS Wertmanagement AöR (bis 5. Jänner 2017)
Mag. Peter Lennkh	Raiffeisen-Leasing Management GmbH (bis 9. April 2016)

Neben der Leitung und Steuerung der RBI AG übten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2016 Überwachungs- und Leitungsaufgaben bei folgenden wesentlichen Tochterunternehmen als Aufsichtsräte und Geschäftsführer aus:

	Aufsichtsratsmandat	Geschäftsführung
Dr. Karl Sevelda	Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, Vorsitz Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien, Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Vorsitz Raiffeisen banka a.d., Serbien, Vorsitz Tatra banka, a.s., Slowakei, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, Vorsitz Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, Vorsitz Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, stellvertretender Vorsitz Priorbank JSC, Belarus, Mitglied	
Dr. Johann Strobl	Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, Vorsitz DAV Holding Kft., Ungarn, Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, Mitglied	
Dkfm. Klemens Breuer	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Vorsitz Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, Mitglied	
Mag. Martin Grill	Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, Mitglied	Raiffeisen CEE Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen CIS Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen RS Beteiligungs GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen SEE Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer
Mag. Andreas Gschwenter	RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, Mitglied Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, Mitglied	
Mag. Peter Lennkh	Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, stellvertretender Vorsitz Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen banka a.d., Serbien, stellvertretender Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2016 folgende Mitglieder an:

Aufsichtsratsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Walter Rothensteiner Vorsitzender	1953	11. Mai 2001	Ordentliche Hauptversammlung 2017 ³
Mag. Erwin Hameseder Erster stellvertretender Vorsitzender	1956	8. Juli 2010 ¹	Ordentliche Hauptversammlung 2020
Dr. Heinrich Schaller Zweiter stellvertretender Vorsitzender	1959	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2017
MMag. Martin Schaller Dritter stellvertretender Vorsitzender	1965	4. Juni 2014	Ordentliche Hauptversammlung 2019
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	1964	26. Juni 2013	Ordentliche Hauptversammlung 2020
Dr. Kurt Geiger	1946	9. Juni 2009	Ordentliche Hauptversammlung 2019
Mag. Michael Höllerer	1978	17. Juni 2015	Mit Eintragung der Verschmelzung von RZB AG auf die RBI AG (voraussichtlich am 18. März 2017) ⁴
Dr. Günther Reibersdorfer	1954	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2017
Dr. Johannes Schuster	1970	8. Juli 2010 ¹	Mit Eintragung der Verschmelzung von RZB AG auf die RBI AG (voraussichtlich am 18. März 2017) ⁴
Mag. Bettina Selden	1952	4. Juni 2014	Ordentliche Hauptversammlung 2019
Mag. Rudolf Kortenhof ²	1961	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Martin Prater ²	1953	10. Oktober 2010	31. Jänner 2016
Mag. Peter Anzeletti-Reikl ²	1965	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Susanne Unger ²	1961	18. Jänner 2012	Bis auf Weiteres
Mag. Helge Rechberger ²	1967	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Natalie Egger-Grunicke ²	1973	18. Februar 2016	Bis auf Weiteres

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010 ² Vom Betriebsrat entsendet ³ Aufgrund der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG legt Dr. Walter Rothensteiner sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats mit Ende der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Juni 2017 zurück.

⁴ Mag. Michael Höllerer und Dr. Johannes Schuster legen mit Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB AG in die RBI AG ihre Aufsichtsratsfunktionen zurück.

Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

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

- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens der Gesellschaft gewesen sein.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll zur Gesellschaft oder zu einem Tochterunternehmen der Gesellschaft kein Geschäftsverhältnis in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhalten oder im vergangenen Jahr unterhalten haben. Das gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an denen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, jedoch nicht für die Wahrnehmung von Organfunktionen im Konzern. Die Genehmigung einzelner Geschäfte durch den Aufsichtsrat gemäß L-Regel 48 ÖCGK führt nicht automatisch zur Qualifikation als nicht unabhängig.
- Konzernsachverhalte sowie die bloße Ausübung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds oder Geschäftsführers durch ein Aufsichtsratsmitglied führen in der Regel nicht dazu, dass das betreffende Unternehmen als „Unternehmen, an dem ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat“ anzusehen ist, sofern nicht nach den Umständen zu vermuten ist, dass das Aufsichtsratsmitglied aus einem Geschäft mit diesem Unternehmen einen unmittelbaren persönlichen Vorteil zieht.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Gesellschaft bzw. Beteiligter oder Angestellter der Prüfungsgesellschaft gewesen sein.

- Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft Aufsichtsratsmitglied ist.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll dem Aufsichtsrat nicht länger als 15 Jahre angehören. Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, die Anteilseigner mit einer unternehmerischen Beteiligung sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll kein enger Familienangehöriger (direkter Nachkomme, Ehegatte, Lebensgefährte, Vater, Mutter, Onkel, Tante, Bruder, Schwester, Nefte, Nichte) eines Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer in den vorstehenden Punkten beschriebenen Position befinden.

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

Mag. Bettina Selden und Dr. Kurt Geiger sind als Mitglieder des Aufsichtsrats weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10 Prozent, noch vertreten sie Interessen solcher Anteilseigner. Sie sind daher „Streubesitzvertreter“ im Sinn der C-Regel 54 des ÖCGK.

