

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 § 267b des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) in Verbindung mit § 251 Abs 3 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 2018. 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 → Investoren → 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 beruhen auf zwingenden Rechtsvorschriften. C-Regeln (Comply or Explain) sollen eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um kodexkonformes Verhalten zu erreichen. R-Regeln (Recommendation) haben Empfehlungscharakter; eine Nichteinhaltung muss weder offengelegt noch begründet werden.

Die RBI weicht von folgenden C-Regeln ab, erreicht aber durch nachstehende Erklärungen und Begründungen kodexkonformes Verhalten:

C-Regel 45: Wettbewerbsverbot für Aufsichtsratsmitglieder

Die RBI AG ist das Zentralinstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG). Innerhalb der RBG ist die RBI AG das Zentralinstitut der Raiffeisen-Landeszentralen sowie sonstiger angeschlossener Kreditinstitute. Einige Mitglieder des Aufsichtsrats üben daher in ihrer Funktion als Eigentümerversorger auch Organfunktionen in Banken der RBG aus. Dadurch kann der Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zum Wohl des Unternehmens auf umfassendes branchenspezifisches Know-how und langjährige Erfahrung zurückgreifen.

C-Regel 52a: Die Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats (ohne Arbeitnehmervertreter) beträgt höchstens zehn.

Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat aus neun Kernaktionärsvertretern der RBG sowie drei Streubesitzervertretern zusammen. Diese erhöhte Mitgliederzahl wurde in der ordentlichen Hauptversammlung vom 22. Juni 2017 beschlossen. Die Vergrößerung des Aufsichtsrats bringt zusätzliches Wissen mit Branchenrelevanz, erhöht die Diversität und stärkt den Aufsichtsrat in der Ausübung seiner Kontrollfunktion.

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

Zusammensetzung des Vorstands

Zum 31. Dezember 2018 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

Vorstandsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Johann Strobl Vorsitzender	1959	22. September 2010 ¹	28. Februar 2022
Mag. Martin Grill	1959	3. Jänner 2005	29. Februar 2020
Mag. Andreas Gschwenter	1969	1. Juli 2015	30. Juni 2023
Lic. Mgr. Lukasz Januszewski	1978	1. März 2018	28. Februar 2021
Mag. Peter Lennkh	1963	1. Oktober 2004	31. Dezember 2020
Dr. Hannes Mösenbacher	1972	18. März 2017	29. Februar 2020
Dr. Andrii Stepanenko	1972	1. März 2018	28. Februar 2021

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

Nach dem Ausscheiden von Dkfm. Klemens Breuer per Ende Oktober 2017 lag die Verantwortung für den Bereich Markets bis 28. Februar 2018 interimistisch bei Dr. Johann Strobl und jene für den Bereich Retail Banking bei Mag. Peter Lennkh. Seit 1. März 2018 leitet nun Lic. Mgr. Lukasz Januszewski den Bereich Markets & Investment Banking und Dr. Andrii Stepanenko den Bereich Retail Banking.

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

Mag. Andreas Gschwenter RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, stellvertretender Vorsitz
 Mag. Peter Lennkh Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft, Mitglied

Neben der Leitung und Steuerung der RBI AG übten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2018 Überwachungs- und Leitungsaufgaben bei folgenden wesentlichen Tochterunternehmen als Aufsichtsräte und Geschäftsführer aus:

	Aufsichtsratsmandat	Geschäftsführung
Dr. Johann Strobl	AO Raiffeisenbank, Russland, Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Vorsitz (bis 3. November 2018) Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Vorsitz Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied	
Mag. Martin Grüll	Priorbank JSC, Belarus, Vorsitz Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, Vorsitz Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, Bulgarien, Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, stellvertretender Vorsitz (bis 3. November 2018) Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied (bis 6. September 2018) Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied (bis 24. April 2018)	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	Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied (bis 3. November 2018) Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, Vorsitz Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien, Vorsitz	
Lic. Mgr. Lukasz Januszewski	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Vorsitz (seit 25. April 2018) Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Vorsitz (seit 24. April 2018) AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied (seit 14. Mai 2018) Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied (seit 6. September 2018) Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Österreich, Mitglied (seit 28. September 2018)	
Mag. Peter Lennkh	Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen banka a.d., Serbien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied (bis 3. November 2018) Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien, Vorsitz Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Kosovo, Vorsitz (seit 16. April 2018)	
Dr. Hannes Mösenbacher	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Mitglied (seit 25. April 2018, zuvor Vorsitz) AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen, Mitglied (bis 3. November 2018) Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied	
Dr. Andrii Stepanenko	Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Mitglied (seit 25. April 2018) Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, Mitglied (seit 27. April 2018) Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied (seit 24. April 2018) AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied (seit 14. Mai 2018) Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz (seit 17. Juli 2018) Tatra banka, a.s., Slowakei, Vorsitz (seit 10. Oktober 2018) Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Österreich, Vorsitz (seit 28. September 2018)	

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat gehörten per 31. Dezember 2018 folgende Mitglieder an:

Aufsichtsratsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Mag. Erwin Hameseder Vorsitzender	1956	8. Juli 2010 ¹	Ordentliche Hauptversammlung 2020
MMag. Martin Schaller Erster stellvertretender Vorsitzender	1965	4. Juni 2014	Ordentliche Hauptversammlung 2019
Dr. Heinrich Schaller Zweiter stellvertretender Vorsitzender	1959	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	1964	26. Juni 2013	Ordentliche Hauptversammlung 2020
Mag. Peter Gauper	1962	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	1957	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Rudolf Könighofer	1962	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Johannes Ortner	1966	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Günther Reibersdorfer	1954	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	1968	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Mag. Birgit Noggler	1974	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Andrea Gaal	1963	21. Juni 2018	Ordentliche Hauptversammlung 2023
Mag. Rudolf Kortenhof ²	1961	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. Peter Anzeletti-Reikl ²	1965	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Susanne Unger ²	1961	16. Februar 2012	Bis auf Weiteres
Mag. (FH) Gebhard Muster ²	1967	22. Juni 2017	Bis auf Weiteres
Dr. Natalie Egger-Grunicke ²	1973	18. Februar 2016	Bis auf Weiteres
Mag. Helge Rechberger ²	1967	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

² Vom Betriebsrat entsendet

Mag. Bettina Selden (Mitglied des Aufsichtsrats) legte ihr Aufsichtsratsmandat mit Wirkung vom 21. Juni 2018 zurück.

Dr. Andrea Gaal wurde mit Wirkung zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2018 als Mitglied in den Aufsichtsrat bestellt.

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 anzusehen ist, an dem ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, 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.

Bis zur ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2018 waren Mag. Bettina Selden, Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. und Mag. Birgit Noggler Streubesitzvertreter im Sinn der C-Regel 54 des ÖCGK im Aufsichtsrat der RBI AG. Seit der ordentlichen Hauptversammlung vom 21. Juni 2018 sind Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M., Mag. Birgit Noggler sowie Dr. Andrea Gaal Streubesitzvertreter im Aufsichtsrat der RBI AG. Die genannten Mitglieder des Aufsichtsrats sind weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10 Prozent, noch vertreten sie Interessen solcher Anteilseigner.

