



Raiffeisen Bank
International

Vergütungs- bericht 2025

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

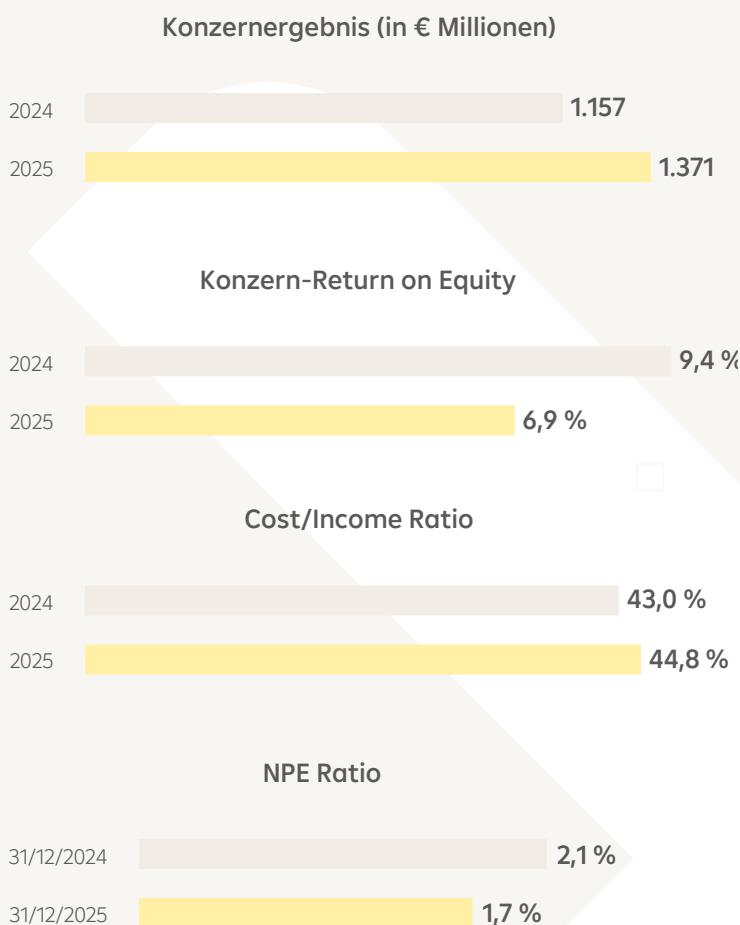
Vergütungsbericht

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

Inhalt

1. Überblick (Auszug aus Geschäftsbericht)	3
2. Vorwort	3
3. Einleitung - Unternehmensperformance	4
4. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	4
4.1 Gesamtvergütung des Vorstands	5
4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025	7
5. Malus und Clawback	28
Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr	28
Bonuszuteilungen aus Vorjahren	28
6. Abweichungen von der Vergütungspolitik	28
7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung	29
8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	30
9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung	30

1. Überblick (Auszug aus Geschäftsbericht)



2. Vorwort

Dieser vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht enthält einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Raiffeisen Bank International AG (RBI AG oder Gesellschaft) gewährte oder geschuldete Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form. Die Gewährung und Auszahlung der Vergütung erfolgte im Einklang mit der von der Hauptversammlung am 04.04.2024 beschlossenen Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der RBI AG (Vergütungspolitik) sowie unter Einhaltung der für Kreditinstitute vorgesehenen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

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

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

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

3. Einleitung - Unternehmensperformance

Die Erfolgsrechnung der RBI war 2025 nach wie vor von den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vor allem von den Zinssenkungen der EZB geprägt. Dennoch lag das Betriebsergebnis mit € 4.963 Millionen um € 48 Millionen über dem Wert des Vorjahres. Das Konzernergebnis lag mit € 1.371 Millionen um € 214 Millionen oder 19 Prozent über dem Wert des Vorjahres. Die Cost/Income Ratio stieg im Jahresabstand von 43,0 Prozent auf 44,8 Prozent. Der Konzern-Return on Equity reduzierte sich um 2,5 Prozentpunkte auf 6,9 Prozent (zum bonusrelevanten Konzern-Return on Equity siehe unten). Die Harte Kernkapitalquote (transitional) stieg um 0,8 Prozentpunkte auf 17,9 Prozent.

Die ordentliche Hauptversammlung beschloss am 26. März 2025 die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von € 1,10 je dividendenberechtigter Aktie für das Geschäftsjahr 2024. Dies entspricht einer Ausschüttungssumme in Höhe von € 361 Millionen. Der Vorstand wird der Hauptversammlung am 9. April 2026 die Ausschüttung einer Dividende von € 1,60 je Aktie vorschlagen. Daraus würde sich auf Basis der ausgegebenen Aktien ein Betrag von rund € 525 Millionen errechnen.

Durch die von Rasperia Trading Limited („Rasperia“) gegen die STRABAG SE, deren österreichische Kernaktionäre und die AO Raiffeisenbank in Russland („RBRU“) geführten Klagen ist das Ergebnis der RBI-Gruppe 2025 in Höhe von rund € 1.600 Millionen belastet.

Die Klagen der Rasperia gegen die RBRU stehen in Zusammenhang mit den politischen Ereignissen infolge des Angriffskriegs von Russland gegen die Ukraine und stellen externe und außergewöhnliche Umstände dar, die keinerlei Bezug zur Performance der RBI-Gruppe haben und auf die der RBI-Vorstand keinen Einfluss hatte. Der im Konzernabschluss ausgewiesene konsolidierte ROE ist aufgrund dieses Effekts verzerrt und nicht zur Bewertung der Leistung des Vorstands geeignet.

Die Vergütungspolitik der RBI AG sieht in Punkt 2.4.1. vor, dass der Aufsichtsrat im Falle einer Verzerrung der konsolidierten Kennzahlen andere geeignete Zielwerte und deren Berechnungsbasis festzulegen hat. Der Aufsichtsrat bzw. der Personalausschuss hat deshalb auf Basis einer Empfehlung des Vergütungsausschusses beschlossen, die Berechnung des konsolidierten ROE um die negativen Einmaleffekte aus den Rasperia Klagen zu bereinigen. Daraus ergibt sich im Geschäftsjahr 2025 ein bereinigter konsolidierter ROE in Höhe von 15,80 Prozent, der der Bonusberechnung zugrunde gelegt wurde.

4. Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

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

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

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

- > Fixvergütung:
 - > Grundgehalt,
 - > Zusatz- & Nebenleistungen (Benefits) sowie
 - > Vergütungen für allfällig bestehende Aufsichtsratsmandate in verbundenen Unternehmen
- > Variable Vergütung:
 - > Zuteilung jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025 und Auszahlung der Bonusanteile aus Vorperioden

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

Im Geschäftsjahr wurden keine Anwerbungsprämien an Vorstandsmitglieder gewährt oder ausbezahlt.

