



Raiffeisen Bank
International

Vergütungs- politik

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der
Raiffeisen Bank International AG

Vergütungspolitik

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der
Raiffeisen Bank International AG

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Vorwort | 2 |
| 2. Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft | 3 |
| 2.1 Grundprinzipien | 4 |
| 2.2 Vergütungsbestandteile | 5 |
| 2.3 Fixvergütung | 5 |
| 2.4 Maßgebliche Kriterien für die Gewährung und Auszahlung eines jährlichen Leistungsbonus | 5 |
| 2.5 Anwerbungsprämie | 10 |
| 2.6 Aktienbasierte Vergütung | 10 |
| 2.7 Laufzeit der Verträge & Kündigungsfristen/Altersvorsorge/Zahlungen bei Vertragsbeendigung | 10 |
| 2.8 Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft | 11 |
| 2.9 Governance | 11 |
| 2.10 Abweichungen von der Vergütungspolitik | 13 |
| 3. Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft | 13 |

1. Vorwort

Diese vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellte Vergütungspolitik legt den Rahmen für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats („Unternehmensleitung“) der Raiffeisen Bank International AG („RBI AG“ oder „Gesellschaft“) fest.

Als österreichisches Kreditinstitut hat die Gesellschaft die im österreichischen Bankwesengesetz (BWG) vorgesehenen Vergütungsgrundsätze anzuwenden. Diese setzen die regulatorischen Vorgaben des EU-Rechtes (insbesondere Richtlinie 2013/36/EU in der jeweils geltenden Fassung) um, die unter anderem strenge Anforderungen an die Gewährung sowie Auszahlung variabler Vergütung an die Unternehmensleitung vorsehen. Zweck der regulatorischen Vergütungsbestimmungen ist es, die Mitglieder der Unternehmensleitung zu nachhaltigem und langfristigem Handeln zu bewegen und deren persönlichen Zielsetzungen an die langfristigen Interessen des Kreditinstituts anzugleichen. Die in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Bestimmungen stehen im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Vergütungsvorgaben und werden von diesen ergänzt.

2. Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft

| Förderung Geschäftsstrategie & langfristige Entwicklung der Gesellschaft | Verständlichkeit und Transparenz |
|--|---|
| Vergütungsgrundsätze fördern die Geschäftsstrategie & die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und stehen mit den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Gesellschaft im Einklang | Transparente & klare Vorgaben für Vergütung & Leistungsbemessung gewährleisten Objektivität der Entscheidungen und gleichen Interessen des Vorstands den langfristigen Interessen der Gesellschaft an |
| <ul style="list-style-type: none">➤ Die Vergütung des Vorstands hat in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitgliedes, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung zu stehen.➤ Die Geschäftsstrategie ist im Rahmen der Festlegung und Gewährung variabler Vergütung angemessen zu berücksichtigen, insbesondere sollen sich die Leistungsziele der Mitglieder des Vorstands aus der Geschäfts- und Risikostrategie, den Zielen, den Werten und den langfristigen Interessen der Gesellschaft ableiten.➤ Fixe und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis, wobei der (jährliche) Gesamtbetrag der variablen Vergütung den Betrag des jährlich gewährten Grundgehalt nicht überschreiten darf (Bonus-Cap).➤ Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der RBI AG zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein➤ Der Anspruchserwerb oder die Auszahlung variabler Vergütung darf nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Finanzlage insgesamt tragbar und nach der Leistung der RBI AG bzw. der RBI-Gruppe und des Vorstandsmitgliedes gerechtfertigt ist.➤ Ein erheblicher Anteil der variablen Vergütung wird im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben zurückgestellt und unterliegt einer ex-post-Risikoanpassung (Überprüfung der Nachhaltigkeit der Leistung), die durch Malus- und Rückforderungsübereinkommen abgesichert wird. | <ul style="list-style-type: none">➤ Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands hat im Einklang mit den in dieser Vergütungspolitik festgelegten Grundsätzen zu erfolgen (sofern nicht ausnahmsweise eine Abweichung zulässig ist)➤ Die Erfolgsmessung für die Gewährung variabler Vergütung basiert auf einer adäquaten Anzahl relevanter und klar verständlicher Leistungs- und Beurteilungskriterien, die der Geschäftsstrategie und dem Risikoprofil der Gesellschaft Rechnung tragen und eine Steuerung des Verhaltens des Vorstands ermöglichen.➤ Die Festlegung der Ziele sowie die Leistungs- und Risikobemessung erfolgt im Rahmen klarer vorab festgelegter Managementprozesse, wobei bei der Beurteilung ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität sichergestellt werden muss.➤ Informationen zur Vergütung der Vorstandsmitglieder werden von der Gesellschaft im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Vorschriften regelmäßig offengelegt. |

2.1 Grundprinzipien

Die Vorstandsvergütung beruht auf vier Grundprinzipien, die durch die Einhaltung der in diesem Kapitel 2.1 dargestellten grundsätzlichen Vorgaben für die Vergütung sowie die daraus abgeleiteten weiterführenden Regelungen in den Kapiteln 2.2 bis 2.8 umgesetzt werden.