Mitglieder des Aufsichtsrats hatten folgende weitere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften inne:

Dr. Walter Rothensteiner	UNIQA Insurance Group AG (Vorsitzender)
Mag. Erwin Hameseder	AGRANA Beteiligungs-AG (Vorsitzender), STRABAG SE, UNIQA Insurance Group AG, Südzucker AG, Flughafen Wien AG
Dr. Heinrich Schaller	voestalpine AG, AMAG Austria Metall AG
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	BayWa AG, AGRANA Beteiligungs-AG
Dr. Kurt Geiger	Demir Bank OJSC
Dr. Johannes Schuster	UNIQA Insurance Group AG

Neben ihren Funktionen als Mitglieder des Aufsichtsrats der RBI AG wurden im Geschäftsjahr 2016 auch Aufsichtsratsmandate bei wesentlichen Tochterunternehmen ausgeübt:

Dr. Walter Rothensteiner	Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz
Dr. Kurt Geiger	Raiffeisen Bank AVAL JSC, Ukraine, Mitglied
Mag. Michael Höllner	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Mitglied
Dr. Johannes Schuster	RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, Mitglied

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

Mitglieder der Ausschüsse

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt dessen Organisation und weist bestimmte Aufgaben dem Arbeits-, Prüfungs-, Vergütungs-, Risiko-, Nominierungs- bzw. Personalausschuss zu. Diese Ausschüsse setzen sich wie folgt zusammen:

	Arbeits-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Personal-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Risikoausschuss	Nominierungs-ausschuss
Vorsitzender	Dr. Walter Rothensteiner	Mag. Michael Höllner ¹	Dr. Walter Rothensteiner	Dr. Walter Rothensteiner	Dr. Johannes Schuster ¹	Dr. Walter Rothensteiner
1. Stellvertreter	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Walter Rothensteiner ²	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Walter Rothensteiner ²	Mag. Erwin Hameseder
2. Stellvertreter	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder ³	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder ³	Dr. Heinrich Schaller
3. Stellvertreter	MMag. Martin Schaller	Dr. Heinrich Schaller ⁴	MMag. Martin Schaller	MMag. Martin Schaller	Dr. Heinrich Schaller ⁴	MMag. Martin Schaller
4. Stellvertreter	-	MMag. Martin Schaller ⁵	-	-	MMag. Martin Schaller ⁵	-
Mitglied	Dr. Johannes Schuster	Dr. Johannes Schuster	Dr. Johannes Schuster	Dr. Johannes Schuster	Dr. Johannes Schuster ⁶	Dr. Johannes Schuster
Mitglied	Mag. Rudolf Kortenhofer	Mag. Rudolf Kortenhofer	-	Mag. Rudolf Kortenhofer	Mag. Rudolf Kortenhofer	Mag. Rudolf Kortenhofer
Mitglied	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	-	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl
Mitglied	Dr. Susanne Unger ⁷	Dr. Susanne Unger ⁷	-	Dr. Susanne Unger ⁷	Dr. Susanne Unger ⁷	Dr. Susanne Unger ⁷

¹ Seit 15. März 2016; bis 15. März 2016 Dr. Walter Rothensteiner

⁴ Seit 15. März 2016; bis 15. März 2016 MMag. Martin Schaller

⁶ Bis 15. März 2016

² Seit 15. März 2016; bis 15. März 2016 Mag. Erwin Hameseder

⁵ Seit 15. März 2016

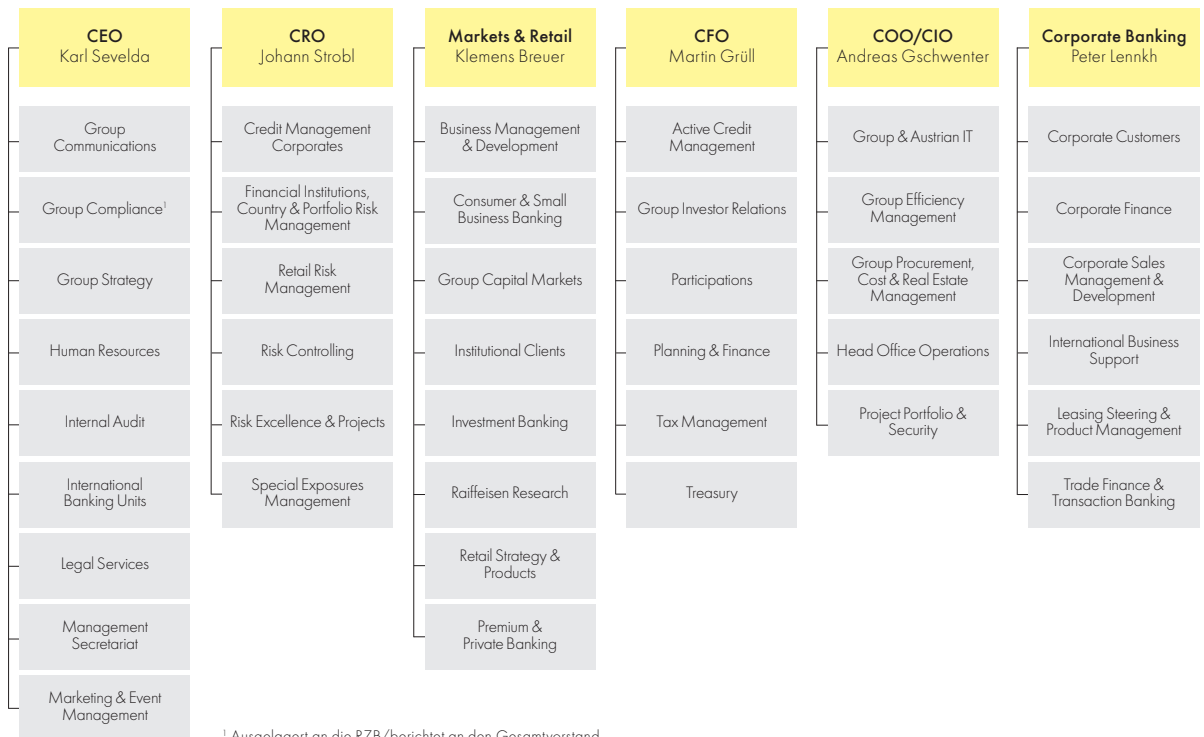
⁷ Seit 1. Februar 2016; bis 31. Jänner 2016 Martin Prater