Der Vergütungsbericht enthält im folgenden Abschnitt 4.1. Angaben zur Gesamtvergütung, die den Vorstandsmitgliedern in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025 gewährt, zugeteilt bzw. ausgezahlt wurde. Darunter fallen die im Jahr 2025 ausgezahlte Fixvergütung und der im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2025 zugeteilte Leistungsbonus. Ergänzend finden sich in Abschnitt 4.1.2 Informationen zu den im Jahr 2025 in Bezug auf frühere Geschäftsjahre gewährten, zugeteilten oder ausbezahlten variablen Vergütungen. Abschnitt 4.1.3 enthält Angaben zu Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder.

Im Abschnitt 4.2 finden sich detaillierte Informationen zum jährlichen Leistungsbonus für das Geschäftsjahr. Details zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.2.ff).

4.1 Gesamtvergütung des Vorstands

4.1.1 Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr

in € Tausend		1 Fixvergütung				2	2a	2b	3	4	5
Name des Vorstandsmitglieds, Vorstands-bereich	Jahr	1a	1b	1c	1d	Jährliche variable Vergütung	Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung	Deferred Teil der jährlichen variablen Vergütung	Gesamtvergütung	Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR Mandate)	Variable Vergütung in % der Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR Mandate)
		Grundgehalt	Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen	Benefits	Beiträge zur Pensionskasse						
Johann Strobl CEO	2025	1.100	110	2	-	1.100	440	660	2.312	48%	50%
Andreas Gschwentner COO/CIO	2025	750	211	14	47	750	300	450	1.773	42%	48%
Hannes Mösenbacher CRO	2025	891	175	14	57	891	357	535	2.029	44%	48%
Łukasz Januszewski CIB Products & Solutions (bis 30.4.2025)	2025	375	207	55	10	250	100	150	897	28%	36%
Andrii Stepanenko Retail Banking	2025	750	337	111	47	750	300	450	1.995	38%	45%
Valerie Brunner CIB Customer Coverage	2025	750	108	2	47	750	300	450	1.657	45%	48%

Erläuterungen zu Tabelle 1:

In dieser Tabelle wird dargestellt, welche Fixvergütung im Jahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde und welcher Leistungsbonus im Hinblick auf das Leistungsjahr 2025 zugeteilt wurde.

Um die Marktkonformität der Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beurteilen, wird im Rahmen eines Peer-Group Vergleichs die Angemessenheit der Vergütung überprüft. Bei der Zusammenstellung der Peer-Group aus Universalbanken werden Aspekte der Mitarbeiteranzahl, des Geschäftsmodells, der geografischen Positionierung und der Bilanzsumme in Betracht gezogen. Diese Peer-Group besteht aus folgenden Banken: Erste Group, ABN AMRO Group, KBC Group, Rabobank

Group, Nordea Bank, OTP Group, Societe Generale und ING Groep. Durch diesen Peer-Group Vergleich soll sichergestellt sein, dass die Vergütung des Vorstands der RBI AG marktadäquat ist.

1. Fixvergütung:

1a. Grundgehalt:

Die Höhe des Grundgehalts beruht auf der einschlägigen beruflichen Ausbildung und Erfahrung und steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des einzelnen Vorstandsmitglieds und zu der für die konkrete Funktion üblichen Vergütung. Das Grundgehalt inkludiert auch das 13. sowie 14. Monatsgehalt. Die gesetzlich geregelten Dienstgeber- und sonstige Abgaben sind nicht enthalten (dies betrifft insbesondere den Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, die Kommunalsteuer, Dienstgeberbeiträge zum Familienlastenausgleichsfonds sowie die Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag und den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorgekasse).

1b. Bezüge für AR-Mandate in verbundenen Unternehmen:

Dabei handelt es sich um fixe Vergütungen, die den Vorstandsmitgliedern in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB) im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurden. Die Höhe der Vergütung wurde von den Gesellschafterversammlungen der verbundenen Unternehmen mit einem angemessenen Betrag festgelegt.

1c. Benefits:

Benefits sind der Fixvergütung zuzurechnende Zusatz- & Nebenleistungen und beinhalten im Einklang mit der Vergütungspolitik der Gesellschaft Zurverfügungstellung eines Dienstautos (inkl. Parkplatz), Zuschuss zur Gruppenkrankenversicherung, Versicherungsbeiträge für private Unfallversicherung und Ablebensversicherung sowie den Ersatz von Umzugs- und Aufenthaltskosten von Vorstandsmitgliedern, die aus dem Ausland kommen. Darüber hinaus besteht eine D&O-Versicherung für den Vorstand, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

1d. Beiträge zur Pensionskasse

Beinhaltet im Einklang mit der Vergütungspolitik den Grundbetrag bzw. gegebenenfalls den Zusatzbeitrag zur betrieblichen Pensionskasse. Die Beitragsleistungen hängen dabei nicht von der Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds ab.

2. Jährliche variable Vergütung

Die in der Tabelle unter "Jährliche variable Vergütung" dargestellten Beträge bilden den für das Geschäftsjahr 2025 vom Aufsichtsrat der Gesellschaft bzw. dem Personalausschuss des Aufsichtsrats im Einklang mit der Vergütungspolitik im Februar 2026 zugeteilten jährlichen Leistungsbonus ab (Details siehe Abschnitt 4.2).

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und den gesetzlichen Erfordernissen für Kreditinstitute (siehe insb. § 39b BWG inkl. Anhang zu § 39b BWG) unterliegt der Jahresbonus 2025 aller Vorstandsmitglieder besonderen Auszahlungsmodalitäten. Details entnehmen Sie bitte der Vergütungspolitik (Abschnitt 2.4.3).

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

2a. Up-front Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der nicht der Rückstellung unterliegt. Allen Vorstandsmitgliedern wurde 40 Prozent des Bonus 2025 up-front zugeteilt. Davon wird die Hälfte im Jahr 2026 bar ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde in Form von Phantomanteilen zugeteilt und kann erst nach Ablauf der einjährigen Haltefrist im Jahr 2027 ausbezahlt werden.

2b. Zurückgestellter Teil der jährlichen variablen Vergütung

Dies ist jener Teil des jährlichen Leistungsbonus, der auf einen Zeitraum von fünf Jahren zurückgestellt wird. Der zurückgestellte Teil beträgt bei allen Vorstandsmitgliedern 60 Prozent, wobei wiederum die Hälfte in Form von Phantomanteilen (mit einjähriger Haltefrist) zugeteilt wurde. Nähere Informationen zum Auszahlungsmodell finden sich in Abschnitt 4.2.6).

3. Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich aus der Summe der Spalte 1 (Fixvergütung) sowie der Spalte 2 (Variable Vergütung).

4. Variable Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung (inkl. Bezüge für AR-Mandate)

Gibt als Prozentsatz den Anteil der variablen Vergütung (Spalte 2) im Verhältnis zur Gesamtvergütung (Spalte 3) an.