| Förderung wirksamen Risikomanagements | Klare Governance und Vermeidung von Interessenskonflikten |
|---|--|
| <p data-bbox="225 450 762 546">Die Vergütungsgrundsätze sind mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das tolerierte Maß hinausgehen</p> <ul data-bbox="256 555 775 1574" style="list-style-type: none"><li data-bbox="256 555 775 719">➤ Im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben des BWG, sind die Risiken aus der Vergütungspolitik im Rahmen der allgemeinen Risikosteuerung der Gesellschaft zu berücksichtigen, insbesondere in Zusammenhang mit der Gewährung variabler Vergütung.<li data-bbox="256 745 775 1218">➤ Bei erfolgsabhängiger Vergütung liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Vorstandsmitgliedes und seines Geschäftsbereiches als auch des Gesamtergebnisses der RBI AG bzw. der RBI-Gruppe zugrunde. Bei der Leistungsbeurteilung sind risikosensitive Leistungskriterien und angemessene finanzielle, nicht-finanzielle Ziele sowie qualitative und quantitative Leistungskriterien zu berücksichtigen. Die Leistungskriterien sollen keine Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken oder unlauterer Verkaufspraktiken beinhalten. Die Erfolgsmessung schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung.<li data-bbox="256 1245 775 1574">➤ Ein solides und wirksames Risikomanagement wird durch die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben in Bezug auf die risikoadjustierte Leistungsmessung, sowie die ex-ante und ex-post-Risikoanpassung bei Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung gewährleistet. Die regulatorischen Vorschriften erfordern insbesondere eine umfassende Risikoausrichtung der variablen Vergütung, die Einhaltung eines Bonus-Cap, die Rückstellung eines erheblichen Anteils variabler Vergütung sowie den Abschluss von Malus- und Rückforderungsübereinkommen. | <p data-bbox="871 450 1326 546">Festlegung klarer Zuständigkeiten hinsichtlich Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie von Regelungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten</p> <ul data-bbox="863 555 1377 1155" style="list-style-type: none"><li data-bbox="863 555 1377 860">➤ Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist für die Erstellung dieser Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Er wird dabei vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats unterstützt, der auch die Einhaltung der Vergütungspolitik überwacht. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats entscheidet über die Anstellungsverträge sowie die konkreten Leistungsziele der einzelnen Mitglieder des Vorstands für ein konkretes Geschäftsjahr sowie die Zielerreichung.<li data-bbox="863 887 1377 994">➤ In die Erstellung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik sind die internen Kontrollfunktionen im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben angemessen einzubinden.<li data-bbox="863 1021 1377 1155">➤ Interessenskonflikte sollen bei der Ausgestaltung der Vergütung und insbesondere bei der Festlegung der Leistungsziele und der Beurteilung deren Erreichung möglichst vermieden bzw. angemessen abgemindert werden. |

2.2 Vergütungsbestandteile

Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft können die folgenden Vergütungsbestandteile gewährt werden:

| Vergütungsbestandteile | | |
|---|--|---|
| Vertragsbeginn | Vertragslaufzeit | Vertragsbeendigung |
| Anwerbungsprämie, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung | Grundgehalt sowie weitere Zusatz- und Nebenleistungen, die der Fixvergütung zuzurechnen sind | Gesetzliche, freiwillige oder vertraglich vereinbarte Abfindungszahlungen |
| Siehe Abschnitt 2.5 | siehe Abschnitt 2.3 Jährlicher Leistungsbonus siehe Abschnitt 2.4 | Anspruch auf festgelegten Teil des Grundgehalts während einer nachvertraglichen Gültigkeit der Konkurrenzklausel siehe Abschnitt 2.7 |

Zeitablauf

2.3 Fixvergütung

Die Fixvergütung beruht auf vorab festgelegten Kriterien und ist leistungsunabhängig. Darüber hinaus müssen alle weiteren regulatorischen Anforderungen für die Zuordnung als Fixvergütung erfüllt sein.

Zur Fixvergütung zählt insb. das Grundgehalt und weitere Zusatz- & Nebenleistungen.

Die Höhe des Grundgehalts beruht auf der einschlägigen beruflichen Ausbildung und Erfahrung und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des einzelnen Vorstandsmitgliedes und zu der für die konkrete Funktion üblichen Vergütung. Die Fixvergütung ist so auszugestalten, dass diese wettbewerbsfähig und marktadäquat ist und die Gesellschaft in der Lage ist, geeignete Vorstandsmitglieder zu rekrutieren und zu halten.

Unter die Fixvergütung fallen ferner die folgenden Leistungen: Zurverfügungstellung eines angemessenen Dienstautos, Versicherungen (darunter D&O Versicherung deren Prämien von der Gesellschaft bezahlt werden, Unfallversicherung, Zusatzkrankenversicherung), Ersatz von Ausbildungs- und Trainingskosten, Urlaubsabfindung, Ersatz von Umzugs- und Aufenthaltskosten (zB. Unterkunft, Schulkosten der Kinder) von Vorstandsmitgliedern, die aus dem Ausland kommen wobei zur konkreten Betragsbestimmung insb. die Länge des Aufenthalts und die Anzahl der Kinder berücksichtigt werden.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren Neben- und Zusatzleistungen (Benefits) die Teil einer institutsweiten Politik sind, keine Auswirkungen auf das Risikoverhalten haben sowie leistungsunabhängig nach vorab definierten Kriterien gewährt werden wie beispielsweise: Beiträge zur Betriebspension, Gruppenkrankenversicherung, Reisezulage, Familienzulage, Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge, Betriebskindergarten und Mitarbeiterrestaurant. Die Mitglieder des Vorstands werden bei Gewährung dieser Benefits gegenüber den übrigen Beschäftigten der Gesellschaft nicht bevorzugt behandelt.

Hinzu kommen Vergütungen, die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft für allfällig bestehende Aufsichtsratsmandate in verbundenen Unternehmen erhalten.