³ Seit 15. März 2016; bis 15. März 2016 Dr. Heinrich Schaller

Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

Kompetenzverteilung und Arbeitsweise im Vorstand

Der Vorstand der RBI AG leitet die Gesellschaft nach klaren Zielvorgaben, Plänen und Richtlinien in eigener Verantwortung im Sinn einer zukunftsgerichteten und den modernen unternehmerischen Grundsätzen entsprechenden Unternehmensführung. Dabei verfolgt er stets das Wohl des Unternehmens und berücksichtigt die Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer. Die Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder wurden vom Aufsichtsrat unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands wie folgt festgelegt (Stand 31. Dezember 2016):



¹ Ausgelagert an die RZB/berichtet an den Gesamtvorstand

Im Geschäftsjahr 2016 kam es unter anderem zu folgenden wesentlichen Organisationsänderungen auf der zweiten Führungsebene (B-1):

- Vorstandsbereich Corporate Banking: Durch die Eingliederung der Mitarbeiter der RLI Holding Gesellschaft m.b.H. in die RBI AG wurde der neue Bereich „Leasing Steering & Product Management“ unter Mag. Peter Lennkh geschaffen.
- Vorstandsbereich Chief Operation Officer/Chief Information Officer (COO/CIO): Durch die Auflösung des Bereichs „Lean“ und die neue Organisation der Aufgaben des Bereichs „Operations“ wurden zwei neue Bereiche gegründet: „Group Efficiency Management“ und „Head Office Operations“. Der Bereich „Procurement & Cost Management“ wurde mit „Real Estate Management“ zu „Group Procurement, Cost & Real Estate Management“ zusammengefasst.
- Vorstandsbereich Markets & Retail: Nach der Auflösung der Bereiche „Consumer Banking“ und „Small Businesses & Premium Banking“ wurden drei neue Bereiche geschaffen: „Retail Strategy & Products“, „Consumer & Small Business Banking“ sowie „Private & Premium Banking“.

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

Entscheidungsbefugnisse und Tätigkeiten der Ausschüsse des Aufsichtsrats

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

Der **Arbeitsausschuss** behandelt jene Angelegenheiten, die ihm vom Gesamtaufichtsrat übertragen wurden. Dies sind insbesondere die Genehmigung der Errichtung, Stilllegung und Auflösung von Tochtergesellschaften sowie der Erwerb von oder die Verfügung über Beteiligungen, sofern die Veränderung im aktivierten Buchwert des Beteiligungsansatzes durch den Geschäftsfall eine bestimmte Höhe übersteigt (bis zur Betragsgrenze für die Zuständigkeit des gesamten Aufsichtsrats). Darüber hinaus behandelt der Arbeitsausschuss die Übernahme von Organfunktionen in anderen Unternehmen durch Vorstandsmitglieder. Ferner genehmigt der Arbeitsausschuss die Übernahme bankgeschäftlicher Risiken und Risikolimits gegenüber Dritten ab einer bestimmten Höhe bis zur Betragsgrenze für die Zuständigkeit des gesamten Aufsichtsrats.

Der **Personalausschuss** befasst sich mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Inhalt ihrer Anstellungsverträge. Im Speziellen genehmigt er die Bonuszuweisung und die Zuteilung der Aktien aus dem Share Incentive Program an die Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus gibt er auch seine Zustimmung bei einer allfälligen Übernahme von Nebenaktivitäten durch Vorstandsmitglieder.

Der **Prüfungsausschuss** überwacht den Rechnungslegungsprozess. Er erteilt diesbezügliche Empfehlungen oder Vorschläge zur Gewährleistung der Zuverlässigkeit und beaufsichtigt die Wirksamkeit der internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagement-Systeme der Gesellschaft. Die Aufgaben des Prüfungsausschusses umfassen die Überwachung der Abschlussprüfung und der Konzernabschlussprüfung sowie die Prüfung und Überwachung der Unabhängigkeit des Konzern-Abschlussprüfers, insbesondere im Hinblick auf die für die geprüfte Gesellschaft erbrachten zusätzlichen Leistungen. Der Ausschuss prüft den Jahresabschluss, den Lagebericht, den Konzernabschluss sowie den Konzern-Lagebericht und ist für die Vorbereitung von dessen Feststellung verantwortlich; ebenso prüft er den Vorschlag für die Gewinnverteilung und den konsolidierten Corporate-Governance-Bericht. Über die Ergebnisse seiner Prüfungen erstattet er Bericht an den Aufsichtsrat. Ferner führt er nach Maßgabe der rechtlichen Vorgaben ein Verfahren zur Auswahl des (Konzern-)Abschlussprüfers/Bankprüfers durch und legt dem Aufsichtsrat eine Empfehlung für die Bestellung vor. Im Prüfungsausschuss werden darüber hinaus der Management Letter sowie der Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems inhaltlich diskutiert. Die Interne Revision hat dem Prüfungsausschuss über die Prüfungsgebiete und allfällige Prüfungsfeststellungen aufgrund durchgeführter Prüfungen unter Bedachtnahme auf § 42 (3) Bankwesengesetz (BWG) quartalsweise Bericht zu erstatten. Ebenso berichtet der Bereich Organisation & Prozesse zweimal jährlich über den Status des internen Kontrollsystems sowie dessen Wirksamkeit.