5. Variable Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate)

Gibt als Prozentsatz den Anteil der variablen Vergütung (Spalte 2) im Verhältnis zur Gesamtvergütung (Spalte 3), exklusive der Bezüge für die AR-Mandate (d.h. exklusive Spalte 1b) an.

4.1.2 Variable Vergütung der Vorstandsmitglieder in Bezug auf frühere Geschäftsjahre

Übersicht über die im Geschäftsjahr 2025 an Vorstandsmitglieder in Bezug auf Bonusanteile aus Vorjahren erfolgten Zahlungen (Tabelle 2):

Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2024	Bonus 2023	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Summe
Johann Strobl	208	338	144	100	86	95	35	1.006
Andreas Gschwenter	142	230	101	83	71	79	29	736
Hannes Mösenbacher	142	230	101	83	71	79	29	736
Łukasz Januszewski	142	230	101	83	71	79	24	731
Andrii Stepanenko	142	230	101	83	71	79	22	729
Valerie Brunner	142	51	-	-	-	-	-	193

Ehemalige Vorstandsmitglieder in € Tausend	Bonus 2024	Bonus 2023	Bonus 2022	Bonus 2021	Bonus 2020	Bonus 2019	Bonus 2018	Summe
Peter Lennkh	-	100	65	54	46	47	19	332
Martin Grüll	-	-	-	-	8	79	29	116

Erläuterungen zu Tabelle 2:

In dieser Tabelle ist angegeben, welche Zahlungen die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 im Hinblick auf Bonuszuteilungen für das Geschäftsjahr 2024 und davor liegende Geschäftsjahre erhalten haben.

4.1.3 Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

Darüber hinaus wurde an ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihren Hinterbliebenen im Geschäftsjahr € 1.601 Tausend ausbezahlt.

4.2 Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025

4.2.1 Einleitung/Überblick

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

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

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

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

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

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

4.2.2 Erfüllung der Regulatorischen Step-in-Kriterien

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

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im Februar 2026 festgestellt, dass alle regulatorischen Vorgaben für die Gewährung bzw. Auszahlung des Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025 vorliegen:

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

4.2.3 Erfüllung der Leistungsbezogenen Step-in Kriterien

Allgemeine leistungsbezogene Step-in Kriterien

Jegliche Bonuszahlung setzt weiters voraus, dass die allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien erfüllt sind, die sich auf die Erreichung des für das jeweilige Leistungsjahr vom Aufsichtsrat bzw. Vergütungs- und Personalausschuss festgelegten Schwellenwert bezogen auf die Harte Kernkapitalquote der Gruppe ("kapitalbezogenes Step-In-Kriterium") sowie die Erreichung des konsolidierten ROE mid-term Ziels beziehen. Der Zielerreichung wurde ein bereinigter konsolidierter ROE zugrunde gelegt (siehe Abschnitt 3.).

Die für das Jahr 2025 anwendbaren allgemeinen leistungsbezogenen Step-in Kriterien sowie deren Erfüllungsgrad stellen sich folgendermaßen dar:

Step-in Kriterium	Ziel	Erreicht	Status
Kapitalbezogenes Step-In Kriterium	14,1%	17,9%	ok
50% des konsolidierten ROE mid-term Zieles	6,25%	15,80%	ok

Individuelle leistungsbezogene Step-in Kriterien

Die individuellen leistungsbezogenen Step-in Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Personalausschuss des Aufsichtsrats im Rahmen des Performance-Managementprozesses für jedes einzelne Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt. Details zu den individuell festgelegten Leistungszielen und der Zielerreichung finden sich im Abschnitt 4.2.4.

Die Festlegung der konkreten individuellen Kennzahlen (Leistungskriterien) für jedes Vorstandsmitglied erfolgte im Einklang mit der Vergütungspolitik sowie den vom Vergütungsausschuss festgelegten Performance-Management Regeln. Dabei wurde

sichergestellt, dass der Leistungsbeurteilung für den konkreten Vorstandsbereich relevante Kennzahlen (Leistungskriterien) zugrunde liegen, wobei diese Leistungskriterien:

sich von der Geschäfts- und Risikostrategie , den Zielen, den Werten und den langfristigen Interessen der Gesellschaft ableiten
die regulatorischen Vorgaben , insb. in Bezug auf Risikoausrichtung & Leistungsbeurteilung, erfüllen
sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ziele, in einem angemessenen Verhältnis, enthalten
nicht zu einer unangemessenen kurzfristigen Erfolgsorientierung führen
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 für das Geschäftsjahr 2025 umfassen finanzielle Leistungskriterien (quantitativ, gewichtet mit mindestens 40 Prozent) und nicht-finanzielle Leistungskriterien (quantitativ und qualitativ, gewichtet mit maximal 60 Prozent). Eine Mindestgewichtung von 50 Prozent auf quantitativen Zielen wurde in jedem der individuellen Performance Agreements berücksichtigt.

Die Festlegung der finanziellen Leistungskriterien durch den Personalausschuss erfolgte auf Basis eines Vorschlages der Expertinnen und Experten des Finance Bereichs. Dieser legt ein starkes Augenmerk auf die Gruppensteuerungsaspekte, sowie die Mittelfristplanung. Durch die starke Harmonisierung der finanziellen Steuerungskriterien zwischen RBI AG und den anderen Banken der RBI im In- und Ausland ist sichergestellt, dass ein einheitlicher Maßstab für die Erfolgsmessung der Vorstände angewendet wird, der den Erfolg der gesamten Gruppe gewährleisten soll.

Somit fanden sowohl risikorelevante Faktoren, sowie Indikatoren für die wirtschaftliche Effizienz, bei der Festlegung der finanziellen Leistungsindikatoren Berücksichtigung, wie beispielsweise: NPE Ratio (Non Performing Exposure Ratio), Portfolio Quality und CIR (Cost-Income-Ratio).

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

VISION 2025: WE ARE THE MOST RECOMMENDED FINANCIAL SERVICES GROUP

MISSION: WE TRANSFORM CONTINUOUS INNOVATION INTO SUPERIOR CUSTOMER EXPERIENCE

Die Erreichung der Vision/Mission wird durch die „Group Strategy Map“ der einzelnen Vorstandsbereiche mit einem jeweils 2-jährigen Planungshorizont sichergestellt. Daraus leiten sich die Vorstandsziele für 2025 ab, die vom Personalausschuss des Aufsichtsrats genehmigt wurden. Die Themen Nachhaltigkeit und der Fokus auf die RBI AG Mitarbeitenden wurde konsequent weitergeführt, ebenso der starke Fokus auf die adaptive und digitale Transformation. Damit kommt die RBI AG ihrer Vision/Mission, durch kontinuierliche Transformation ihren Kundinnen und Kunden ein wertvoller und strategisch wichtiger Partner zu sein, weiterhin nach.

Die RBI AG als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren wurde in 2025 über einen Fokus auf den weiteren gezielten Ausbau der vorhandenen Führungsqualität sowie Maßnahmen abgeleitet aus den Erkenntnissen unserer Mitarbeiterbefragung sichergestellt.