Mitglieder des Aufsichtsrats hatten im Zeitraum vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2018 folgende weitere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften inne:

Mag. Erwin Hameseder	AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz; STRABAG SE, Österreich, stellvertretender Vorsitz; UNIQA Insurance Group AG, Österreich, 2. stellvertretender Vorsitz;
Dr. Heinrich Schaller	Südzucker AG, Deutschland, 2. stellvertretender Vorsitz; voestalpine AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz; AMAG Austria Metall AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	BayWa AG, Deutschland, stellvertretender Vorsitz; AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Dr. Rudolf Könighofer	UNIQA Insurance Group AG, Österreich, Mitglied

Neben ihren Funktionen als Mitglieder des Aufsichtsrats der RBI AG haben folgende Mitglieder in diesem Zeitraum auch Aufsichtsratsmandate bei wesentlichen Tochterunternehmen ausgeübt:

Mag. Erwin Hameseder	LEIPNIK-LUNDENBURGER INVEST Beteiligungs Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	LEIPNIK-LUNDENBURGER INVEST Beteiligungs Aktiengesellschaft, Österreich, Mitglied
Dr. Rudolf Könighofer	Raiffeisen Informatik 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 setzten sich wie folgt zusammen:

1. Jänner bis 21. Juni 2018

	Arbeits-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Personal-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Risiko-ausschuss	Nominierungs-ausschuss
Vorsitzender	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Erwin Hameseder	MMag. Martin Schaller	Mag. Erwin Hameseder
1. Stellvertreter	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller
2. Stellvertreter	MMag. Martin Schaller	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	MMag. Martin Schaller	MMag. Martin Schaller	Dr. Heinrich Schaller	MMag. Martin Schaller
Mitglied	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Dr. Johannes Ortner	Dr. Rudolf Könighofer	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Dr. Rudolf Könighofer
Mitglied	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler
Mitglied	Mag. Bettina Selden	Mag. Bettina Selden	Mag. Bettina Selden	Mag. Bettina Selden	Mag. Bettina Selden	Mag. Bettina Selden
Mitglied	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof	-	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof
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	Dr. Susanne Unger	-	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger

21. Juni bis 31. Dezember 2018

	Arbeits-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Personal-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Risiko-ausschuss	Nominierungs-ausschuss
Vorsitzender	Mag. Erwin Hameseder	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Erwin Hameseder	MMag. Martin Schaller	Mag. Erwin Hameseder
1. Stellvertreter	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Heinrich Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller
2. Stellvertreter	MMag. Martin Schaller	Dr. Heinrich Schaller	MMag. Martin Schaller	MMag. Martin Schaller	Dr. Heinrich Schaller	MMag. Martin Schaller
Mitglied	Dr. Andrea Gaal	Dr. Johannes Ortner	Dr. Rudolf Könighofer	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Dr. Rudolf Könighofer
Mitglied	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler
Mitglied	-	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal
Mitglied	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof	-	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof	Mag. Rudolf Korten Hof
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	Dr. Susanne Unger	-	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger

Mit 21. Juni 2018 hat Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. den Vorsitz im Prüfungsausschuss übernommen. Neben dem Prüfungsausschuss sind auch der Arbeitsausschuss sowie der Risikoausschuss zu jeweils einem Drittel mit Vertretern der Kernaktiönäre, des Streubesitzes und der Arbeitnehmer besetzt.

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben lt. § 63a Abs 4 BWG muss ein Mitglied des Prüfungsausschusses Finanzexperte sein. Diese Funktion wird durch Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. wahrgenommen. Daneben gibt es jedoch noch weitere drei Mitglieder des Prüfungsausschusses, die aufgrund ihrer beruflichen Position als Geschäftsleiter von Banken über einschlägige Expertise verfügen.

Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. ist hauptberuflich als Leiterin der Abteilung für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre am Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen der Wirtschaftsuniversität Wien tätig und war von 2006 bis 2011 Vizerektorin der Wirtschaftsuniversität Wien, verantwortlich für Finanz-, Rechnungswesen und Controlling.

Aufgrund ihrer jahrelangen Forschungs- und Lehrtätigkeit an nationalen sowie internationalen Universitäten und ihrer hohen fachlichen Expertise gilt Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als anerkannte Expertin auf dem Gebiet des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Besteuerung. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen die Themen Bilanzierung, Besteuerung, Finanzierung und Steuern, europäische/internationale Bilanzierung, internationales Steuerrecht. Darüber hinaus hat Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. zahlreiche Publikationen in diversen Fachzeitschriften vorzuweisen. Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. ist seit 2013 Aufsichtsratsmitglied der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur, deren stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sie bis 2017 war. Zudem ist sie seit 2014 Aufsichtsratsmitglied in der maxingvest AG (Deutschland).

Mit der Wahl von Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. in den RBI-Aufsichtsrat wurde der Aufsichtsrat auch in seiner gesamten Zusammensetzung weiter gestärkt, um im Kollektiv über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der RBI angemessen sind, zu verfügen.

Der Beirat

Der Beirat setzt sich aus Vertretern der RBG zusammen und hat ausschließlich beratende Funktion für den Vorstand der RBI AG. Die gesetzlichen und satzungsgemäßen Rechte und Pflichten des Vorstands oder des Aufsichtsrats werden durch die Tätigkeit des Beirats nicht eingeschränkt.

Der Beirat berät über Gegenstände, die wesentliche Eigentümerinteressen der Raiffeisenlandesbanken in ihrer Funktion als Kernaktionäre betreffen, sowie über ausgewählte Bereiche der Kooperation zwischen der RBI und der RBG. Themen der Beratung sind weiters die Zentralinstitutsfunktion der RBI im Sinn des § 27a Bankwesengesetz (BWG) und die damit verbundenen Aufgaben sowie die Verbundunternehmen in ihrer Eigenschaft als Vertriebspartner der RBG.

Der Beirat setzt sich aus den sieben Aufsichtsratsvorsitzenden der Raiffeisenlandesbanken und dem Obmann des Raiffeisenverbands Salzburg zusammen und tagte 2018 im Rahmen von fünf Sitzungen. Die Mitglieder des Beirats waren bis auf eine Sitzung, an der zwei Beiratsmitglieder nicht teilnahmen, in allen Beiratssitzungen des Jahres 2018 geschlossen anwesend.

Die Beiratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung, die für das Geschäftsjahr 2017 und die Folgejahre in der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Juni 2018 beschlossen wurde.