2.4 Maßgebliche Kriterien für die Gewährung und Auszahlung eines jährlichen Leistungsbonus

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

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

2.4.1 Step-in Kriterien (Gewährungs- bzw. Auszahlungsvoraussetzungen)

| Bonussystem für Vorstände der Gesellschaft | |
|---|--|
| 1. Step-in Kriterien | Regulatorische Step-in Kriterien |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kein Verbot der Gewährung oder Auszahlung variabler Vergütung durch die zuständige Aufsichtsbehörde ➤ Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist nach der Finanzlage der RBI AG sowie der RBI-Gruppe tragbar und nach Maßgabe der Leistung der RBI AG sowie der RBI-Gruppe gerechtfertigt ➤ Die gesetzlich vorgeschriebene CET 1 Quote der RBI AG sowie der RBI-Gruppe wird erreicht sowie alle übrigen regulatorisch erforderlichen Kapital- und Pufferanforderungen der CRR und CRD werden eingehalten ➤ Die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung ist einer soliden Kapitalausstattung der RBI AG sowie der RBI-Gruppe nicht abträglich |
| | Leistungsbezogene Step-in Kriterien |
| | <p>Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erreichung des für das jeweilige Leistungsjahr festgelegten CET 1 Zieles ➤ Erreichung des als Step-in definierten ROE Zieles ➤ Erreichung der Mindestleistung (Hurdle Rate) für ROE und CIR <p>Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erreichung einer individuellen Performance-Beurteilung von mindestens "erfüllt Erwartungen zur Gänze" ➤ Die individuellen Performance Agreements der einzelnen Vorstandsmitglieder enthalten dabei für den jeweiligen Vorstandsbereich maßgeschneiderte Kennzahlen ➤ Die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder wird anhand des implementierten Performance Management-Prozesses festgestellt um eine transparente und nachvollziehbare Leistungsbeurteilung zu gewährleisten |
| Der Aufsichtsrat der Gesellschaft kann ggf. zusätzliche zur Anwendung gelangende Auszahlungsvoraussetzungen und KPIs festlegen. | |

Die Step-in Kriterien stellen Erfordernisse dar, die in einem ersten Schritt jedenfalls erfüllt sein müssen, damit eine variable Vergütung an die Vorstandsmitglieder gewährt bzw. ausgezahlt werden kann. Die Step-in Kriterien kommen kumulativ zur Anwendung d.h. wenn eines der Step-in-Kriterien nicht erfüllt ist, so steht dem Vorstand bzw. dem betroffenen Vorstandsmitglied für das betroffene Leistungsjahr kein Bonus zu. Wenn alle Step-in-Kriterien erfüllt sind, dann wird der Bonusprozess mit der Berechnung der Bonushöhe fortgesetzt (siehe Kapitel 2.4.2).

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

Jegliche Bonuszahlung setzt weiters voraus, dass die allgemeinen leistungsbezogenen Step-in-Kriterien erfüllt sind, die sich auf die Erreichung des für das jeweilige Leistungsjahr vom Aufsichtsrat bzw. Personalausschuss festgelegten Zieles für die CET 1 Quote der Gruppe sowie die Erreichung des konsolidierten ROE mid-term Ziels beziehen. Wenn zu erwarten ist, dass die konsolidierten Kennzahlen in einem Geschäftsjahr aufgrund grundlegender strategischer Entscheidungen oder regulatorischer Erfordernisse oder anderer externer Umstände verzerrt und dementsprechend nicht zur Bewertung der Leistung des Vorstandes geeignet sein könnten, hat der Aufsichtsrat bzw. der Personalausschuss andere geeignete Zielwerte und deren Berechnungsbasis festzulegen.

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in-Kriterien werden im Rahmen des Performance-Managementprozesses für jedes einzelne Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Auf individueller Ebene ist sicherzustellen, dass der Leistungsbeurteilung für den konkreten Vorstandsbereich relevante Kennzahlen (Leistungskriterien) zugrundeliegen, diese Leistungskriterien sollen:

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

Die individuellen Leistungskriterien umfassen finanzielle Leistungskriterien (quantitativ, gewichtet mit mindestens 40%) und nicht – finanzielle Leistungskriterien (quantitativ und qualitativ, gewichtet mit maximal 60%). Insgesamt muss den quantitativen Zielen/Leistungskriterien ein Mindestgewicht von 50% zugewiesen werden.

Die finanziellen Leistungskriterien sollen – im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben – risikogewichtete Kriterien und Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz beinhalten, wie beispielsweise: RORAC (Return on Risk-Adjusted Capital), CIR (Cost/Income Ratio) und Consolidated Profit.

Die nicht-finanziellen Leistungskriterien sollen die Geschäftsstrategie angemessen widerspiegeln und können sich beispielsweise auf die Erreichung strategischer Zielsetzungen (wie zB. Umsetzung strategischer Projekte, Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Prozessoptimierung, Innovation), die Kundenzufriedenheit, die Einhaltung der Risikomanagementpolitik, die Einhaltung der Governance- und Compliance-Vorschriften, Mitarbeiterengagement und die Führungsqualitäten des Vorstandsmitglieds beziehen. Weiters sollen Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft einschließlich ökologischer-Faktoren verwendet werden.

Bei Festlegung der individuellen Leistungskriterien für den Risikovorstand soll dessen Kontrollfunktion angemessen berücksichtigt werden und es ist im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben sicherzustellen, dass dessen Objektivität und Unabhängigkeit durch die individuelle Zielfestsetzung nicht beeinträchtigt werden.