Zu den Aufgaben des **Vergütungsausschusses** gehört in erster Linie die Festlegung allgemeiner Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Gesellschaft, insbesondere auf Grundlage des BWG und unter Berücksichtigung der diesbezüglich anwendbaren Bestimmungen des ÖCGK. Der Vergütungsausschuss überwacht und prüft zudem regelmäßig die Vergütungspolitik, die Vergütungspraktiken und die vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG sowie der Eigenmittelausstattung und Liquidität. Dabei werden auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt. Der Vergütungsausschuss überprüft weiters unmittelbar die Vergütung des höheren Managements in Risikomanagement- und Compliance-Funktionen.

In die Zuständigkeit des **Risikoausschusses** fallen die Beratung des Vorstands hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie, die Überwachung der Umsetzung dieser Risikostrategie im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG sowie die Beobachtung der Eigenmittelausstattung und der Liquidität. Weiters fällt in seine Zuständigkeit die Überprüfung, ob die Preisgestaltung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte, das Geschäftsmodell sowie die Risikostrategie angemessen berücksichtigt wurden, sowie gegebenenfalls die Vorlage eines Plans mit Abhilfemaßnahmen. Der Risikoausschuss überwacht auch, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit sowie der Zeitpunkt realisierter Gewinne berücksichtigt werden.

Der **Nominierungsausschuss** befasst sich mit der Besetzung frei werdender Stellen im Vorstand und im Aufsichtsrat. Dabei werden die Ausgewogenheit und die Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des betroffenen Organs berücksichtigt. Der Nominierungsausschuss legt auch eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine Strategie zur Erreichung des definierten Ziels fest. Bei der Entscheidungsfindung achtet er darauf, dass Vorstand und Aufsichtsrat nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen der Gesellschaft zuwider laufenden Art und Weise dominiert werden. Weitere Aufgaben des Nominierungsausschusses sind,

- regelmäßig, jedenfalls jedoch, wenn Ereignisse die Notwendigkeit zur Neubeurteilung anzeigen, eine Bewertung der Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Vorstands und des Aufsichtsrats durchzuführen und dem Aufsichtsrat nötigenfalls Änderungsvorschläge zu unterbreiten;

- regelmäßig, jedoch zumindest jährlich eine Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der einzelnen Mitglieder sowohl des Vorstands als auch des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit durchzuführen und diese dem Aufsichtsrat mitzuteilen;
- den Kurs des Vorstands im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements zu überprüfen und den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an den Vorstand zu unterstützen.

Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse

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

Der Arbeitsausschuss trat im Geschäftsjahr 2016 zu acht Sitzungen zusammen. Der Prüfungsausschuss tagte dreimal, der Personalausschuss dreimal, der Vergütungsausschuss dreimal, der Risikoausschuss fünfmal und der Nominierungsausschuss fünfmal.

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

Der Aufsichtsrat sowie der Arbeits- und der Vergütungsausschuss trafen darüber hinaus ihre Beschlüsse auch im Umlaufverfahren.

Weitere Informationen zur Tätigkeit des Aufsichtsrats finden sich im Bericht des Aufsichtsrats.

Offenlegung von Informationen über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Vergütung des Vorstands

An den Vorstand der RBI AG wurden insgesamt folgende Bezüge bezahlt:

in € Tausend	2016	2015
Fixe Bezüge	5.017	5.007
Boni (inkl. Anteile für Vorjahre)	1.467	1.759
Aktienbasierte Zahlungen	220	0
Sonstige Bezüge	2.456	2.477
Gesamt	9.160	9.243

Die in der Tabelle dargestellten fixen Bezüge enthalten Gehälter und Sachbezüge. Die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandsbezüge umfassen grundsätzlich Bonuszahlungen und aktienbasierte Vergütungen im Rahmen des Share Incentive Program (SIP).

2016 wurden aufgeschobene Bonusanteile aus dem Jahr 2013 und Vorjahren sowie sofort fällige Bonusanteile für das Jahr 2015 ausbezahlt. Für das Jahr 2014 wurde kein Bonus bezahlt. Im Jahr 2016 kam es zu einer Zuteilung einer aktienbasierten Vergütung aus der SIP-Tranche 2011 (Details siehe unten).

Die Zahlung eines Bonus ist an die Erreichung jährlich vereinbarter Ziele geknüpft, die in einem Balanced-Scorecard-Ansatz aus vier oder fünf Bereichen kommen. Es handelt sich dabei um gewichtete Finanzziele (angepasst an die jeweilige Funktion z. B. Return on Risk-Adjusted Capital, Gesamtkosten, risikogewichtete Aktiva), Kunden-, Mitarbeiter- und Prozess-/Effizienz-/Infrastruktur-Ziele sowie allenfalls weitere Ziele. Die Höhe des Bonus wird nach dem Konzernergebnis und der Cost/Income Ratio bestimmt, wobei im Sinn einer mehrere Jahre umfassenden Ausrichtung die zu erreichenden Zielwerte vom mittelfristigen Return-on-Equity-Ziel der RBI-Gruppe abgeleitet wurden. Die Auszahlung erfolgt zeitlich verschoben nach den geltenden Bestimmungen des BWG, umgesetzt gemäß den internen Regelungen.