Den Beiratsmitgliedern wird jährlich, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Beiratsvorsitzenden € 25.000,- (exkl. USt)
- für den Stellvertreter des Beiratsvorsitzenden € 20.000,- (exkl. USt)
- für jedes weitere Mitglied des Beirats jeweils € 15.000,- (exkl. USt)

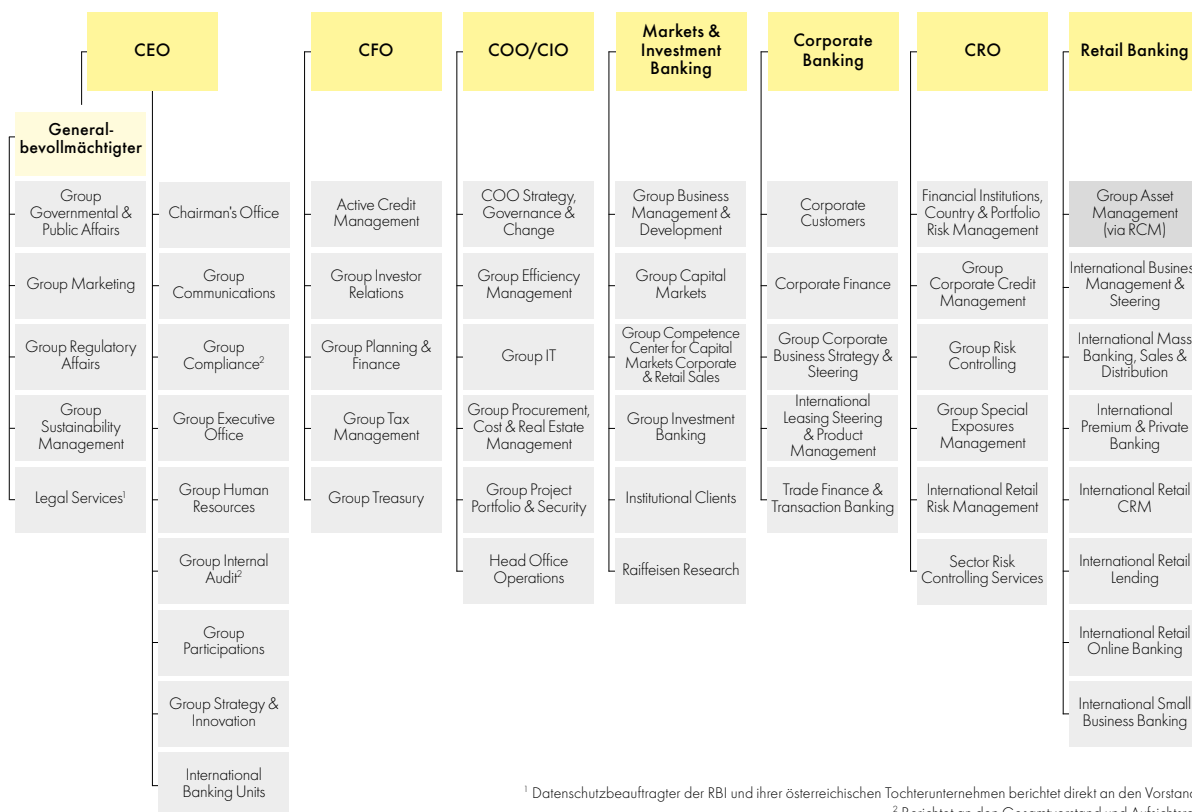
Jedem Mitglied des Beirats wird zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von € 1.000,- (exkl. USt) gewährt. Entsprechend der Dauer des jeweiligen Beiratsmandats wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt.

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 2018):



Im Geschäftsjahr 2018 kam es unter anderem zu folgenden wesentlichen Organisationsänderungen auf der zweiten Führungsebene (B-1):

Vorstandsbereich Chief Executive Officer (CEO)

- Der Bereich Group Governmental & Public Affairs wurde neu geschaffen, um den aktiven und strukturierten Dialog der RBI mit der gesellschaftlichen und politischen Öffentlichkeit zu intensivieren.
- Legal Services stellt nunmehr den Datenschutzbeauftragten, der die Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der RBI und in den österreichischen Tochtergesellschaften unterstützt. Dieser berichtet direkt an den Vorstand.
- Die Bereiche Group Strategy und Group Digital Banking wurden in den Bereich Group Strategy & Innovation zusammengeführt. Dieser Bereich beschäftigt sich weiterhin mit der Strategie der RBI sowie mit den Chancen und Möglichkeiten, die sich durch die fortschreitende Digitalisierung der Finanzbranche für die Gruppe ergeben. Damit soll neben der Entwicklung und Umsetzung von Innovationen und Partnerschaften die strategische Komponente der digitalen Transformation der RBI in den Fokus gerückt werden.
- Per 1. Dezember 2018 wurde die Funktion des Generalbevollmächtigten wieder eingerichtet. Unter dieser Funktion sind die Bereiche Group Regulatory Affairs, Legal Services, Group Marketing, Group Sustainability Management und Group Governmental & Public Affairs angesiedelt.

Vorstandsbereich Chief Financial Officer (CFO)

- Der Bereich Tax Management wurde unter Berücksichtigung der Konzernfunktion in Group Tax Management umbenannt.

Der Vorstandsbereich Retail Banking & Markets wurde am 1. März 2018 in die beiden Vorstandsbereiche Retail Banking sowie Markets & Investment Banking aufgeteilt.

Vorstandsbereich Retail Banking

- Der Bereich Retail Banking wurde umstrukturiert und von drei auf acht spezialisierte Bereiche erweitert. Aus dem Bereich International Retail Strategy & Products entstanden die drei Bereiche International Business Management & Steering, International Retail Online Banking sowie International Retail Lending. Aus dem Bereich International Consumer & Small Business Banking wurden die zwei Bereiche International Small Business Banking sowie International Mass Banking, Sales & Distribution. Weiters wurde ein neuer Bereich mit dem Namen International Retail CRM gegründet. Diese Umstrukturierung war erforderlich, um das angestrebte Wachstum des Einzelhandels zu unterstützen.
- Der Bereich Group Asset Management war bis Anfang 2018 im Vorstandsbereich Retail Banking & Markets angesiedelt. Nach Aufteilung der Vorstandsbereiche in Retail Banking sowie Markets & Investment Banking wurde dieser Bereich zuerst in den Vorstandsbereich Markets & Investment Banking eingegliedert. In der zweiten Jahreshälfte wurde er dann in den Vorstandsbereich Retail Banking verlagert.

Vorstandsbereich Markets & Investment Banking

- Der neue Bereich Group Competence Center for Capital Markets Corporate & Retail Sales wurde als Gruppenfunktion implementiert, die direkt an den Vorstandsbereich Markets & Investment Banking berichtet. Dieser neue Bereich wird Cross-Selling-Chancen nutzen.

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, der Beratung und der 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. Im Rahmen der Befassung mit Kredit- und Limitanträgen werden allgemeine Fokusberichte zu den einzelnen Industrien im Firmenkundensegment sowie im Bereich Finanzinstitute behandelt. Dabei werden jeweils auch ausgewählte Kundengruppen und Finanzinstitute erörtert sowie Rating-Herabstufungen von Kunden besprochen. Zusätzlich befasste sich der Arbeitsausschuss im Jahresverlauf sowohl mit der Entwicklung der 20 größten Gruppen verbundener Kunden im Firmenkundensegment als auch mit aktuellen anlassbezogenen Kunden-Sonderberichten. Der Arbeitsausschuss diskutiert und entscheidet Limitanträge von Unternehmen und Finanzinstitutionen und bespricht Limitanträge, die in der Entscheidungskompetenz des Aufsichtsrats liegen, sowie Berichte an den Aufsichtsrat, wie den jährlichen Bericht über alle wesentlichen Investments gem. § 28b BWG, vor ihrer Behandlung im Aufsichtsrat.