Das individuelle leistungsbezogene Step-in-Kriterium ist dann erfüllt, wenn im Rahmen des Performance Management-Prozesses die Leistung des betroffenen Vorstandsmitglieds – auf Basis der erreichten Ziele – vom Aufsichtsrat bzw. Personalausschuss als mindestens „erfüllt die Erwartungen zur Gänze“ beurteilt wird. Durch Festlegung adäquater Parameter und Mindestlevels für die Leistungsmessung pro Einzelziel muss ein ausreichendes Maß an Transparenz und Objektivität sichergestellt werden. Bei Zielen mit quantitativen Leistungskriterien erfolgt das anhand einer vorab definierten Leistungsbeurteilungs- Skala pro quantitativem Leistungskriterium. Bei Zielen mit qualitativen Leistungskriterien durch eine klare Beschreibung der Zielerreichung und der Bewertung der Zielerreichung durch den Personalausschuss i.S. „übertrifft die Erwartungen“, „erfüllt die Erwartungen zur Gänze“, oder „unter den Erwartungen“.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass es aufgrund grundlegender strategischer Entscheidungen oder regulatorischer Erfordernisse zu verzerrenden Effekten auf die Erfüllung der definierten allgemeinen oder individuellen leistungsbezogenen Step-In Kriterien gekommen ist, werden erforderliche Anpassungen im Rahmen des in Kapitel 2.10. (Abweichung von der Vergütungspolitik) beschriebenen Verfahrens vorgenommen.

Darüber hinaus kann der Bonus reduziert werden oder sogar gänzlich entfallen, wenn die gegebenenfalls vom Aufsichtsrat oder Vergütungs- bzw. Personalausschuss der Gesellschaft, definierten zusätzlichen Kriterien und Bedingungen für die Zuteilung und/oder Zahlung einer variablen Vergütung nicht erfüllt werden, die insbesondere ermöglichen sollen, im Anlassfall bestehende Risiken und Stressbedingungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Gesellschaft als auch die konkrete Kapitalsituation, Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität angemessen zu berücksichtigen.

2.4.2 Bonushöhe

| Bonussystem für Vorstände der Gesellschaft | | |
|--|--|--|
| | Return on Equity (ROE) | Cost Income Ratio (CIR) |
| 2. Bonushöhe | <ul style="list-style-type: none"> > Gewichtung 50% > Leistung wird bemessen anhand des für die Vorstandsmitglieder genehmigten Strategischen Zieles für ROE auf RBI Gruppenebene > Erfüllung des ROE-Zieles zu 100% führt zur Gewährung von 50% des Zielbonus | <ul style="list-style-type: none"> > Gewichtung 50% > Leistung wird bemessen anhand des für die Vorstandsmitglieder genehmigten Strategischen Zieles für CIR auf RBI Gruppenebene > Erfüllung des CIR-Zieles zu 100% führt zur Gewährung von 50% des Zielbonus |
| | <p>Bei 100% Leistung wird der volle Zielbonus zugewiesen. Die Bonusgewährung setzt das Erreichen von Mindestleistungsschwellen voraus.</p> | |

Die konkrete Höhe des Bonus berechnet sich anhand der Erfüllungsgrade der vom Personalausschuss der Gesellschaft gesetzten Leistungsziele betreffend die beiden Kennzahlen ROE und CIR mit einer Gewichtung von jeweils 50% pro Kennzahl. Die Kennzahl ROE ist, eine risikosensible Kennzahl und darüber hinaus eine wichtige Rentabilitätskennzahl, der auch in der externen Kommunikation eine wesentliche Bedeutung zukommt, da sie Vergleiche mit Mitbewerbern vereinfacht.

Die genannten Kennzahlen leiten sich von der Unternehmensstrategie ab. Sowohl für ROE als auch für CIR gibt es mehrjährige sogenannte „strategische Ziele“, an denen die in einem Leistungsjahr tatsächlich erreichten ROE und CIR-Werte der RBI Gruppe gemessen werden. Wenn zu erwarten ist, dass die konsolidierten Kennzahlen in einem Geschäftsjahr aufgrund grundlegender strategischer Entscheidungen oder regulatorischer Erfordernisse oder anderer externer Umstände verzerrt und dementsprechend nicht zur Bewertung der Leistung des Vorstandes geeignet sein könnten, hat der Aufsichtsrat bzw. der Personalausschuss andere geeignete Zielwerte und deren Berechnungsbasis festzulegen.

Für die Bonusgewährung muss die für die Kennzahlen ROE bzw. CIR im Ausmaß von 50% festgelegte Mindestleistungsschwelle (Hurdle Rate) erreicht sein. Die Gesamtleistung wird als gewichteter Durchschnittswert der ROE und CIR-Zielerfüllungsgrade berechnet. Um den Vorstand im Interesse der Aktionäre zu einer Übererfüllung der Ziele zu incentivieren, kann dabei eine Unterfüllung der einen Kennzahl durch eine Übererfüllung der anderen Kennzahl kompensiert werden, unter Voraussetzung der Erreichung der Hurdle Rate sowohl für ROE als auch CIR.

Der Betrag des jährlichen Leistungsbonus darf den Betrag des jährlichen Grundgehalts nicht überschreiten (**Bonus Cap**).

Das Zusammenspiel von Step-in Kriterien und Leistungskennzahlen zeigt die folgende vereinfachte Formel:

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|-----------------------------|---|-------------------------|---|-----------|---|-----------------------|
| Regulatorische Step in Kriterien | x | Leistungs-Step in Kriterien | x | Zielerreichung ROE/ CIR | x | Zielbonus | = | Gewährter Jahresbonus |
|----------------------------------|---|-----------------------------|---|-------------------------|---|-----------|---|-----------------------|

Die Step-in Kriterien stellen dabei numerisch entweder den Faktor 0 (nicht erfüllt) oder 1 (erfüllt) dar. Die Zielerreichung ROE/CIR gibt den Prozentsatz der entsprechend erreichten Gesamtleistung wieder (wobei eine Gesamtleistung von unter 50% zu keiner Bonusgewährung führt; d.h. eine Gesamtzielerreichung der Kennzahlen ROE und CIR von unter 50% würde rechnerisch daher auch zu einem Faktor von 0 führen). Der so berechnete Prozentsatz wird mit dem Zielbonus der einzelnen Vorstandsmitglieder multipliziert, woraus sich der gewährte Jahresbonus berechnet. Mittels der definierten Step-in Kriterien sowie Leistungskennzahlen wird sichergestellt, dass sowohl die Gesamtleistung der Gruppe als auch die Performance des jeweils eigenen Vorstandsbereiches adäquat in der Bonusgewährung berücksichtigt wird. Die Höhe des Bonus für die Mitglieder des Vorstands wird – wie bereits weiter oben dargelegt – einheitlich, durch Erreichung der definierten, mehrjährigen ROE und CIR Ziele für die RBI Gruppe bestimmt. Damit wird das „Silo-Denken“ (d.h. ein Fokus ausschließlich auf den eigenen Vorstandsbereich) vermieden und somit der „one team“-Ansatz auf Vorstandsebene unterstützt.