Der Ausbau der digitalen Angebote für die RBI Kund:innen, der nicht nur ein starkes Kundenwachstum sicherstellen soll, sondern auch die Zufriedenheit steigern, wird ebenfalls weiter konsequent fortgeführt. Damit soll erreicht werden, dass die Kundinnen und Kunden die RBI AG bzw. die RBI als kompetenten und mehrwertstiftenden Geschäftspartner weiterempfehlen. Die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der RBI AG bzw. der RBI, Bankgeschäfte in nachhaltiger und sozialer Weise zu den Kundinnen und Kunden zu bringen, sowie den Kundinnen und Kunden beratend bei diesem Weg zur Seite zu stehen bleibt ein essenzieller Bestandteil der Strategie der RBI AG. Die Initiativen dazu laufen unter dem Titel "Fokus auf verantwortungsvolle Kundinnen und Kunden/Geschäfte". Um die Bank zukunftssicher zu halten, wurden große Schritte im Bereich der KI (künstliche Intelligenz) Transformation unternommen.

Alle angeführten strategischen Kernthemen für 2025 finden sich in den individuellen Zielen der jeweiligen Vorstände in geeigneter Form wieder.

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

4.2.4 Erfüllung der Leistungsziele der einzelnen Vorstandsmitglieder

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

Individuelle Ziele CEO: Johann Strobl						
Finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung				Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > ROE - Gruppe > CIR - Gruppe > RBI AT Head Office Kosten (CEO Bereich) > RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt) <p>2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8</p>	50	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	2,00
		ROE - Gruppe	0,33	1,26	0,42	
		CIR - Gruppe	0,33	1,04	0,34	
		RBI AT Head Office Kosten (CEO Bereich)	0,23	1,10	0,25	
		RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)	0,11	1,05	0,12	
		Erwartungen erfüllt: 1,13				
Nicht-finanzielle Ziele (50%)						
Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur	%	Gemessene Leistung				Wertung
<p>Die RBI Gruppe weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird.</p> <p>Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsrouitinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden.</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.</p>	10	ad 1)				2,00
		<ul style="list-style-type: none"> > 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; > 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, > 24 Mentees in einem Mentoring-Programm > Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter > Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten > Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen <p>ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> > 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot > Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften > 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil > Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil > Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 				
<p>Fokus auf verantwortungsbewusste Kunden/ Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neues und/oder gesamtes Volumen der ESG-Vermögenswerte (Prozentsatz der Gesamtvermögenswerte) zum Jahresende (Durchschnitt aller Geschäftsfelder) > Überwachung der Entwicklung und lokalen Umsetzung der CO2-Ziele 2030 in Übereinstimmung mit dem RBI Group Übergangsplan <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > Durchschnitt aller Ergebnisse der Geschäftsbereiche = 127 % basierend auf den ESG-Ergebnissen der Geschäftsbereiche > Genehmigung Übergangsplan der RBI-Gruppe im dritten Quartal 2025; klarer Umsetzungsplan vorhanden 				2,00

Nicht-finanzielle Ziele (50%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Markengesundheit > Fortsetzung der erfolgreichen RBI Brand Health Journey: > Steigerung der Marketingeffektivität durch Umsetzung eines optimalen Mix aus Category Entry Points > Sicherstellung der konsistenten Einhaltung von Markenrichtlinien und Vorlagen für Marketingmaterialien zu mindestens 90 % > Ermöglichung weiterer Kosteneinsparungen durch zentrale kreative Produktionen > Etablierung einer Marktforschungs-Governance zur Verbesserung der Qualität und Verfügbarkeit von Insights sowie zur Kostensenkung > Weitere Nutzung externer Partnerschaften im Bereich evidenzbasierter Marketingmodelle durch Durchführung einer mehrstufigen Lerninitiative 2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment	10	> Die Marketingeffektivität trug zur Übererfüllung der Neukundengewinnung (New to Bank, NTB) und der digitalen Neukundengewinnung (digital New to Bank, dNTB) bei; > Optimierung des Category Entry Points-Mix in der Marketingkommunikation ermöglicht durch länderspezifische Marktforschungsdaten > Tatsächlicher Marken-Konsistenz-Score für das Gesamtjahr 2025: 86,23 % > Keine weiteren Kosteneinsparungen gegenüber 2024 bei Produktions- und Agenturkosten > Market Research Manager begann am 1. August, betreut RBI AG, Tochtergesellschaften, Sektor und Network Banks mit Forschungsdienstleistungen unter Einsatz etablierter Tools. Gruppenrichtlinie 2025 entwickelt, Live-Schaltung im Q1/2026 geplant > Lerninitiative „Marketing Science & Effectiveness“ vollständig umgesetzt: „How Brands Grow Live!“-Session mit 30 Top-Führungskräften durchgeführt; 46 Kolleg:innen absolvierten externe Marketing-Science-Schulungen; Lernvideoserie intern produziert	2,00
Organisationale KI (Künstliche Intelligenz) Transformation 1) Steigerung der KI-Reife (künstliche Intelligenz) im gesamten Konzern von „Level 2: Opportunistisch“ auf „Level 3: Systematisch“. 2) Erfolgreiche Umsetzung der KI-Strategie, gemessen an der Anzahl implementierter, wiederverwendbarer Use Cases, die Effizienz (z. B. KYC) oder Kundenerlebnis (z. B. kundenorientierte Anwendungen) verbessern 2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment	10	ad 1) Die AI-Reife von RBI erreichte 2025 „Level 3: Systematisch“. Innerhalb der Gruppe haben die Netzwerkeinheiten eigene AI-Transformationsprogramme gestartet und führen erste länderspezifische Messungen der AI-Adoption durch. ad 2) > Fortschrittliche digitale Transformation mit mehreren innovativen Anwendungsfällen künstlicher Intelligenz im Firmen- und Privatkundengeschäft, einschließlich Kundenidentitätsprüfung, automatisierter Handelsfinanzkommunikation und personalisierten Marketingangeboten. > Einführung wiederverwendbarer Chatbot-Frameworks und Start von KI-Wissensassistenten, was die operative Effizienz und Nutzerbindung steigert. > Durchführung umfangreicher Schulungsprogramme und Zusammenarbeit mit akademischen Institutionen zur Stärkung der Data-Science-Kompetenzen und Förderung eines verantwortungsvollen Einsatzes künstlicher Intelligenz. > Sicherstellung der Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Vorgaben durch robuste Governance- und Richtlinienrahmen. > Organisation zahlreicher Workshops, Veranstaltungen und Kommunikationskampagnen zur Sensibilisierung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen in der gesamten Organisation. > Förderung einer lebendigen KI-Community zur Beschleunigung von Innovationen, Verbesserung der Kundenerfahrung und Stärkung der Führungsposition im Bereich künstlicher Intelligenz. > 12 individuelle Anwendungsfälle in AT umgesetzt > 10 Anwendungsfälle im Konzern umgesetzt > 11 Blaupausen entwickelt und eingeführt	2,00
Ausbau der Kundenbasis Erreichung der Ziele für die aktive Kundenbasis sowohl im Retail- als auch im CIB-Bereich, wie in den jeweiligen MBOs der Vorstandsmitglieder definiert. 2: Erfüllt die Erwartungen: Retail und CIB Gewichtung jeweils 50%	10	> RETAIL: Aktive Kundenbasis erreichte 8,3 Mio. (+5,2 %) in 9 NWBs (ohne RU, UA) > CIB: Aktive Kundenbasis stieg bis Dezember 2025 YTD um 1.801 Kunden	2,00
100			2,00