In den Verträgen der Vorstände ist ein Maximalbonus festgelegt. Ebenso beinhaltet das SIP einen Cap in Höhe des dreifachen Zuteilungswerts. Damit sind für alle variablen Vergütungsbestandteile Höchstgrenzen vorgesehen. Die sonstigen Bezüge umfassen Entgelte für Organfunktionen bei verbundenen Unternehmen, Zahlungen an Pensionskassen und Rückdeckungsversicherungen, sonstige Versicherungen sowie Zuschüsse.

Im Folgenden sind die Bezüge des Vorstands für 2016 im Detail dargestellt:

in € Tausend	Fixe Bezüge	Bonusanteile für 2015 und Vorjahre	Aktienbasierte Zahlungen	Sonstige	Summe
Dr. Karl Sevelda	1.111	359	65	471	2.006
Dr. Johann Strobl	900	312	60	444	1.716
Dkfm. Klemens Breuer	823	236	0	518	1.577
Mag. Martin Grill	762	275	52	430	1.519
Mag. Andreas Gschwenter	659	65	0	159	883
Mag. Peter Lennkh	762	220	43	434	1.459
Summe	5.017	1.467	220	2.456	9.160

Zusätzlich zu den in der Tabelle angeführten Beträgen wurden an Dr. Herbert Stepic, Aris Bogdaneris und Patrick Butler, M.A. zeitlich verschobene Bonusanteile aufgrund ihrer früheren Vorstandstätigkeit in Höhe von insgesamt TEUR 382 sowie TEUR 111 im Rahmen der Auszahlung der SIP-Tranche 2011 bezahlt.

Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken in Umsetzung von § 39 (2) i. V. m. § 39b BWG

Der Aufsichtsrat der RBI AG genehmigte in Umsetzung von § 39 (2) i. V. m. § 39b BWG samt Anlage im Jahr 2011 die „Allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“. Die Vergütung aller Mitarbeiter, inklusive des Vorstands und des weiteren „Risikopersonals“, hat im Einklang mit diesen Grundsätzen zu erfolgen. Diese Grundsätze wurden auch auf die Bonuszahlungen für das Jahr 2011 und alle Folgejahre angewendet. Der Vergütungsausschuss überprüft diese Grundsätze regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Unter Berücksichtigung der in Umsetzung der Richtlinie 2013/36/EU aktualisierten Fassung von § 39 (2) i. V. m. § 39b BWG samt Anlage hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der RBI AG im Jahr 2014 eine Neufassung dieser „Allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“ genehmigt, die ab dem Jahr 2014 zur Anwendung kam. Diese wurde zuletzt im Jahr 2015 adaptiert.

Durch diese Adaptierung kann bei Funktionen mit sehr geringem oder nur indirektem Einfluss auf das Geschäftsergebnis die variable Komponente auch ganz entfallen. Je nach lokalen Gegebenheiten wurden in unterschiedlicher Form positionsbezogene fixe Zulagen eingeführt. Für bestimmte Business- und Managementfunktionen wird, um Teamarbeit zu fördern, bei der Bonusfestlegung mehr Gewicht auf das Ergebnis der RBI und der jeweiligen Organisationseinheit gelegt und weniger auf funktionale Bereiche.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze der RBI-Gruppe – Zusammenfassung

Die RBI-Gruppe verwendet ein einfaches und transparentes Vergütungssystem, das die Geschäftsstrategie der Gruppe widerspiegelt und im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen steht. Dabei unterstützen die Vergütungsgrundsätze die langfristigen Ziele, Interessen und Werte des Unternehmens und enthalten gleichzeitig Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.

Das Vergütungssystem der RBI-Gruppe ermutigt nicht zur Übernahme von unverhältnismäßigen Risiken, sondern unterstützt ein solides und wirksames Risikomanagement (z. B. mittels Performance-Management-Prozess mit finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sowie qualitativen und quantitativen Key Performance Indicators und der Verwendung eines Bonuspoolansatzes). Dies erfolgt insbesondere auch durch die Begrenzung der variablen Vergütung durch Schwellenwerte und Obergrenzen, was gleichzeitig zu einer langfristig genaueren Kostenplanung führt. Darüber hinaus gelten für die Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Unternehmens bzw. der Gruppe haben („Risikopersonal“), besondere Regelungen.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis, um Mitarbeitern eine adäquate Lebensführung auf der Grundlage des Fixeinkommens zu ermöglichen. Damit soll eine flexible Politik bei der Auswahl und Umsetzung der variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich sein, und es soll auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden können. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung schränkt die Fähigkeit der RBI-Gruppe zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein. Die Grundlage aller variablen Vergütungsprogramme ist die Leistung, die auf Konzern-, Unternehmens- sowie individueller Ebene gemessen wird.

Das Vergütungssystem der RBI-Gruppe unterstützt die Überwindung des „Silo-Denkens“, weil ein erheblicher Teil der variablen Vergütung mit der Leistung des Konzerns – unter Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen – verknüpft wird. Durch das Vergütungs- und Performance-Management-System wird eine hohe Qualität gewährleistet, und es sollen die Kundenbeziehungen langfristig gestärkt werden.