Beginnt oder endet das Vorstandsverhältnis während eines Geschäftsjahres, so besteht eine Bonusberechtigung nur in anteiligem Ausmaß.

2.4.3 Auszahlungsmodalitäten

| Bonussystem für Vorstände der Gesellschaft | |
|---|---|
| Auszahlungsmodalitäten für variable Vergütung | |
| 3. Auszahlung | <ul style="list-style-type: none"> > Ein allfälliger Bonus unterliegt einer Rückstellungsdauer von 5 Jahren, das heißt mindestens 40% (in der Regel jedoch sogar 60%) eines möglichen Bonus werden pro-rata über einen Zeitraum von 5 Jahren verteilt ausgezahlt. > Die Hälfte eines allfälligen Bonus wird in Form von unbaren Instrumenten (Phantomanteilen) gewährt, mit einer Haltefrist von einem Jahr. > Ein allfälliger Bonus unterliegt der jährlichen Malus/Clawback Überprüfung (siehe unten Kapitel 2.4.4) |

Ein allfälliger Bonus wird den Vorstandsmitgliedern im Einklang mit den gesetzlichen Erfordernissen für Kreditinstitute zugewiesen und ausbezahlt (siehe insb. § 39b BWG inkl. Anhang zu § 39b BWG). Das bedeutet im Besonderen, dass

- > ein erheblicher Anteil der variablen Vergütung, der je nach Bonushöhe 40% oder 60% beträgt, während eines fünfjährigen Zeitraums zurückgestellt wird und während dieses Zeitraumes nur auf einer (jährlichen) pro-rata- Basis erworben wird und
- > die Hälfte eines allfälligen Bonus in Form von unbaren Instrumenten, mit einer Haltefrist (Sperrfrist) von jeweils einem Jahr, zugewiesen wird (wobei auch diese Instrumente der fünfjährigen Rückstellung von 40% oder 60% unterliegen).

In der RBI AG werden als unbare Instrumente sogenannte Phantomanteile verwendet, die nachfolgenden Grundprinzipien berechnet, zugeteilt und ausbezahlt werden:

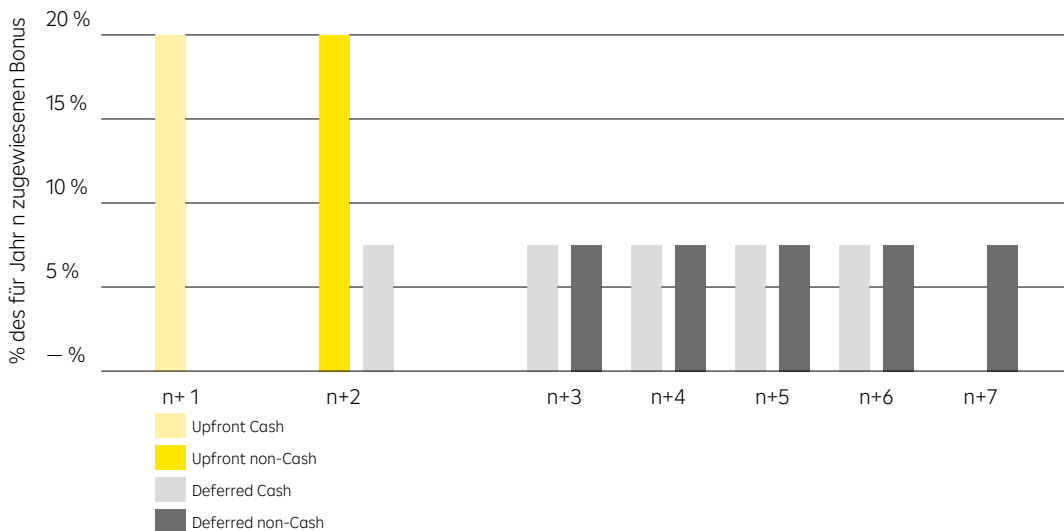
- > Die Berechnung der Anzahl der zugewiesenen Phantomanteile und die Berechnung deren jeweiligen (Auszahlungs-)Wertes beruht auf dem durchschnittlichen jährlichen Börsenkurs der Gesellschaft (des jeweils vorangegangenen Jahres)

- Während der Rückstellungs- und Haltefrist bleibt die Anzahl der zugewiesenen Phantomanteile unverändert
- Die Einhaltung der Haltefrist von einem Jahr bedeutet, dass zwischen der Zuteilung der Phantomanteile und der Auszahlung deren Werts in bar, eine Frist von mindestens einem Jahr liegen muss.