Darüber hinaus behandelt der Arbeitsausschuss vorliegende Anträge und Berichte zur Errichtung, Stilllegung und Auflösung von Tochtergesellschaften sowie zum Erwerb von und zur Verfügung über Beteiligungen bis zur Betragsgrenze für die Zuständigkeit des Aufsichtsrats. Die Übernahme von neuen Organfunktionen durch Vorstandsmitglieder sowie die Verteilung der Geschäfte auf die einzelnen Mitglieder innerhalb des Vorstands werden ebenfalls im Arbeitsausschuss erörtert und beschlossen.

Der **Personalausschuss** befasst sich mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und ihren Anstellungsverträgen. Im Speziellen bespricht und entscheidet er über die Bestimmungen in den Anstellungsverträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder und nimmt erforderlichenfalls Vertragsanpassungen vor. Darüber hinaus fällt die Zustimmung zu einer allfälligen Übernahme von Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder in seinen Verantwortungsbereich.

Er entscheidet auf Basis der geltenden Regelungen über die Zielvorgaben für den Vorstand und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor. Weiters erörtert er die Zielerreichung des Vorstands und genehmigt darauf basierend die Bonuszuweisung. Darüber hinaus bespricht und prüft der Personalausschuss die Vorlage von Informationen, die eine Rückforderung bezahlter Bonus-Beträge (Clawback) oder Nicht-Auszahlung zurückgestellter Beträge (Malus) erforderlich erscheinen lassen. Im Einklang mit den gesetzlich vorgeschriebenen zeitlich versetzten Bonuszahlungen entscheidet der Personalausschuss auf dieser Basis die Auszahlung der aufgeschobenen Teilbeträge der Boni.

Der **Prüfungsausschuss** überwacht den Rechnungslegungsprozess. Er erteilt diesbezügliche Empfehlungen oder Vorschläge zur Gewährleistung der Zuverlässigkeit und beaufsichtigt die Wirksamkeit der internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagementsysteme der Gesellschaft.

Der Prüfungsausschuss überwacht zudem die Abschluss- und die Konzernabschlussprüfung sowie damit einhergehend die Unabhängigkeit des Konzern-Abschlussprüfers/Bankprüfers, 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 durch den Aufsichtsrat verantwortlich. Hiezu befasst sich der Prüfungsausschuss eingehend mit dem Prüfungsplan und erörtert mit dem Prüfer im Rahmen der Abschlussprüfung besonders wesentliche Prüfungssachverhalte und -schwerpunkte, den Management Letter sowie den Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Der Prüfungsausschuss prüft weiters den Gewinnverteilungsvorschlag des Vorstands 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.

Weiters findet mit der Internen Revision ein regelmäßiger Austausch zu allgemeinen Revisionsthemen, den festgelegten Prüfungsgebieten, den im Rahmen der Prüfungstätigkeit gemachten Feststellungen sowie sich daraus ergebenden Verbesserungsmaßnahmen statt. Group Compliance berichtet ebenfalls regelmäßig an den Prüfungsausschuss und bespricht mit dem Prüfungsausschuss den Status des internen Kontrollsystems sowie dessen Wirksamkeit. Im Speziellen werden die Resultate der durchgeführten Überprüfung der Schlüsselkontrollen in den Non-financial-Reporting- und Financial-Reporting-Bereichen sowie weitergehende erforderliche Maßnahmen zur Verbesserung diskutiert. Ebenso befasst sich der Prüfungsausschuss mit dem Accounting-Rahmenwerk und bespricht die Implementierung notwendiger Projekte.

Zu aktuellen Prüfungsausschuss-Themen erfolgen darüber hinaus Sonderberichte, zudem legt der Prüfungsausschuss am Jahresende Themenschwerpunkte für das kommende Jahr fest.

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. 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 beschließt hiezu detaillierte interne Vergütungsrichtlinien für die RBI und nimmt im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen erforderlichenfalls Anpassungen vor. Darauf aufbauend erfolgt durch den Vergütungsausschuss der Auswahlprozess der Unternehmen innerhalb der RBI, auf die die Vergütungsprinzipien anzuwenden sind. Dieser Auswahlprozess wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Auch obliegt dem Vergütungsausschuss die Genehmigung der vorgelegten Auswahl jener Mitarbeiter bzw. Funktionen, denen ein materieller Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe bzw. des Unternehmens zukommt. Dieses Risikopersonal unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung durch den Vergütungsausschuss.

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 der Liquidität. Hierzu werden im Rahmen des Vergütungsausschusses Berichte aus den Bereichen Human Resources, Interne Revision, Compliance und Risikomanagement vorgelegt und die daraus resultierenden Feststellungen und Maßnahmen besprochen. Der Vergütungsausschuss überprüft ferner die Vergütung des höheren Managements in Risikomanagement- und Compliance-Funktionen.

Ebenso obliegt dem Vergütungsausschuss die Entscheidung, ob für Mitarbeiter ein Malus- oder Clawback-Ereignis eingetreten ist. Diesbezüglich überprüft er die potenziell vorliegenden Fälle und beschließt auf dieser Grundlage, welche Konsequenzen ein solches Ereignis im Hinblick auf die Auszahlung variabler Vergütungen nach sich zieht.

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. Dazu erfolgen im Risikoausschuss quartalsmäßige Berichte, unter anderem zum Kredit-, Liquiditäts- und Marktrisiko sowie zu den Themen Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) und Non-performing Loans. Darüber hinaus werden aktuelle Risikoaspekte behandelt, und es erfolgen dazu im Fall aktueller politischer Entwicklungen ausgewählte Länderberichte sowie Berichte zu regulatorischen oder digitalen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die RBI. Weiters werden im Risikoausschuss die relevanten Kennzahlen und Toleranzwerte hinsichtlich des Risikoappetits der Gruppe besprochen, wobei Budgetplanung und Strategie Berücksichtigung finden.

In die Zuständigkeit des Risikoausschusses fällt ferner auch die Überprüfung, ob bei der Preisgestaltung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte das Geschäftsmodell sowie die Risikostrategie angemessen berücksichtigt wurden. Hiezu bespricht der Risikoausschuss die ihm vorliegenden Berichte zur Preisgestaltung und Preiskalkulation im Kunden- und Finanzinstituts-geschäft und berät erforderlichenfalls einen Plan 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. Dazu wird im Risikoausschuss ein Bericht zur Vergütungspolitik vorgelegt, anhand dessen überprüft wird, ob die Vergütungsstruktur den Risikoappetit der RBI reflektiert.

Zu den Aufgaben des **Nominierungsausschusses** zählt die Besetzung frei werdender Stellen in Vorstand und Aufsichtsrat. Unter Berücksichtigung der Ausgewogenheit und der Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung aller Mitglieder des betroffenen Organs evaluiert der Nominierungsausschuss anhand einer Aufgabenbeschreibung potenzielle Kandidaten und gibt nach entsprechender Fit&Proper-Überprüfung eine Empfehlung zur Besetzung im jeweiligen Organ ab.