Share Incentive Program

Die enorm gestiegene Komplexität der regulatorischen Vorschriften für variable Vergütungen hat den Vorstand veranlasst, den Nutzen und die Sinnhaftigkeit der aktienbasierten Vergütung zu überprüfen. Ursprünglich als variables Langzeit-Vergütungselement mit Bezug zum Markt und Unternehmenserfolg gedacht, hat das SIP diese Bedeutung verloren, weil der Jahresbonus für dieselbe Zielgruppe an Top-Führungskräften nunmehr über 3 bis 5 Jahre verschoben und zur Hälfte in Instrumenten (z. B. Aktien) auszuzahlen ist. Es wurde daher beschlossen, ab dem Geschäftsjahr 2014 keine SIP-Tranchen mehr zu begeben.

Im Jahr 2016 kam es zum Abreifen der SIP-Tranche 2011. Gemäß den Programmbedingungen wurde die in der folgenden Tabelle dargestellte Anzahl an Aktien tatsächlich übertragen:

SIP 2011

Personengruppe	Anzahl fälliger Aktien	Wert zum Aktienkurs von € 13,92 am Zuteilungstag (2.5.2016)	Anzahl tatsächlich übertragener Aktien
Vorstandsmitglieder der RBI AG	24.493	€ 340.943	12.809
Vorstandsmitglieder der mit der RBI AG verbundenen Bank-Tochterunternehmen	30.050	€ 418.296	23.125
Führungskräfte der RBI AG und sonstiger mit ihr verbundener Unternehmen	19.839	€ 276.159	11.384

Zur Vermeidung rechtlicher Unsicherheiten wurde entsprechend den Programmbedingungen für die berechtigten Mitarbeiter in drei Ländern anstelle der Übertragung von Aktien eine Wertabfindung in bar vorgenommen. In Österreich wurde den Berechtigten die Möglichkeit eingeräumt, anstelle der Hälfte der fälligen Aktien ebenfalls eine Barabfindung zu beziehen, um daraus die zum Übertragungszeitpunkt fällige Lohnsteuer zu begleichen. Aus diesen Gründen ergibt sich die geringere Anzahl an tatsächlich übertragenen Aktien verglichen mit den fälligen. Der Bestand an eigenen Aktien wurde folglich um die niedrigere Anzahl der tatsächlich übertragenen Aktien vermindert.

Zum Bilanzstichtag waren jeweils bedingte Aktien für zwei Tranchen zugeteilt. Per 31. Dezember 2016 belief sich die Anzahl dieser bedingten Aktien auf 693.462 (davon entfielen 367.977 auf die Zuteilung 2012 und 325.485 auf die Zuteilung 2013). Die ursprünglich bekannt gegebene Anzahl an bedingt zugeteilten Aktien veränderte sich durch diverse Personalwechsel in den Konzerneinheiten. Sie ist in folgender Tabelle aggregiert dargestellt:

SIP 2012 und 2013

Personengruppe	Anzahl bedingt zugeteilter Aktien per 31.12.2016	Mindestzuteilung von Aktien	Maximalzuteilung von Aktien
Vorstandsmitglieder der RBI AG	214.091	64.227	321.137
Vorstandsmitglieder der mit der RBI AG verbundenen Unternehmen und Zweigstellen	291.910	87.573	437.865
Führungskräfte der RBI AG und sonstiger mit ihr verbundener Unternehmen	187.461	56.238	281.192

Im Jahr 2016 wurden keine Aktien für das SIP zurückgekauft.

Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen

Für die Vorstandsmitglieder gelten grundsätzlich dieselben Regelungen wie für Mitarbeiter. Diese sehen einen Grundbeitrag des Unternehmens zu einer Pensionskasse und einen Zusatzbeitrag vor, wenn der Mitarbeiter Eigenbeiträge in derselben Höhe leistet. Für drei Vorstandsmitglieder bestehen zusätzlich individuelle Pensionszusagen, die über eine Rückdeckungsversicherung finanziert werden.

Im Fall der Beendigung der Funktion bzw. des Dienstverhältnisses hat ein Mitglied des Vorstands Abfertigungsansprüche gemäß Angestelltengesetz und Bankenkollektivvertrag, ein Mitglied gemäß vertraglicher Vereinbarung, und für vier Mitglieder richten sich die Ansprüche nach dem Betrieblichen Mitarbeiterversorgegesetz. Die Abfertigungsansprüche gemäß Angestelltengesetz oder gemäß vertraglicher Vereinbarung verfallen grundsätzlich bei Kündigung durch das Vorstandsmitglied.

Zudem besteht über eine Pensionskasse und/oder aufgrund einer individuellen Pensionszusage, die durch eine Rückdeckungsversicherung abgesichert ist, ein Schutz gegen das Berufsunfähigkeitsrisiko. Die Vorstandsverträge sind für die Dauer der jeweiligen Funktionsperiode oder befristet auf maximal 5 Jahre abgeschlossen. Die Regelungen über Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit basieren auf den im ÖCGK genannten Grundsätzen, und auch die vom ÖCGK vorgeschriebenen Höchstgrenzen (bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund maximal 2 Jahresgesamtvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit; keine Abfindung bei vorzeitiger Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund) werden eingehalten.