Individuelle Ziele CIB Products & Solutions: Lukasz Januszewski (Zeitraum 1.1.2025 - 30.4.2025)						
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung				Wertung
> ROE - Gruppe	40	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	2,00
> CIR - Gruppe						
> Portfolio Quality Corporate - Gruppe non-EE average PD		ROE - Gruppe	0,25	1,24	0,31	
> RBI AT Head Office Kosten (CIB Bereich)		CIR - Gruppe	0,25	1,05	0,26	
> RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)		Portfolio Quality Corporate - Gruppe non-EE average PD	0,25	1,17	0,29	
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8		RBI AT Head Office Kosten (CIB Bereich) *	0,25	1,04	0,26	
Erwartungen erfüllt: 1,13						

- > Anmerkung: durch den unterjährigen Austritt von Lukasz Januszewski aus dem RBI Vorstand und dem damit einhergehenden geringeren Leistungserbringungszeitraum ist die auf eine Jahressicht angelegte KPI "RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt) für eine Beurteilung der von Hrn. Januszewski erbrachten Leistung nicht beurteilbar. Daher wurde die Gewichtung der KPI "RBI AT Head Office Kosten (CIB Bereich) entsprechend nach oben auf 25% gewichtet.

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur	10	ad 1)	2,00
Die RBI Gruppe weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird.		<ul style="list-style-type: none"> > 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; > 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, > 24 Mentees in einem Mentoring-Programm > Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter > Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten > Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen 	
Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsroutinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden.		ad 2)	
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.		<ul style="list-style-type: none"> > 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot > Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften > 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil > Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil > Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 	

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Fokus auf verantwortungs- bewusste Kunden/Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir unterstützen unsere Corporate- und Investment Banking-Kunden mit neuen nachhaltigen Finanzierungslösungen in Höhe von 7 Mrd. EUR in der RBI Gruppe. Das Volumen umfasst Finanzierungen (basierend auf dem ESG-Rulebook) sowie von uns arrangierte nachhaltige Anleihen und Schuldschein-Emissionen. ➤ Das verwaltete Vermögen (Assets under Management) wird gruppenweit einen Mindestanteil von 47 % ESG-Fonds erreichen. ➤ RBI-Zertifikate werden einen Mindestanteil von 35 % ESG-Zertifikaten am gesamten ausstehenden Zertifikatevolumen erreichen. ➤ Entwicklung eines Ausführungsplans zur Erreichung der CO2-Ziele 2030 in Übereinstimmung mit dem Übergangsplan und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen. ➤ Umsetzung der ESG-Engagement-Strategie mit Fokus auf Kunden mit hohen CO2-Emissionen. <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Volumen neuer nachhaltiger Finanzlösungen liegt 100 % über dem Budget ➤ Anteil von ESG-Fonds: 46 % ➤ Anteil von ESG-Zertifikaten: 40 % ➤ Ab April wurde mit der Entwicklung der Klima- und Umwelt-Übergangs-Gruppenrichtlinie begonnen ➤ ESG-Engagement-Strategie umgesetzt durch Clusterbildung von Kunden nach spezifischen Kriterien und Entwicklung eines maßgeschneiderten Vertriebs- und Engagement-Ansatzes; Kundenplanungsgespräche für die ersten Branchen wurden geplant 	3,00
<p>Gruppenweite Synergien & neue Technologien:</p> <p># Group Business Owner (GBO)</p> <p># KI Transformation (künstliche Intelligenz)</p> <p>1) Group Business Owner (GBO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rollout des Group Business Ownership-Ansatzes in der Gruppe. ➤ Messgrößen: Ausweitung des GBO-Ansatzes zur Abdeckung von 40 % der CIB Change-the-Bank-Investitionen im Jahr 2025. <p>2: erfüllt die Erwartungen bei 32 % – 48 %.</p> <p>2) KI-Transformation (Künstliche Intelligenz)</p> <p>Ausweitung von KI-Funktionen und -Tools im CIB:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Weiterentwicklung von KI-Anwendungsfällen in prioritären Bereichen (Vertriebsunterstützung, KYC-Prozesseffizienz, Kundenerlebnis, Medienüberwachung, Research) ➤ Aktives Vorantreiben der Skalierung erfolgreich getesteter KI-Anwendungsfälle gruppenweit ➤ Messgrößen: ➤ 5 KI-Anwendungsfälle sind erfolgreich implementiert und regelmäßige Berichte zur Nutzung (inkl. Anzahl der Nutzer) werden den Geschäftsverantwortlichen für das aktive Management der KI-Nutzung bereitgestellt ➤ KI-Anwendungsfälle sind in mindestens 4 NWBs live und die regelmäßige Nutzung der KI-Funktionen wird von den NWBs bestätigt <p>2: erfüllt die Erwartungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 KI-Anwendungsfälle sind erfolgreich implementiert ➤ KI-Anwendungsfälle sind in 4 NWBs live 	15	<p>1) Group Business Owner (GBO): 43 % der CIB CtB-Investitionen abgedeckt</p> <p>2) KI-Transformation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 zentrale KI-Anwendungsfälle in vorrangigen Bereichen wurden erfolgreich in Betrieb genommen ➤ 2 zentrale KI-Anwendungsfälle wurden erfolgreich auf 5 NWBs außerhalb des RBI-Hauptsitzes skaliert 	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Ausbau der Kundenbasis Erhöhung der aktiven Kundenbasis (juristische Personen mit GI > 100 EUR / GI < -100 EUR) im Bereich Corporate und Institutionelle Kunden um 1.600 (d.h. 2,9 % Wachstum gegenüber dem Basiswert Ende 2024 (gesamt IC und Corporate, 55.790) und bereinigt um interne Umsegmentierungen innerhalb der Bank). Geltungsbereich: Head Office, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH 2: erfüllt die Erwartungen bei 1.200 – 2.000 zusätzlichen Kunden	10	> Aktive Kundenbasis um 1.801 Kunden zum Stand Dezember 2025 (YTD) gestiegen	2,00
Erhöhung Capital light X-Sell Anteil des Bruttoertrags aus kapitalleichtesten Produkten von 63 %. Geltungsbereich: Head Office, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH 2: erfüllt die Erwartungen bei 59 % – 67 %	15	> Anteil des Bruttoertrags aus kapitalschonenden Bankprodukte per April 2025 YTD: 60%	2,00
	100		2,10