Durch die Verwendung von Phantomanteilen, die auf den jeweiligen Börsenkurs der Gesellschaft bezogen sind und die zusätzlich einer einjährigen Haltefrist und einer teilweisen Rückstellung unterliegen, wird eine implizite Ex-Post- Risikoadjustierung erreicht und ein weiterer Anreiz für den Vorstand geschaffen, sein Verhalten auf die Geschäftsstrategie und insbesondere die langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Die folgende Übersicht soll die Funktionsweise des Auszahlungsmodells verdeutlichen, wobei das Jahr n jenes Jahr darstellt, für den der Bonus zuerkannt wurde und die Übersicht jeweils auf das Jahr der tatsächlichen Auszahlung abstellt (d.h., dass etwa der Upfront non-Cash Anteil im Jahr n+1 zwar zugewiesen wird, durch die Anwendung einer Haltefrist von einem Jahr erfolgt eine tatsächliche Auszahlung dieses Bonusteiles jedoch erst im Jahr n+2).

Auszahlungsmodell bei Rückstellung von 60% des zugewiesenen Bonusbetrages für Jahr n



2.4.4 Malus/Clawback Überprüfung

| Bonussystem für Vorstände der Gesellschaft | |
|--|--|
| 4. Malus/Clawback | Ex-post Risikoadjustierung |
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jährlich durchgeführter Überprüfungsprozess hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Leistung der Vorstandsmitglieder ➤ Die Gesellschaft kann im Anlassfall noch offene Bonustranchen kürzen oder zur Gänze entfallen lassen („Malus“) ➤ Die Gesellschaft kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („Clawback“) ➤ Die Überprüfung erfolgt jährlich im Rahmen eines strukturierten und transparenten Prozesses (siehe Kapitel 2.9 „Governance“) |

Im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben wird auf Basis entsprechender Rückforderungsregelungen und Rückforderungsvereinbarung und eines jährlich durchgeführten Überprüfungsprozesses eine Ex-post-Risikoadjustierung sichergestellt:

Bei fehlender Nachhaltigkeit der prämierten Leistung von Vorstandsmitgliedern oder bei verschlechterter Finanz- und Ertragslage, kann die zurückgestellte Vergütung (siehe Kapitel 2.4.3) von der Gesellschaft gekürzt werden oder zur Gänze entfallen („Malus“).

Folgende Fälle können beispielsweise einen Malus-Fall darstellen:

- Eine zuständige Aufsichtsbehörde ordnet eine Einschränkung oder ein Aussetzen einer variablen Vergütung für die RBI AG oder die RBI Gruppe an.
- Es liegen ein schweres risikorelevantes Fehlverhalten, ernsthafter Fehler, ein Verstoß gegen die gebotene Sorgfalt oder sonstige schwere Verstöße des Vorstandsmitglieds vor (z.B. Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder andere

interne Regeln, insbesondere Risiken betreffend) oder das Vorstandsmitglied erfüllt nicht die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen.

- Im Falle von aufsichtsrechtlichen Sanktionen gegen die Gesellschaft, wenn das Verhalten des betreffenden Vorstandsmitglieds zur Sanktion beigetragen hat.
- Das Vorstandsmitglied hat erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis beigetragen oder ein anderes vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten gesetzt, das zu erheblichen Verlusten geführt hat.

Darüber hinaus kann die Gesellschaft, bei Vorliegen schwerwiegenden Fehlverhaltens unter bestimmten Voraussetzungen, bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („Clawback“).

Folgende Fälle können beispielweise einen Clawback-Fall darstellen:

- Betrug, Straftaten oder irreführenden Informationen durch ein Vorstandsmitglied mit einer schwerwiegenden, nachteiligen Auswirkung auf die Kreditwürdigkeit und Rentabilität der Gesellschaft
- Zuteilung oder Zahlung einer variablen Vergütung in vorsätzlicher Verletzung der Vergütungsgrundsätze der Gesellschaft oder in vorsätzlicher Verletzung zwingender Vorschriften des Bankrechts.

Der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat genaue Kriterien für die Anwendung der Malus- und Rückforderungsregeln festzusetzen. Diese Kriterien haben insbesondere Situationen zu berücksichtigen, in denen der Vorstand an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen hat oder für diese verantwortlich war, sowie Situationen miteinzubeziehen, in denen der Vorstand die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt hat.

2.5 Anwerbungsprämie

Eine Anwerbungsprämie ist eine Form variabler Vergütung, die zu Vertragsbeginn an ein neues Vorstandsmitglied geleistet werden kann und auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist. Bei der Gewährung einer Anwerbungsprämie wird darauf geachtet, dass nicht mehr gezahlt wird als notwendig ist, um den geeignetsten Kandidaten anzuwerben. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Anwerbungsprämie in einer Art und Weise ausgestaltet ist, die dem Aktionärsinteresse nicht entgegensteht. Die Anwerbungsprämie kann insbesondere dazu dienen, dem neuen Vorstandsmitglied den Verlust von Ansprüchen aus einem früheren Dienstverhältnis auszugleichen, die diesem aufgrund des Dienstgeberwechsels verloren gehen.

2.6 Aktienbasierte Vergütung

Über die oben genannte Zuweisung der Hälfte eines allfälligen Bonus in unbaren Instrumenten hinaus (siehe Kapitel 2.4.3), gewährt die Gesellschaft keine aktienbasierte Vergütung an die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.

2.7 Laufzeit der Verträge & Kündigungsfristen/Altersvorsorge/Zahlungen bei Vertragsbeendigung

Die Verträge der Vorstände werden für die Dauer ihrer organschaftlichen Bestellung (diese beträgt in der Regel fünf Jahre) abgeschlossen, wobei eine ordentliche Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten vorgesehen wird und eine außerordentliche Kündigung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften möglich ist.

Für die Vorstandsmitglieder gelten hinsichtlich der Beitragsleistungen für die Altersvorsorge grundsätzlich dieselben Regelungen wie für sonstige Mitarbeiter der Gesellschaft. Diese Regelungen sehen einen Grundbeitrag des Unternehmens zu einer Pensionskasse und einen Zusatzbeitrag vor, wenn der Mitarbeiter Eigenbeiträge in derselben Höhe leistet, wobei die Beitragsleistungen des Unternehmens nicht von der Leistung des Vorstandsmitglieds abhängen. Unbeschadet zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Vergütungspolitik bereits bestehender individueller Pensionszusagen (die über eine Rückdeckungsversicherung finanziert werden), sollen keine individuellen Pensionsvereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern abgeschlossen werden.