Der Nominierungsausschuss legt auch eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat fest, berät über die Strategie zur Erreichung des definierten Ziels und pflegt einen regelmäßigen Austausch zur Umsetzung der geplanten

Entwicklungsmaßnahmen. Auch hat der Nominierungsausschuss die Entscheidungsfindung in Vorstand und Aufsichtsrat zu evaluieren. Dabei achtet er darauf, dass Vorstand und Aufsichtsrat nicht durch eine einzelne Person oder eine kleine Gruppe von Personen in einer den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufenden Art und Weise dominiert werden. Dies prüft und bewertet der Nominierungsausschuss anhand der Sitzungsprozesse und der Kommunikationswege innerhalb der Gremien (z. B. Erstellung von Protokollen, Vertretungsregelungen, Beschlussfassung im Umlaufweg in dringenden Fällen, Maßnahmencontrolling, Sitzungsvorbereitung, Übermittlung von Unterlagen) sowie durch die eigene Wahrnehmung der Mitglieder. Zu den Aufgaben des Nominierungsausschusses zählt weiters die regelmäßige Bewertung von Struktur, Größe, Zusammensetzung und Leistung des Vorstands und des Aufsichtsrats, wozu Berichte zur Zusammensetzung sowie zu den Organisationsstrukturen und den Arbeitsergebnissen der einzelnen Gremien zur Entscheidungsfindung vorgelegt werden. Ebenso erfolgt eine regelmäßige Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit. Die Bewertung erfolgt im Nominierungsausschuss und basiert auf der Selbstbeurteilung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie auf den individuellen Fortbildungsberichten.

Weiters überprüft der Nominierungsausschuss den Kurs des Vorstands im Hinblick auf die Auswahl des höheren Managements und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Empfehlungen an den Vorstand. Hierzu werden im Gremium sowohl die Selektion der Inhaber von Schlüsselfunktionen und die Grundsätze der Führungskräfteauswahl und -entwicklung sowie der Nachfolgeplanung als auch die Regelungen und Maßnahmen für die Besetzung von Positionen im höheren Management evaluiert.

Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse

Im Berichtszeitraum trat der Aufsichtsrat (AR) zu sieben 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 (AA) trat im Geschäftsjahr 2018 zu acht Sitzungen zusammen. Der Prüfungsausschuss (PrA) tagte dreimal, der Personalausschuss (PA) zweimal, der Vergütungsausschuss (VA) dreimal, der Risikoausschuss (RA) viermal und der Nominierungsausschuss (NA) viermal.

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

Die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder in den Sitzungen des Aufsichtsrats sowie in den jeweiligen Ausschüssen stellte sich unter Berücksichtigung einer zeitlich unterschiedlichen Gremienzugehörigkeit 2018 wie folgt dar:

Aufsichtsratsmitglied	AR (7)	AA (8)	PrA (3)	PA (2)	NA (4)	VA (3)	RA (4)	Gesamt (31)
Mag. Erwin Hameseder	7/7	8/8	3/3	2/2	4/4	3/3	4/4	31
MMag. Martin Schaller	6/7	8/8	n/a	2/2	4/4	3/3	4/4	27
Dr. Heinrich Schaller	5/7	7/8	3/3	1/2	3/4	3/3	4/4	26
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	5/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5
Mag. Peter Gauper	5/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	6/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6
Dr. Rudolf Könighofer	6/7	n/a	n/a	2/2	4/4	n/a	n/a	12
Dr. Johannes Ortner	7/7	n/a	3/3	n/a	n/a	n/a	n/a	10
Dr. Günther Reibersdorfer	6/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	7/7	5/5 ¹⁾	3/3	n/a	n/a	3/3	4/4	22
Mag. Birgit Noggler	7/7	8/8	3/3	2/2	4/4	3/3	4/4	31
Dr. Andrea Gaal ²⁾	3/3	3/3	2/2	0/0	0/0	1/1	2/2	11
Mag. Bettina Selden ³⁾	2/4	3/5	0/1	1/2	1/1	1/2	0/2	8
Mag. Rudolf Kortenhof	6/7	8/8	3/3	n/a	4/4	3/3	4/4	28
Mag. Peter Anzeletti-Reikl	7/7	8/8	3/3	n/a	4/4	3/3	4/4	29
Dr. Susanne Unger	7/7	8/8	3/3	n/a	4/4	3/3	4/4	29
Mag. Gebhard Muster	4/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4
Mag. Helge Rechberger	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7
Dr. Natalie Egger-Grunicke	6/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6

n/a nicht anwendbar, da kein Mitglied im jeweiligen Ausschuss

1) Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. ist mit 21. Juni 2018 aus dem Arbeitsausschuss ausgeschieden

2) Dr. Andrea Gaal wurde am 21. Juni 2018 in den Aufsichtsrat und in alle Ausschüsse gewählt

3) Mag. Bettina Selden ist am 21. Juni 2018 aus dem Aufsichtsrat und aus allen Ausschüssen ausgeschieden

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

Selbstevaluierung und Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG führte gemäß C-Regel 36 des ÖCGK für das Geschäftsjahr 2018 eine Selbstevaluierung und eine Effizienzprüfung durch, die durch die KPMG extern begleitet wurden.

Die Grundlage für die Selbstevaluierung bildet ein Fragebogen, der vom Arbeitskreis für Corporate Governance zur freiwilligen externen Evaluierung entwickelt und vonseiten der KPMG an die Gegebenheiten der RBI angepasst und weiter adaptiert wurde. Insbesondere wurden die Aufsichtsratsmitglieder über ihre Einschätzung zur Organisation und Arbeitsweise, zur Informationsversorgung sowie zur Zusammensetzung und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats befragt. Ein weiterer Abschnitt des Fragebogens dient der Durchführung der Effizienzprüfung durch den Aufsichtsrat.

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	2018	2017
Fixe Bezüge	5.154	4.571
Boni (inkl. Anteile für Vorjahre)	2.493	1.882
Aktienbasierte Zahlungen	399	694
Sonstige Bezüge	2.345	2.738
Gesamt	10.391	9.885

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). 2018 wurden aufgeschobene Bonusanteile aus dem Jahr 2016 und aus den Vorjahren sowie sofort fällige Bonusanteile für das Jahr 2017 ausbezahlt. Im Jahr 2018 kam es zur letztmaligen Zuteilung einer aktienbasierten Vergütung, und zwar der Tranche 2013 des SIP (Details siehe unten), das somit beendet ist.

Die Zahlung eines Bonus ist an die Erreichung jährlich vereinbarter Ziele geknüpft, die in einem Balanced-Scorecard-Ansatz aus unterschiedlichen Bereichen stammen. 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-/Infrastrukturziele 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 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 Summe aller variablen Vergütungsbestandteile ist mit maximal 100 Prozent der fixen Bezüge begrenzt. Diese Höchstbegrenzung gilt gleichermaßen für den Vorstandsvorsitzenden wie für die übrigen Vorstandsmitglieder und umfasst alle Formen variabler Vergütungen. Die sonstigen Bezüge umfassen Entgelte für Organfunktionen bei verbundenen Unternehmen, Zahlungen an Pensionskassen, Versicherungen und Urlaubsabfindungen sowie Zuschüsse.