Individuelle Ziele CIB Customer Coverage: Valerie Brunner						
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung			Wertung	
> ROE - Gruppe	40	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	3,00
> CIR - Gruppe						
> Portfolio Quality Corporate - Gruppe non-EE average PD		ROE - Gruppe	0,25	1,26	0,31	
> RBI AT Head Office Kosten (CIB Bereich)		CIR - Gruppe	0,25	1,04	0,26	
> RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)		Portfolio Quality Corporate - Gruppe non-EE average PD	0,25	1,60	0,4	
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8		RBI AT Head Office Kosten (CIB Bereich)	0,175	1,04	0,18	
		RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)	0,075	1,05	0,08	
Erwartungen erfüllt: 1,24						

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung			Wertung
Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur	10	ad 1)			2,00
Die RBI Group weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird.		<ul style="list-style-type: none"> > 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; > 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, > 24 Mentees in einem Mentoring-Programm > Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter > Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten > Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen 			
Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsroutinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden.		ad 2)			
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.		<ul style="list-style-type: none"> > 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot > Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften > 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil > Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil > Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Fokus auf verantwortungs- bewusste Kunden/Unternehmen > Wir unterstützen unsere Corporate- und Investment Banking-Kunden mit neuen nachhaltigen Finanzierungslösungen in Höhe von 7 Mrd. EUR in der RBI Gruppe. Das Volumen umfasst Finanzierungen (basierend auf dem ESG-Rulebook) sowie von uns arrangierte nachhaltige Anleihen und Schuldschein-Emissionen. > Das verwaltete Vermögen (Assets under Management) wird gruppenweit einen Mindestanteil von 47 % ESG-Fonds erreichen. > RBI-Zertifikate werden einen Mindestanteil von 35 % ESG-Zertifikaten am gesamten ausstehenden Zertifikatevolumen erreichen. > Entwicklung eines Ausführungsplans zur Erreichung der CO2-Ziele 2030 in Übereinstimmung mit dem Übergangsplan und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen. > Umsetzung der ESG-Engagement-Strategie mit Fokus auf Kunden mit hohen CO2-Emissionen. 2: Erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung	10	> Volumen neuer nachhaltiger Finanzlösungen liegt 100 % über dem Budget > Anteil von ESG-Fonds: 45 % > Anteil von ESG-Zertifikaten: 38 % > Klima- und Umwelt-Übergangs-Gruppenrichtlinie entwickelt und genehmigt; Ziel für das Portfolio nicht-finanzieller Unternehmen bis 2030 mit länderspezifischen Zielen für 2030 sowie jährlichen Ambitionen für 2026–2029 verfeinert und in die Gruppen- und Länderfinanzplanung sowie Budgetierung integriert; lokale Länder-Übergangspläne wurden entwickelt und operationalisiert, um mit der übergeordneten Richtlinie in Einklang zu stehen > ESG-Engagement-Strategie umgesetzt durch Clusterbildung von Kunden nach spezifischen Kriterien und Entwicklung eines maßgeschneiderten Vertriebs- und Engagement-Ansatzes; Kundenplanungsgespräche wurden erfolgreich in allen Unternehmensbranchen durchgeführt; Integrationsplan für Kundenengagement in der Übergangspolitik von RBI wurde entwickelt	3,00
Gruppenweite Synergien & neue Technologien: # Group Business Owner (GBO) # KI Transformation (künstliche Intelligenz) 1) Group Business Owner (GBO): > Rollout des Group Business Ownership-Ansatzes in der Gruppe. > Messgrößen: Ausweitung des GBO-Ansatzes zur Abdeckung von 40 % der CIB Change-the-Bank-Investitionen im Jahr 2025. 2: erfüllt die Erwartungen bei 32 % – 48 %. 2) KI-Transformation (Künstliche Intelligenz) Ausweitung von KI-Funktionen und -Tools im CIB: > Weiterentwicklung von KI-Anwendungsfällen in prioritären Bereichen (Vertriebsunterstützung, KYC-Prozesseffizienz, Kundenerlebnis, Medienüberwachung, Research) > Aktives Vorantreiben der Skalierung erfolgreich getesteter KI-Anwendungsfälle gruppenweit > Messgrößen: > 5 KI-Anwendungsfälle sind erfolgreich implementiert und regelmäßige Berichte zur Nutzung (inkl. Anzahl der Nutzer) werden den Geschäftsverantwortlichen für das aktive Management der KI-Nutzung bereitgestellt > KI-Anwendungsfälle sind in mindestens 4 NWBs live und die regelmäßige Nutzung der KI-Funktionen wird von den NWBs bestätigt 2: erfüllt die Erwartungen: > 5 KI-Anwendungsfälle sind erfolgreich implementiert > KI-Anwendungsfälle sind in 4 NWBs live	15	1) Group Business Owner (GBO): 43 % der CIB CtB-Investitionen abgedeckt 2) KI-Transformation: > 9 zentrale KI-Anwendungsfälle in vorrangigen Bereichen wurden erfolgreich in Betrieb genommen > 7 zentrale KI-Anwendungsfälle wurden erfolgreich auf 5 NWBs außerhalb des RBI-Hauptsitzes skaliert	3,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Ausbau der Kundenbasis</p> <p>Erhöhung der aktiven Kundenbasis (juristische Personen mit GI > 100 EUR / GI < -100 EUR) im Bereich Corporate und Institutionelle Kunden um 1.600 (d.h. 2,9 % Wachstum gegenüber dem Basiswert Ende 2024 (gesamt IC und Corporate, 55.790) und bereinigt um interne Umsegmentierungen innerhalb der Bank).</p> <p>Geltungsbereich: Head Office, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen bei 1.200 – 2.000 zusätzlichen Kunden</p>	10	<p>➤ Aktive Kundenbasis um 1.801 Kunden zum Stand Dezember 2025 (YTD) gestiegen</p>	2,00
<p>Erhöhung Capital light X-Sell</p> <p>Anteil des Bruttoertrags aus kapitalleichtesten Produkten von 63 %.</p> <p>Geltungsbereich: Head Office, RBUA, RBRO, RBHU, RBCZ, TBSK, RBHR, RBAL, RBRS, RBKO, RBBH</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen bei 59 % – 67 %</p>	15	<p>➤ Anteil des Bruttoertrags aus kapitalschonenden Bankprodukten per Dez 2025 YTD: 63%</p>	2,00
	100		2,65

Individuelle Ziele Retail: Andrii Stepanenko						
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung			Wertung	
<ul style="list-style-type: none"> > ROE - Gruppe > CIR - Gruppe > Portfolio Quality Retail - Gruppe non-RU: default rate > RBI AT Head Office Kosten (Retail Bereich) > RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt) 	40	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	2,00
		ROE - Gruppe	0,25	1,26	0,31	
		CIR - Gruppe	0,25	1,04	0,26	
		Portfolio Quality Retail - Gruppe non-RU: default rate	0,25	1,18	0,29	
		RBI AT Head Office Kosten (Retail Bereich)	0,175	1,05	0,18	
		RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)	0,075	1,05	0,08	
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8		Erwartungen erfüllt: 1,13				