Im Fall der Beendigung der Funktion bzw. des Dienstverhältnisses richten sich die Ansprüche der Vorstandsmitglieder grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorschriften, wie insbesondere dem Betrieblichen Mitarbeiter – und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gewährung von Abfindungszahlungen im Vorstandsvertrag oder aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung ist grundsätzlich im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben und unter Einhaltung der im Österreichischen Corporate Governance Kodex vorgeschriebenen Grundsätze und Höchstgrenzen zulässig. Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund dürfen mehr als zwei Jahresgesamtvergütungen (Fixvergütung & variable Vergütung) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages abgelteten. Bei Kündigung durch das Vorstandsmitglied oder einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund, sollen keine Abfindungsansprüche bestehen. Aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit getroffene Vereinbarungen über Abfindungszahlungen

berücksichtigen die Umstände des Ausscheidens des betreffenden Vorstandsmitglieds und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Für change-of-control Situationen gibt es keine spezielle Vereinbarung; es finden die in diesem Abschnitt dargelegten Regelungen zur Abfindungszahlungen Anwendung.

Die einzelnen Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, für die Dauer von sechs Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses, weder für einen Konkurrenten oder Kunden der Gesellschaft tätig zu werden noch Dienste zu erbringen, in jenen Geschäftsbereichen, in denen das Vorstandsmitglied tätig war. Während einer nachvertraglichen Gültigkeit der Konkurrenzklausel hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf 50% des vertraglich vereinbarten Grundgehalts. Zahlungen aus dieser Konkurrenzklausel werden in die Höchstgrenze für Abfindungszahlungen (zwei Jahresgesamtvergütungen - siehe oben) miteingerechnet.

2.8 Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung sind die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft angemessen zu berücksichtigen und es ist insbesondere darauf zu achten, dass kein unangemessenes Ungleichgewicht des Lohn- und Gehaltsgefüges entsteht, insbesondere im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung des Höheren Managements (im Sinne des § 2 Z 1b BWG).

Die Festlegung der Leistungskriterien für den jährlichen Leistungsbonus des Vorstands und der Leistungskriterien der bonusberechtigten Arbeitnehmer, insbesondere des Höheren Managements, sollen unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben und Verantwortung auf ähnlichen an der Geschäftsstrategie orientierten Kriterien beruhen.

Sowohl für den Vorstand als auch die übrigen bonusberechtigten Arbeitnehmer der Gesellschaft, kommt ein strukturierter Performance Management Prozess zur Anwendung, der auf ähnlichen Prinzipien aufgebaut ist. Darüber hinaus gelten die regulatorischen Step-in Kriterien (siehe Kapitel 2.4.1) sowohl für den Vorstand als auch für die übrigen bonusberechtigten Arbeitnehmer der Gesellschaft. Die regulatorischen Rückstellungs- und Risikoanpassungsregeln (siehe dazu Kapitel 2.4.3 und 2.4.4) sind grundsätzlich nicht nur auf den Leistungsbonus des Vorstands, sondern auch jenen der weiteren aus Risikosicht für die Gesellschaft als maßgeblich „Identifizierten Mitarbeiter“ im Sinne des § 39b BWG anzuwenden. Für die Vorstandsmitglieder gelten hinsichtlich der Beitragsleistungen für die Altersvorsorge grundsätzlich dieselben Regelungen wie für sonstige Mitarbeiter der Gesellschaft (siehe Kapitel 2.7).

2.9 Governance

Die interne Governance-Struktur bzw. die Entscheidungsbefugnisse innerhalb der Gesellschaft hinsichtlich Vergütungsfragen für den Vorstand stellen sich folgendermaßen dar:

| Thema | Personalausschuss | Vergütungs-ausschuss | Aufsichtsrat | Haupt-versammlung | Risiko-ausschuss |
|--|-------------------|----------------------|--------------|---------------------------------------|------------------|
| Vergütungspolitik & Vergütungsbericht für den Vorstand | — | Empfehlung | Genehmigung | Abstimmung mit empfehlendem Charakter | — |
| Allgemeine Vergütungsgrundsätze der RBI AG für alle Mitarbeiter (inkl. Vorstand) zur Umsetzung regulatorischer Vorgaben | — | Genehmigung | — | — | — |
| Performance Management Grundsätze für den Vorstand | — | Genehmigung | — | — | — |
| Individuelle Leistungsziele für den Vorstand | Genehmigung | — | — | — | — |
| Individuelle Leistungsbeurteilung und Festlegung des Bonusbetrags für den Vorstand | Genehmigung | — | — | — | — |
| Vorstandsverträge | Entscheidung | — | — | — | — |
| Überprüfung der Vergütungspolitik | — | Entscheidung | — | — | Entscheidung |

Die vorliegende Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft erstellt, wobei der in der Gesellschaft gemäß § 39c BWG eingerichtete Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats eine Entscheidungsempfehlung an den Aufsichtsrat abgibt. Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung in den gesetzlich vorgesehenen Intervallen sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt, wobei die Abstimmung empfehlenden Charakter hat.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat (auf Basis einer Entscheidungsempfehlung des Vergütungsausschusses) haben einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht zu erstellen, der einen umfassenden Überblick über die im letzten Geschäftsjahr den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten hat und der die gesetzlich notwendigen Informationen enthalten muss. Im Vergütungsbericht werden im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben die festgelegten Ziele sowie die festgestellte Zielerreichung detailliert dargestellt und erläutert, wie diese zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen. Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen, wobei die Abstimmung empfehlenden Charakter hat. Die Gesellschaft hat im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis Rechnung getragen wurde.