Vergütung des Aufsichtsrats

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurde für das Geschäftsjahr 2015 gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung eine Vergütung in Höhe von gesamt € 525.000 gewährt. Davon entfallen auf den Aufsichtsratsvorsitzenden € 70.000, auf die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils € 60.000 und auf jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats jeweils € 50.000. Entsprechend der zeitlichen Gremienzugehörigkeit des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds wurde die Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 aliquot oder zur Gänze ausbezahlt.

Die Aufsichtsratsvergütungen für das Geschäftsjahr 2016 teilen sich wie folgt auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder auf. Angeführt werden die in der Bilanz rückgestellten Beträge, vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung 2017. Sitzungsgelder wurden nicht bezahlt. Entsprechend der Dauer des jeweiligen Aufsichtsratsmandats wurde die Rückstellung für das Geschäftsjahr 2016 aliquot oder zur Gänze gebildet.

Aufsichtsratsmitglied	in €
Dr. Walter Rothensteiner	70.000
Mag. Erwin Hameseder	60.000
Dr. Heinrich Schaller	60.000
MMag. Martin Schaller	60.000
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	50.000
Dr. Kurt Geiger	50.000
Mag. Michael Höllner	50.000
Dr. Günther Reibersdorfer	50.000
Dr. Johannes Schuster	50.000
Mag. Bettina Selden	50.000

D&O-Versicherung

Für das Geschäftsjahr 2016 wurde für Aufsichtsrat, Vorstand und leitende Angestellte eine D&O (Directors & Officers)-Vermögensschadens- und Haftpflichtversicherung mit der UNIQA Sachversicherung AG abgeschlossen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Die Deckung umfasst sowohl Ansprüche Dritter (Deckung im Außenverhältnis) als auch Ansprüche des Unternehmens selbst (Deckung im Innenverhältnis) gegen die Manager. Die Deckung im Innenverhältnis schützt auch das Unternehmen.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2015 wurde am 16. Juni 2016 in Wien abgehalten. Am 24. Jänner 2017 fand zudem eine außerordentliche Hauptversammlung der RBI AG statt, die die Verschmelzung zwischen RZB AG und RBI AG beschloss. Die Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2016 findet am 22. Juni 2017 statt. Die Einberufung wird spätestens am 28. Tag vor der ordentlichen Hauptversammlung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in elektronischer Form bekannt gemacht.

Die Aktionäre als Eigentümer des Unternehmens üben ihre Rechte durch Abstimmung in der Hauptversammlung aus. Es gilt grundsätzlich das Prinzip „Eine Aktie, eine Stimme“. Demnach bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen, alle Aktionäre sind vollkommen gleichberechtigt. Jede ausgegebene Stückaktie gewährt eine Stimme, Namensaktien wurden nicht ausgegeben. Die Aktionäre können ihr Stimmrecht selbst oder durch Bevollmächtigte ausüben. Das der RZB satzungsmäßig eingeräumte Recht auf Entsendung von bis zu einem Drittel der von der Hauptversammlung zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats wurde nicht ausgeübt, sodass die Ausgestaltung der Aktie dem Prinzip „Eine Aktie, eine Stimme“ entspricht. In der außerordentlichen Hauptversammlung der RBI AG am 24. Jänner 2017 wurde die Streichung des Entsendungsrechts in § 9 der Satzung der RBI AG beschlossen. Das Entsendungsrecht wird daher mit Eintragung der Satzungsänderung im Firmenbuch gegenstandslos.

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

Vorurteile und Diskriminierung haben in der RBI keinen Platz. Dies ist auch klar im konzernweit geltenden Code of Conduct festgehalten. Vielmehr setzt sich die RBI für Gleichberechtigung ein, und es entspricht ihrem Selbstverständnis, für gleiche Leistung im Unternehmen unabhängig vom Geschlecht oder anderen Faktoren gleiche Chancen zu bieten. Dies beginnt bereits bei der Mitarbeiterauswahl, die vorurteilsfrei zu sein hat und bei der unabhängig vom Geschlecht stets die gleichen Maßstäbe anzulegen sind.

Die Anteile von Frauen in Führungspositionen (Positionen mit Mitarbeiterverantwortung) bis zur dritten Führungsebene stellen sich in der RBI AG per 31. Dezember 2016 wie folgt dar: Aufsichtsrat 13 Prozent, Vorstand 0 Prozent, zweite Führungsebene 12 Prozent und 29 Prozent in der dritten Führungsebene, dies bei einer Gesamtquote von Mitarbeiterinnen in Höhe von 45 Prozent.

In der RBI sind insgesamt 67 Prozent der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Vorstandsfunktionen beträgt 16 Prozent, in der zweiten Führungsebene 36 Prozent und in der dritten Führungsebene 47 Prozent. Der Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt bei 8 Prozent. Die genannten Zahlen beinhalten die RBI AG und 14 Netzwerkbanken in CEE sowie die Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft und die Raiffeisen Centrobank AG.

Um die Rahmenbedingungen für Beruf und Karriere weiter zu verbessern, arbeitet die RBI laufend an der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitsmodelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend in fast allen Ländern angeboten, ebenso wie Betriebskindergärten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten. Diese Angebote zielen unter anderem darauf ab, ein gezieltes Karenzmanagement zu ermöglichen, das den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben fördern soll. Väterkarenz steht die RBI positiv gegenüber und sieht diese als wichtige Möglichkeit, Gleichberechtigung privat und beruflich zu forcieren.