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung			Wertung
Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur Die RBI Group weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird. Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsroutinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden. 2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.	10	ad 1) <ul style="list-style-type: none"> > 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; > 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, > 24 Mentees in einem Mentoring-Programm > Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter > Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten > Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen ad 2) <ul style="list-style-type: none"> > 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot > Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften > 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil > Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil > Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 			2,00
Fokus auf verantwortungsbewusste Kunden/ Unternehmen Erreichung von 10 % neuer Verkäufe von grünen und sozialen Retail-Darlehen innerhalb der Retail-Darlehen & Bruttoverkäufe von 580 Mio. EUR ESG-Investments. <ul style="list-style-type: none"> > erfüllt die Erwartungen: bei einem Wert zwischen 8,5 % und 11,5 %. Unterstützung der Zielsetzung für finanzierte Emissionen von Retail-Assets. a) EU-Länder entwickeln ein Ziel für die EPC-Abdeckung bei Neugeschäften und b) für die notwendige Datenabdeckung zur CO2-Berechnung von Wohn- und Immobilien sowohl für EU- als auch Nicht-EU-Länder. <ul style="list-style-type: none"> > Erfüllt die Erwartungen , wenn ein gruppenweites Emissionsreduktionsziel für Retail etabliert und von den NWBs unterstützt wird. 	10	<ul style="list-style-type: none"> > 18,4 % der Neugeschäfte bei grünen und sozialen Krediten im Retail-Bereich; 117 % Bruttoumsatz bei ESG-Investments > Unterstützung bei der Festlegung der finanzierten Emissionsziele: Alle EU-Netzwerkbanken wurden eingebunden und unterstützten die Zielsetzung. Die aktuelle Methodik wurde evaluiert und Anpassungen sind geplant. Nationale Pläne wurden als Ergänzung zur Verfeinerung der Ausgangsbasis angewendet. 			2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>KI (künstliche Intelligenz) Transformation Unterstützung bei der Implementierung eines KI-Frameworks (Künstliche Intelligenz).</p> <p>1. Voicebot in mindestens 1 NWB ausgerollt.</p> <p>➤ Erwartungen erfüllt: Ausgerollt in mindestens 1 NWB</p> <p>2. Chatbot mit CRM-Anbindung (Lead-Erfassung & GI-Generierung) in mindestens 4 NWBs ausgerollt.</p> <p>➤ erfüllt die Erwartungen: Ausgerollt in mindestens 3 NWBs</p> <p>Erreichen eines Nutzens von mindestens 3,6 Mio. EUR.</p> <p>➤ erfüllt die Erwartungen : im Bereich von ±20 % um 3,6 Mio. EUR</p>	5	<p>➤ 1) Voicebot verfügbar in 2 NWBs, RBUA und RBCZ</p> <p>➤ 2) Rollout verschoben auf Q1 2026 aufgrund der Abhängigkeit von der Finalisierung der Group Security-Anforderung</p> <p>➤ 3) Nutzen für Geschäftsjahr 2025 erreichte 3,96 Mio. EUR</p>	2,00
<p>Ausbau der Kundenbasis Aktive Kundenbasis erhöhen. Beste Klasse in digitaler Kundengewinnung werden, einschließlich digitalem Marketing und Kundeneinführungserlebnis.</p> <p>➤ Erreichen einer aktiven Kundenbasis von 8,2 Mio. in 9 NWBs (RU, UA ausgeschlossen)</p> <p>➤ Verbesserung des digitalen End-to-End-Onboardings (über Web, Mobile) zur Steigerung der digitalen NTB-Konversionsrate</p> <p>➤ Steigerung von Marken- und Verkaufsaktivierung durch digitales Marketing</p> <p>➤ Nutzung von Empfehlungen bestehender Kunden über MGM (Member-get-Member)</p> <p>➤ Erhöhung der Lead-Konversion durch Echtzeit-Lead-Management</p> <p>Strategische KPIs: Steigerung der gesamten aktiven Kundenbasis (PI + KMU) um 4,0 % in 9 NWBs (RU, UA ausgeschlossen)</p> <ul style="list-style-type: none"> erfüllt die Erwartungen: 3–5 % <p>Gewinnung digitaler NTB-Kunden in 10 NWBs (RU ausgeschlossen). Segmentaufteilung: 857 Tsd. PI-Kunden und 45 Tsd. KMU-Kunden.</p> <ul style="list-style-type: none"> erfüllt die Erwartungen: im Bereich von ±10 % um das segmentbezogene digitale NTB. 	10	<p>➤ aktive Kundenbasis erreichte 8,3 Mio. (+5,2 %) über 9 Netzwerkbanken (RU, UA ausgeschlossen),</p> <p>➤ digitale NTB-Akquisition (new-to-bank) in 10 Netzwerkbanken (RU ausgeschlossen) erzielte:</p> <ul style="list-style-type: none"> PI (private Investoren): 1,02 Mio. digitale NTB-Kunden KMU (Klein- und Mittelunternehmen): 113.300 digitale NTB-Kunden 	3,00
<p>Förderung digitaler Kundeninteraktionen mit täglichen Bankprodukten im mobilen App-Kanal Relevante, intuitive, personalisierte und lohnende digitale Interaktionen schaffen.</p> <p>➤ Kernaufgaben im täglichen Banking (Jobs-to-be-done, JTBD) qualitativ vollständig in der Mobile App für PI und im Internet Banking für KMU abdecken</p> <p>➤ Frühzeitige Aktivierung in beiden Segmenten steigern</p> <p>➤ Kernverhalten mithilfe von Kundeninsights fördern und ausbauen</p> <p>Strategischer KPI: ➤ Erhöhung der engagierten Privatkunden auf 3,9 Mio. in 10 NWBs (RU ausgeschlossen)</p> <p>➤ Erhöhung der engagierten KMU-Kunden auf 0,3 Mio. in 10 NWBs (RU ausgeschlossen)</p> <p>erfüllt die Erwartungen: im Bereich von ±10 % um das Zielniveau</p>	10	<p>➤ 3.79 Mio. mobil engagierte Privatkunden in 10 Netzwerkbanken (RU ausgeschlossen.).</p> <p>➤ 0.32 Mio. engagierte KMUs (Klein- und Mittelunternehmen) in 10 Netzwerkbanken (RU ausgeschlossen.).</p>	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Erhöhung des digitalen Verkaufs-LCV-Verhältnisses (Lifetime Contribution Value) auf Gruppenebene</p> <p>Marktführer im digitalen Vertrieb von wichtigen Bankprodukten in der Mobile App werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Steigerung des Mobile Commerce durch smartes CRM ➤ Kernprodukte sind end-to-end mobil verfügbar ➤ Menschliche Kanäle unterstützen den digitalen Vertrieb sowohl remote als auch face-to-face ➤ Erhöhung der Lead-Konversion durch Echtzeit-Lead-Management <p>Strategische KPIs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Steigerung des Anteils der digitalen Verkaufs-LCV für PI um 9 Prozentpunkte von 47 % auf 56 % in 10 NWBs (RU ausgeschlossen). <p>erfüllt die Erwartungen: Steigerung im Bereich von 7–11 Prozentpunkten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Steigerung des Anteils der digitalen Verkaufs-LCV für KMU um 2 Prozentpunkte von 34 % auf 36 % in 10 NWBs (RU ausgeschlossen). <p>erfüllt die Erwartungen: Steigerung im Bereich von 1–3 Prozentpunkten</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wachstum wird stark durch Human Channels und die Implementierung neuer rein digitaler Vertriebswege unterstützt. ➤ Der Digitalvertriebsanteil aller Kernprodukte ist gestiegen. ➤ Anteil der Digital Sales LCV für PI stieg in 10 NWBs (ohne RU) um 13,5 Prozentpunkte auf 60,3 %. ➤ Anteil der Digital Sales LCV für KMU stieg in 10 NWBs (ohne RU) um 12,7 Prozentpunkte auf 47,2 %. 	3,00
<p>Mobile native Retail-Bank auf einer einzigen Banking-Plattform</p> <p>Umsetzung der Raiffeisen Digital Bank Strategie</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	5	<p>Finanzielle Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Unter den Erwartungen <p>Nicht-finanzielle Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bewertung der strategischen Optionen der RBI für RDB läuft; strategische Optionen ausgearbeitet und bewertet, Fortführungsprognose gestärkt und vom Konzernvorstand unterstützt ➤ Verschiedene Marktanalysen laufen 	1,00
100			2,15