Die Vergütungspolitik und der Vergütungsbericht sind im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften öffentlich zugänglich zu machen.

Darüber hinaus genehmigt der Vergütungsausschuss unter Einhaltung der in dieser Vergütungspolitik vorgeschriebenen Regeln, folgende detaillierte Richtlinien, die insbesondere der Umsetzung der regulatorischen Vorgaben gemäß § 39b BWG und Anlage zu § 39b BWG dienen:

- Allgemeine Vergütungsgrundsätze für das Risikopersonal (inklusive Vorstand) und die Mitarbeiter der Gesellschaft
- Performance-Management-Regeln für den Vorstand

Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses gehört auch die Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf Risiko und Risikomanagement der Gesellschaft auswirken und vom Aufsichtsrat zu fassen sind.

Die Überwachung der Vergütungspolitik der Gesellschaft obliegt primär dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats. Dieser überwacht regelmäßig die Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken im Einklang mit den Vorgaben des BWG sowie der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt werden.

Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses hat eine unabhängige und integre Beurteilung zu ermöglichen. Mindestens ein Mitglied des Vergütungsausschusses hat über Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen im Bereich der Vergütungspolitik zu verfügen (Vergütungsexperte).

Der Risikoausschuss des Aufsichtsrats hat unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses, zu überwachen, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von realisierten Gewinnen berücksichtigt werden.

Zusätzlich hat die Gesellschaft einen Personalausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet. Der Personalausschuss entscheidet über den Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern und deren Bezüge unter Bedachtnahme auf die Regelungen dieser Vergütungspolitik und die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex. Der Personalausschuss legt die Höhe des Zielbonus fest und entscheidet, auf Basis der geltenden Regelungen, über die Zielvorgaben für den Vorstand und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor, stellt die Zielerreichung des Vorstands fest und genehmigt darauf basierend die Bonuszuweisung.

Die Entscheidung, ob ein „Malus“ oder „Claw-Back-Ereignis“ (siehe Kapitel 2.4.4) eingetreten ist und welche Konsequenzen ein solches Ereignis im Hinblick auf die Auszahlung variabler Vergütungen nach sich zieht, wird vom Vergütungsausschuss bzw. Personalausschuss getroffen.

Die internen Kontrollfunktionen sind in die Erstellung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben angemessen einzubinden. Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung wird mindestens einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Aufsichtsrat bzw. vom Vergütungsausschuss festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Berater zur Unterstützung der Gestaltung und Überwachung der Vergütungspolitik herangezogen.

Die dargestellte Governance stellt sicher, dass Interessenskonflikte in Zusammenhang mit der Vergütungspolitik weitgehend vermieden werden können. Sollte es trotzdem zu einer potentiellen Interessenskonfliktsituation kommen, so ist diese im Einklang mit der vom Aufsichtsrat genehmigten Interessenskonflikt-Richtlinie für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu lösen. Die Interessenskonflikt-Richtlinie sieht im Einklang mit den gesetzlichen und regulatorischen Regelungen eine Verpflichtung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zur Offenlegung potentieller Interessenkonflikte, eine Einbindung der Compliance-Funktion und angemessene Regelungen zur Vermeidung, Auflösung und Abschwächung von Interessenkonflikten vor. Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus im Einklang mit den rechtlichen und regulatorischen Fit & Proper-Vorschriften für Kreditinstitute so zusammengesetzt, dass die Unabhängigkeit der einzelnen Mitglieder gewährleistet ist.

2.10 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Unter außergewöhnlichen Umständen kann vorübergehend von einzelnen Regelungen, die in der vorliegenden Vergütungspolitik enthalten sind, abgewichen werden. Außergewöhnliche Umstände sind dabei Situationen, in denen eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Eine Abweichung ist auch dann möglich, wenn geänderte rechtliche oder regulatorische Rahmenbedingungen dies erforderlich machen.

Im Detail darf in diesen Fällen von den Regelungen in folgenden Kapiteln dieser Vergütungspolitik abgewichen werden:

- Kapitel 2.2: Vergütungsbestandteile
- Kapitel 2.4: Maßgebliche Kriterien für die Gewährung und Auszahlung eines jährlichen Leistungsbonus
- Kapitel 2.7: Laufzeit der Verträge & Kündigungsfristen/Altersvorsorge/Zahlungen bei Vertragsbeendigung

Jede Abweichung von der Vergütungspolitik bedarf einer Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat auf Basis einer Entscheidungsempfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats. Informationen zu etwaigen Abweichungen, einschließlich der Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, und die konkreten Teile der Vergütungspolitik, von denen abgewichen wurde, sind in den Vergütungsbericht an die Hauptversammlung (siehe Kapitel 2.9) aufzunehmen.

3. Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft

Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft wird keine variable Vergütung gewährt, sie erhalten jedoch eine angemessene jährliche Fixvergütung (Die Ausführungen in Abschnitt 3 beziehen sich ausschließlich auf die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat. Die Arbeitnehmervertreter erhalten keine Vergütung für die Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats.) Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte Fixvergütung ist so ausgestaltet, dass sie in Bezug auf die Situation, Größe und Komplexität der Gesellschaft verhältnismäßig ist, marktkonform ist und hinsichtlich der einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat differenziert ist. Zusätzlich kann den Mitgliedern des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Sitzungen ein angemessenes Sitzungsgeld gewährt werden. Darüber hinaus besteht für Mitglieder des Aufsichtsrats eine D&O Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Basierend auf diesen Grundsätzen beschließt die Hauptversammlung die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats.



Raiffeisen Bank
International