Im Folgenden sind die Bezüge des Vorstands für 2018 im Detail dargestellt:

in € Tausend	Fixe Bezüge	Bonusanteile für 2017 und Vorjahre	Aktienbasierte Zahlungen	Sonstige	Summe
Dr. Johann Strobl	900	773	148	476	2.297
Mag. Martin Grill	761	645	140	434	1.980
Mag. Andreas Gschwenter	760	405	0	405	1.570
Lic. Mgr. Lukasz Januszewski	641	0	0	138	779
Mag. Peter Lennkh	762	563	111	473	1.909
Dr. Hannes Mösenbacher	747	107	0	282	1.136
Dr. Andrii Stepanenko	583	0	0	137	720
Gesamt	5.154	2.493	399	2.345	10.391

Die Angaben zu Lic. Mgr. Lukasz Januszewski und Dr. Andrii Stepanenko beziehen sich wegen des unterjährigen Funktionsantritts anteilig auf den Zeitraum ihrer Vorstandsfunktion. Zusätzlich zu den in der Tabelle angeführten Beträgen wurden an Dr. Herbert Stepic, Aris Bogdaneris, Dkfm. Klemens Breuer und Dr. Karl Sevelda zeitlich verschobene Bonusanteile aufgrund ihrer früheren Vorstandstätigkeit in Höhe von insgesamt TEUR 1.759 sowie TEUR 357 im Rahmen der Auszahlung der SIP-Tranche 2013 und weiters Leistungen aus Anlass der Beendigung des Vorstandsmandats von Dr. Karl Sevelda in Höhe von TEUR 1.142 bezahlt. Darüber hinausgehende außerordentliche Einmalzahlungen wurden nicht geleistet.

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

Der Aufsichtsrat der RBI AG genehmigte in Umsetzung von § 39 Abs 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 des Aufsichtsrats der RBI AG überprüft diese Grundsätze regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Um Neuerungen in den regulatorischen Vorgaben und Rahmenbedingungen bzw. Anpassungen im Vergütungssystem der RBI Rechnung zu tragen, werden die in der RBI geltenden Vergütungsgrundsätze in Form des sogenannten „Internal Law Total Rewards Management“ (inkl. Beilagen) laufend aktualisiert und dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt. Dies erfolgte zuletzt im März 2018.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze der RBI – Zusammenfassung

Die RBI 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 ermutigt nicht zur Übernahme von unverhältnismäßigen Risiken, sondern unterstützt ein solides und wirksames Risikomanagement (z. B. durch den Performance-Management-Prozess mit finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sowie qualitativen und quantitativen Key Performance Indicators sowie die Anwendung eines Bonuspool-Ansatzes). Diesem Anliegen dient auch die Begrenzung der variablen Vergütung durch Schwellenwerte und Obergrenzen, die gleichzeitig eine langfristig genauere Kostenplanung ermöglicht. Darüber hinaus gelten für die Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Unternehmens bzw. der Gruppe haben könnten (Risikopersonal), besondere Regelungen.

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen in einem angemessenen Verhältnis. Das Fixeinkommen wird so bemessen, dass den Mitarbeitern eine adäquate Lebensführung ermöglicht wird. Damit soll größtmögliche Flexibilität in der Auswahl und Umsetzung der variablen Vergütungskomponenten gewährleistet bleiben, bis hin zum gänzlichen Verzicht auf die Gewährung einer variablen Vergütung. Zudem schränkt der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen die Fähigkeit der RBI 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 unterstützt die Überwindung des Silo-Denkens, weil ein erheblicher Teil der variablen Vergütung – unter Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen – mit der Leistung des Konzerns verknüpft wird. Gleichzeitig gewährleistet das Vergütungs- und Performance-Management-System hohe Qualität und soll damit die Kundenbeziehungen langfristig stärken.

Share Incentive Program

Die enorm gestiegene Komplexität der regulatorischen Vorschriften für variable Vergütungen und die Verschiebung des Jahresbonus für Top-Führungskräfte hat den Vorstand im Jahr 2014 veranlasst, ab dem Geschäftsjahr 2014 keine SIP-Tranchen mehr zu begeben.

Im Jahr 2018 kam es zum Abreifen der letzten SIP-Tranche, jener für 2013. Gemäß den Programmbedingungen wurde die in der folgenden Tabelle dargestellte Anzahl an Aktien tatsächlich übertragen:

SIP 2013

Personengruppe	Anzahl fälliger Aktien	Wert zum Aktienkurs von € 27,12 am Zuteilungstag (9. April 2018)	Anzahl tatsächlich übertragener Aktien
Vorstandsmitglieder der RBI AG	29.170	791.090	24.233
Vorstandsmitglieder der mit der RBI AG verbundenen Bank-Tochterunternehmen und Zweigstellen	43.470	1.178.906	34.005
Führungskräfte der RBI AG und sonstiger mit ihr verbundener Unternehmen	21.640	586.877	14.500

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 keine bedingten Aktien mehr zugeteilt.

Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen

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 zwei Vorstandsmitglieder bestehen zusätzlich individuelle Pensionszusagen, die über eine Rückdeckungsversicherung finanziert werden.

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 fünf Jahre abgeschlossen.

Abfertigungen

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

Die Regelungen über Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit basieren grundsätzlich auf den im ÖCGK genannten Grundsätzen, und auch die vom ÖCGK vorgeschriebenen Höchstgrenzen (bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund maximal zwei Jahres-gesamtvergütungen, ausgenommen aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen vor dem 1. Jänner 2010, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit; keine Abfindung bei vorzeitiger Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund) werden eingehalten.

Vergütung des Aufsichtsrats

Im Rahmen der Hauptversammlung am 21. Juni 2018 wurde ein neues Vergütungsmodell für den Aufsichtsrat beschlossen. Demnach wird den gewählten Aufsichtsratsmitgliedern jährlich beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- für den Aufsichtsratsvorsitzenden € 120.000,-
- für die Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils € 90.000,-
- für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils € 60.000,-
- für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses jeweils zusätzlich € 10.000,-

Entsprechend der zeitlichen Gremienzugehörigkeit und unter Berücksichtigung einer allfälligen Vorsitzfunktion des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt und zur Auszahlung gebracht. Weiters wurde in der Hauptversammlung am 21. Juni 2018 beschlossen, dass jedem gewählten Mitglied des Aufsichtsrats zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von € 1.000,- gewährt werden soll.

Entsprechende Rückstellungen für die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 wurden gebildet.

Basierend auf dem neu beschlossenen Vergütungsmodell wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktionsperiode und der Ausübung einer Vorsitzfunktion folgende Vergütung ausbezahlt:

2018

Aufsichtsratsmitglied	Fixvergütung in € Tausend	Sitzungsgeld in € Tausend	Gesamtvergütung in € Tausend
Mag. Erwin Hameseder	120	31	151
MMag. Martin Schaller	100	27	127
Dr. Heinrich Schaller	95	26	121
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	60	5	65
Mag. Peter Gauper	60	5	65
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	60	6	66
Dr. Rudolf Könighofer	60	12	72
Dr. Johannes Ortner	60	10	70
Dr. Günther Reibersdorfer	60	6	66
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	65	22	87
Mag. Birgit Noggler	60	31	91
Dr. Andrea Gaal	32	11	43
Mag. Bettina Selden	28	8	36

2017

Entsprechend dem Hauptversammlungsbeschluss vom 21. Juni 2018 wurden folgende Auszahlungen für 2017 vorgenommen:

Aufsichtsratsmitglied	Fixvergütung in € Tausend	Sitzungsgeld in € Tausend	Gesamtvergütung in € Tausend
Dr. Walter Rothensteiner	57	18	75
Mag. Erwin Hameseder	108	28	136
MMag. Martin Schaller	90	30	120
Dr. Heinrich Schaller	95	30	125
Dr. Johannes Peter Schuster	15	10	25
Dr. Günther Reibersdorfer	60	4	64
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	60	4	64
Mag. Michael Höllerer	15	0	15
Mag. Peter Gauper	32	3	35
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	32	3	35
Dr. Rudolf Könighofer	32	5	37
Dr. Johannes Ortner	32	4	36
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	32	10	42
Mag. Birgit Noggler	32	13	45
Mag. Bettina Selden	60	14	74
Dr. Kurt Geiger	28	2	30

D&O-Versicherung

Für Aufsichtsrat, Vorstand und leitende Angestellte bestand auch für das Geschäftsjahr 2018 eine D&O (Directors & Officers)-Vermögensschadens- und Haftpflichtversicherung mit der UNIQA Österreich Versicherungen AG, 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 ordentliche Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2017 wurde am 21. Juni 2018 in Wien abgehalten. Die Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2018 findet am 13. Juni 2019 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.

Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI

Die Raiffeisenlandesbanken sowie unmittelbare und mittelbare Tochtergesellschaften der Raiffeisenlandesbanken sind aufgrund einer Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI gemeinsam vorgehende Rechtsträger i. S. d. § 1 Z 6 Übernahmegesetz (siehe Stimmrechtsmitteilung zuletzt vom 7. September 2018). In der Syndikatsvereinbarung sind unter anderem eine Stimmbindung für alle Angelegenheiten, die einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung der RBI unterliegen, Nominierungsrechte für den Aufsichtsrat der RBI und Vorkaufsrechte zwischen den Syndikatspartnern vereinbart. Ferner ist vereinbart, dass für einen Zeitraum von drei Jahren ab Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB mit der RBI Verkäufe von durch die Raiffeisenlandesbanken gehaltenen RBI-Aktien (mit wenigen Ausnahmen) vertraglich beschränkt sind, wenn dadurch die zusammengerechnete Beteiligung der Raiffeisenlandesbanken (unmittelbar und/oder mittelbar) an der RBI 50 Prozent des Grundkapitals zuzüglich einer Aktie unterschreiten würde (nach Ablauf des Dreijahreszeitraums verringert sich die Anteilsschwelle auf 40 Prozent des Grundkapitals).

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

Beschreibung des Diversitätskonzepts

Vorurteile und Diskriminierung haben in der RBI keinen Platz. Dies ist auch im konzernweit geltenden Code of Conduct klar verankert. Vielmehr setzt sich die RBI für Gleichberechtigung ein, denn 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 erfolgen hat und bei der stets die gleichen Maßstäbe anzulegen sind.

Im Juni 2018 wurde die RBI Group Diversity Policy veröffentlicht. Diese beschreibt die Relevanz dieses Themas für die RBI. Die Policy definiert die Verantwortlichkeiten und gibt auch vor, wie eine Diversity-Strategie im Konzern zu implementieren ist.

Wichtige Bestandteile dieser Policy sind auch die im Jahr 2017 erstellte Diversitätsvision und -mission der RBI sowie jene Leitsätze, die bei der täglichen Umsetzung Orientierung bieten. Darin legt die RBI ihre Haltung zu diesem Thema dar: „Für die RBI bedeutet Vielfalt Mehrwert. Die Chancen der Vielfalt auszuschöpfen, nützt nachhaltig dem Unternehmen sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Wirtschaft und Gesellschaft. Mit gelebter Vielfalt setzt die RBI die 130-jährige Erfolgsgeschichte Raiffeisens fort. Um als starker Partner die Kundinnen und Kunden optimal zu unterstützen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, nutzt die RBI aktiv und professionell das Potenzial der Vielfalt.“

Die in der RBI Group Diversity Policy enthaltene Strategie für die Besetzung der Positionen in Aufsichtsrat und Vorstand legt fest, dass diese unter gleichzeitiger Berücksichtigung des Gesichtspunkts der Diversität sowie der gesetzlichen Vorgaben zu erfolgen hat. Weitere zu beachtende Diversitätsaspekte sind Alter, Geschlecht und geografische Herkunft. Zu den wesentlichen Anforderungen gehören weiters ein fundierter Bildungshintergrund sowie Berufserfahrung, vorzugsweise aus dem Umfeld von Banken bzw. Finanzinstitutionen. Ziel ist ein breites Spektrum an Qualifikationen sowie Kompetenzen, um eine möglichst große Vielfalt an Erfahrung und unterschiedlichen Meinungen zu erreichen, die gemeinsam zu tragfähigen Entscheidungen führen sollen.

Um die Diversität der Märkte abzubilden und den kulturellen Kontext der RBI zu reflektieren, soll sich dieser Aspekt auch in der geografischen Herkunft der Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand widerspiegeln. Zudem sollten im Interesse einer ausgewogenen Altersstruktur in Vorstand und Aufsichtsrat vorzugsweise nicht alle Mitglieder derselben Altersdekade angehören. Der Zielanteil für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und zweiter Führungsebene wurde für den RBI-Konzern mit 35 Prozent bis spätestens 2024 festgelegt.

Im ersten Quartal 2018 wurde die Anzahl der Vorstandsmitglieder der RBI AG von fünf auf sieben erhöht. Der Vorstandsbereich Retail Banking & Markets, der zuvor interimistisch geleitet worden war, wurde aufgeteilt und neu besetzt. Weiters wurde das Mandat eines Vorstandsmitglieds verlängert. Von sieben Vorstandsmitgliedern stammen aktuell fünf aus Österreich, ein Vorstandsmitglied ist polnischer und ein weiteres ukrainischer Herkunft. Damit erhöht sich der Anteil der Mitglieder mit nicht-österreichischer Herkunft von 0 Prozent zum Jahresende 2017 auf 29 Prozent zum Jahresende 2018. Der Aufsichtsrat setzt sich zur Gänze aus Mitgliedern österreichischer Herkunft zusammen. Die Verteilung des Lebensalters erstreckt sich im Aufsichtsrat zwischen 44 und 64 Jahren (2017: zwischen 43 und 65 Jahren) und im Vorstand zwischen 40 und 59 Jahren (2017: zwischen 45 und 58 Jahren).

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen

Der RBI ist bewusst, dass ein höherer Anteil von Frauen im Management einen positiven Einfluss auf das Unternehmensergebnis hat. Deswegen ist das Empowerment von Frauen strategisch im Diversity-Management verankert und wird durch eine Vielzahl von Maßnahmen gefördert.

Um die Rahmenbedingungen für Beruf und Karriere weiter zu verbessern, arbeitet die RBI laufend an der Optimierung der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Arbeitsalltag. Modelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angeboten und aktiv unterstützt. Ebenso bestehen an manchen Standorten Betriebskindergärten mit arbeitsnehmerfreundlichen Öffnungszeiten. Diese Angebote zielen unter anderem darauf ab, ein gezieltes Karenzmanagement zu ermöglichen, das den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben fördern soll. Auch der Väterkarenz steht die RBI positiv gegenüber und sieht diese als wichtige Möglichkeit, Gleichberechtigung zu ermöglichen. Um die Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung weiter auszubauen, bietet die RBI gezielt Aus- und Weiterbildungsprogramme an, die sowohl von weiblichen als auch von männlichen Mitarbeitern sehr positiv angenommen werden. Der Frauenanteil im Basic-Leadership-Programm der RBI AG betrug 2018 56 Prozent, im Talent Lab für Führungskräfte 40 Prozent.