Um die Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung weiter auszubauen, bietet die RBI gezielt Aus- und Weiterbildungsprogramme an, die auch von weiblichen Mitarbeitern sehr positiv angenommen werden. So waren 27 Prozent der Teilnehmer des konzernweiten Top-Management-Programms „Execute“ Frauen, im Basic-Leadership-Programm der RBI AG betrug der Frauenanteil 2016 26 Prozent und im Talent Lab für Führungskräfte 32 Prozent.

In der RBI AG wurde im Jahr 2016 die Initiative „Vielfalt 2020“ gestartet. Der erste Schwerpunkt dieser Diversity-Initiative ist das Empowerment von Frauen. Damit soll insbesondere die Anzahl der Frauen im Top-Management erhöht werden. Um das Bewusstsein für die Wichtigkeit dieses Themas weiter zu schärfen und größtmögliche Transparenz für die Initiative zu gewährleisten, wurden umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen gesetzt. So wurde für interne Nachbesetzungen eine Wartefrist im Besetzungsprozess beschlossen und zusätzlich werden qualifizierte Kandidatinnen aktiv von HR-Mitarbeitern angesprochen. Ein wesentlicher Faktor, der unter anderem die vermehrte Besetzung bzw. Bestellung von Frauen in Managementpositionen behindert, sind unbewusste Vorurteile. Dieser Themenbereich stand im Fokus von zwei „Führungskräfte-Breakfasts“ und von Impulsreferaten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Mentoring für Frauen sieht die RBI AG als ein wesentliches Instrument, um die Frauenquote im Management zu erhöhen. Deswegen soll dieser Bereich weiter ausgebaut werden. Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die Stärkung der Selbstkompetenz von weiblichen Führungskräften. Erste Trainingsmaßnahmen dazu haben bereits stattgefunden.

Dem Vorstand ist bewusst, dass es der konsequenten Fortführung der bestehenden und auch der Offenheit gegenüber neuen Maßnahmen bedarf, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen weiter zu steigern. Er ruft Frauen dazu auf, die Möglichkeiten dafür bewusst zu nutzen und sich bei der Weiterentwicklung aktiv einzubringen.

Transparenz

Das Internet und insbesondere die Website des Unternehmens spielen für die RBI im Sinn einer offenen Kommunikation gegenüber Aktionären und deren Vertretern, Kunden, Analysten, Mitarbeitern und der interessierten Öffentlichkeit eine wichtige Rolle. Daher werden u. a. folgende Informationen bzw. Services auf der Website angeboten und laufend aktualisiert: Geschäfts- und Zwischenberichte, Unternehmenspräsentationen, Telefonkonferenzen via Webcast, Ad-hoc-Mitteilungen, Pressemeldungen, Investor-Relations-Mitteilungen, Kursinformationen und Daten zur Aktie, Informationen für Fremdkapitalgeber, der Finanzkalender mit großem zeitlichem Vorlauf für wichtige Termine, Informationen über meldepflichtige Wertpapiergeschäfte von Vorstand und Aufsichtsrat (Directors' Dealings), die Satzung der RBI AG, der Corporate-Governance-Bericht, Einschätzungen von Analysten, ein Bestellservice für schriftliche Informationen sowie eine Anmeldeöglichkeit für die automatische Zusendung der „Investor Relations News“ per E-Mail.

Interessenkonflikte

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

So müssen Vorstandsmitglieder wesentliche persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft und von Konzernunternehmen sowie sonstige Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitteilen. Zudem besteht eine Informationspflicht den anderen Vorstandsmitgliedern gegenüber. Mitglieder des Vorstands, die bei anderen Unternehmen Geschäftsführungsfunktionen ausüben, sind verpflichtet darauf hinzuwirken, dass es zu einem fairen Ausgleich der Interessen der beteiligten Unternehmen kommt.

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

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss der RBI wird gemäß den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt. Des Weiteren werden die Vorschriften des BWG in Verbindung mit dem UGB – sofern sie auf den Konzernabschluss anzuwenden sind – eingehalten. Der Konzernabschluss wird innerhalb der ersten 4 Monate des auf den Berichtszeitraum folgenden Geschäftsjahrs veröffentlicht, Zwischenberichte spätestens 2 Monate nach Ablauf des Berichtszeitraums nach IFRS.

Die Hauptversammlung vom 17. Juni 2015 wählte als Abschluss- und Bankprüfer für das Geschäftsjahr 2016 die KPMG. Die KPMG bestätigte gegenüber der RBI AG, dass ihr eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme an einem Qualitätsprüfungssystem vorliegt. Ebenso wurde erklärt, dass keine Ausschluss- und Befangenheitsgründe vorliegen. Der Aufsichtsrat wird über das Ergebnis der Konzernabschlussprüfung durch den Abschlussprüfer in Form des gesetzlich vorgeschriebenen Berichts über die Prüfung des Konzernabschlusses sowie durch den Bericht des Prüfungsausschusses informiert. Darüber hinaus hat der Abschlussprüfer auf Grundlage der vorgelegten Dokumente und der zur Verfügung gestellten Unterlagen die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements gemäß ÖCGK zu beurteilen. Der daraus resultierende Bericht wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zur Kenntnis gebracht. Dieser trägt dafür Sorge, dass der Bericht im Prüfungsausschuss behandelt und im Aufsichtsrat darüber berichtet wird.



Karl Sevelda



Klemens Breuer



Andreas Gschwentner

Der Vorstand



Johann Strobl



Martin Grill



Peter Lennkh