Die Initiative „Vielfalt 2020“ in Österreich wurde im Jahr 2018 mit einer Reihe von Maßnahmen fortgesetzt. Einer der aktuellen Themenschwerpunkte dieser Diversitäts-Initiative ist das Empowerment von Frauen. Damit soll insbesondere die Anzahl der Frauen im Top-Management erhöht werden. Die RBI ist davon überzeugt, dass es hier entscheidend ist, direkt bei den Personalprozessen anzusetzen, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Aus diesem Grund werden ausgeschriebene Managementpositionen erst besetzt, wenn es zumindest auch eine qualifizierte Kandidatin gibt. Dafür werden, falls erforderlich, potenziell geeignete Kandidatinnen auch aktiv angesprochen. Wenn sich keine Bewerberin meldet, darf die Stelle erst nach einer Wartezeit von einem Monat mit einem männlichen Bewerber besetzt werden. Um Objektivität im Auswahlprozess zu gewährleisten, werden Unterlagen für Interviews oder Hearings anonymisiert. Im Talentauswahlprozess muss zumindest ein weiblicher Assessor beteiligt sein, als Novum besteht zudem neuerdings die Möglichkeit der Selbstnominierung. Ein wesentlicher Faktor, der gerade die vermehrte Besetzung von Managementpositionen mit Frauen behindert, sind unbewusste Vorurteile. Um hier entgegenzuwirken, wird den Führungskräften der RBI ein spezielles E-Microlearning-Programm angeboten, mit dessen Hilfe sie eigene Vorurteile besser erkennen und den bewussten Umgang damit erlernen können. Zur Überwindung struktureller Barrieren ermöglicht die RBI auch Modelle wie Führung in Teilzeit. Ebenso sieht sie geschlechtsspezifisches Mentoring als ein wesentliches Instrument, um die Frauenquote im Management zu erhöhen. Des Weiteren wurde ein firmeninterner Lehrgang zum Thema „Empowerment von Frauen“ für weibliche Talente angeboten und im Jahr 2018 erfolgreich abgeschlossen. Zwei der Absolventinnen dieses Lehrgangs haben das Netzwerk „RBI Women Forum“ ins Leben gerufen, das weibliche Führungskräfte und Talente zusammenbringen möchte. Unter dem Motto „Our Future Networks“ fand im Oktober 2018 die Auftaktveranstaltung statt.

Für die RBI AG hat der Nominierungsausschuss einen Zielanteil von 30 Prozent für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management (zweite und dritte Führungsebene) bis 2024 beschlossen. Per 31. Dezember 2018 stellten sich hier die Anteile von Frauen in Führungspositionen (Positionen mit Mitarbeiterverantwortung) bis zur dritten Führungsebene wie folgt dar: Aufsichtsrat 28 Prozent (2017: 28 Prozent), Vorstand 0 Prozent (2017: 0 Prozent), zweite Führungsebene 19 Prozent (2017: 17 Prozent) und dritte Führungsebene 20 Prozent (2017: 19 Prozent), dies bei einer Gesamtquote von Mitarbeiterinnen von 46 Prozent (2017: 46 Prozent). Die RBI AG erfüllt damit die in Österreich seit 1. Jänner 2018 geltende gesetzlich verpflichtende Frauenquote für den Aufsichtsrat. Auch aufgrund diverser Reorganisationen hat sich der Frauenanteil im Top-Management trotz der zahlreichen gesetzten Maßnahmen im Jahr 2018 nur geringfügig erhöht. Aus diesem Grund führt die RBI in Zusammenarbeit mit einer externen Organisation gerade eine detaillierte Analyse der Personalstruktur sowie der Rekrutierungs- und Beförderungspraktiken durch. Nach deren Abschluss sollen das Maßnahmenpaket optimiert und die gesetzte Zielquote betreffend ihre Erreichbarkeit neu evaluiert werden.

Für den RBI-Konzern insgesamt hat der Nominierungsausschuss einen Zielanteil von 35 Prozent für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und zweiter Führungsebene bis spätestens 2024 beschlossen. Die folgenden Zahlen beinhalten die RBI AG und 13 Netzwerkbanken in CEE (2017: 14 Netzwerkbanken) sowie die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mit beschränkter Haftung und die Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H. sowie die Valida Vorsorge Management, die Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft und die Raiffeisen Centrobank AG. Per 31. Dezember 2018 sind im RBI-Konzern insgesamt 66 Prozent (2017: 67 Prozent) der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Vorstandsfunktionen beträgt 14 Prozent (2017: 12 Prozent), in der zweiten Führungsebene 35 Prozent (2017: 36 Prozent) und in der dritten Führungsebene 46 Prozent (2017: 45 Prozent). Der Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt bei 18 Prozent (2017: 15 Prozent).

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 Anmelde-möglichkeit 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 durch 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.

Diese und weitere Vorgaben und Verhaltensanweisungen sind in einer unternehmensinternen Richtlinie geregelt, die die von Gesetz und ÖCGK geforderten Verpflichtungen enthält. In dieser Richtlinie wurden ebenfalls die Leitlinien zur internen Governance der European Banking Authority (EBA), die gemeinsamen Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde und der EBA zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen, der Leitfaden der Europäischen Zentralbank zur Eignung von Leitungs- und Aufsichtsorganen (ECB Guide to fit and proper assessments) und die Unternehmensführungsgrundsätze für Banken des Baseler Ausschusses zur Bankenaufsicht berücksichtigt.

Gesonderter konsolidierter nichtfinanzieller Bericht (§ 267a UGB) sowie Angaben für das Mutterunternehmen nach § 243b UGB

Die Gesellschaft erstellte für die RBI einen gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht nach § 267a UGB für das Geschäftsjahr 2018, der auch die Angaben nach § 243b UGB für das Mutterunternehmen enthält. Dieser Bericht wurde vom Aufsichtsrat nach § 96 Abs 1 AktG geprüft. Zudem hat der Vorstand die KPMG mit der Prüfung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts beauftragt, und diese wird den Aufsichtsrat in der Sitzung vom März 2019 darüber informieren. Über das Ergebnis seiner Prüfung wird der Aufsichtsrat in der ordentlichen Hauptversammlung Bericht erstatten.

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 vier Monate des auf den Berichtszeitraum folgenden Geschäftsjahres veröffentlicht, Zwischenberichte spätestens zwei Monate nach Ablauf des Berichtszeitraums nach IFRS.

Die Hauptversammlung vom 22. Juni 2017 wählte als Abschluss- und Bankprüfer für das Geschäftsjahr 2018 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 bestehen. 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.



Dr. Johann Strobl

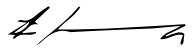
Der Vorstand



Mag. Martin Grüll



Mag. Andreas Gschwenter



Lic. Mgr. Lukasz Januszewski



Mag. Peter Lennkh



Dr. Hannes Mösenbacher



Dr. Andrii Stepanenko