Individuelle Ziele CIO/COO: Andreas Gschwenter						
Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung			Wertung	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ROE - Gruppe ➤ CIR - Gruppe ➤ RBI AT Head Office Kosten (CIO/COO Bereich) ➤ RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt) 	40	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	2,00
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8		ROE - Gruppe	0,33	1,26	0,42	
		CIR - Gruppe	0,33	1,04	0,34	
		RBI AT Head Office Kosten (CIO/COO Bereich)	0,23	1,07	0,25	
		RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)	0,11	1,05	0,12	
		Erwartungen erfüllt: 1,12				

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung			Wertung
Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur Die RBI Gruppe weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird. Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsroutinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden.	10	ad 1)			2,00
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; ➤ 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, ➤ 24 Mentees in einem Mentoring-Programm ➤ Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter ➤ Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten ➤ Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen 			
		ad 2)			
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot ➤ Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften ➤ 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil ➤ Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil ➤ Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 			
Fokus auf Betriebsökologie Interne Ökologie: Aktive Unterstützung des auf 1,5°C ausgerichteten Übergangsplans von RBI für den eigenen Betrieb durch CO2-Reduktionsmaßnahmen.	10				2,00
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung		<ul style="list-style-type: none"> ➤ termingerechte Lieferung der ESG-IT-Daten, in der geforderten Qualität und im vereinbarten Umfang ➤ Ausweitung des Umfang und der Lieferung der cloudrelevanten Daten auf M365-Daten . ➤ Aufrüstung der Photovoltaikanlage im Hauptsitz , Steigerung von bis zu +293 % kWh pro Quartal erzielt. 			
Adaptive Transformation: "Operations goes Adaptive" & Agilität in IT Agiler Wandel: Abschluss des agilen Veränderungsprozesses in der Gruppe und verstärkter Fokus auf kundenorientierte Impact-KPIs	10	Agiler Wandel:			2,00
2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impact-KPIs pro Netzwerkbank definiert ➤ 10 % Steigerung der IT-FTE, die vollständig agilen Teams zugeordnet sind, sowie des Change-the-Bank-Budgets, das im agilen Arbeitsmodus umgesetzt wird – gruppenweit ➤ Anstieg der RBI Head Office Triangles von 1 auf 4 Operative Effizienz ➤ Automatisierung – Steigerung der STP-Rate für 16 definierte Kernserviceprozesse auf 62 % ➤ Operations wird adaptiv: Einrichtung von 20 neuen Triangles in den NWBs und 3 Triangles im RBI Head Office (insgesamt 4) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alle NWBs haben mindestens zwei Impact-KPIs definiert Für ausgewählte Fokusländer: CZ, HU, RO und UA; ➤ KPI IT FTE, die vollständig agilen Teams zugeordnet sind, stieg um 11 % ➤ KPI „Change the Bank“-Budget, das im agilen Arbeitsmodus umgesetzt wurde, stieg um 13 % ➤ RBI Head Office Triangle-Setup wurde auf 3 erhöht (Die Implementierung zusätzlicher Triangles im RBI-Hauptsitz wurde nach der Änderung im RBI-BoM in H1 2025 neu priorisiert) 		
		Operative Effizienz			
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Automatisierung: STP-Rate für 16 definierte Kern-Servicing-Prozesse von 62 % erreicht ➤ Operations goes Adaptive: 20 neue Triangles in NWBs und 2 Triangles im RBI-Hauptsitz (insgesamt 3) wurden eingerichtet 			

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
IT Transformation in Technologie & Daten Infrastruktur und strategische Projekte Strategische Initiativen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ CLOUD-Adoption: Gruppenweit weiter gestärkt und fortgesetzte Reduzierung der On-Premise-Rechenzentren; 60 % der Anwendungen laufen in der Cloud; 45 % der Rechenzentren in der Cloud ➤ Engineering: Fortsetzung der Engineering-Transformation mit Fokus auf Deployment-Frequenz; 75 % aller Anwendungen werden mindestens einmal pro Monat deployed ➤ Gruppenweite Einführung der KI-Softwareentwicklung: 1500 Entwickler (+50 %) nutzen KI-Tools zur Effizienzsteigerung in der Softwareentwicklung ➤ Daten: Lieferung von Roadmaps zu Datenzugänglichkeit, operativer Effizienz und Konsolidierung (Außerbetriebnahme). BCBS 239 Compliance in Mitverantwortung mit dem CRO: Signifikanter Fortschritt bei der Außerbetriebnahme des GDWH: RBHU 25 % der Schnittstellen migriert, gruppenweite Planung der GDWH-Außerbetriebnahme abgeschlossen. 3 NWU haben mit der Umsetzung der GDWH-Außerbetriebnahme begonnen; Reduzierung des Oracle-Footprints: Oracle ODI-freies GDWH und EDWH ➤ Enterprise Data Warehouse (EDWH): Teradata Vantage Cloud-Upgrade zur Nutzung der Cloud-Elastizität im EDWH; Messbare technische Korrektheit mit Zielerreichung von 98 %; Termintreue von 90 % erreicht; Messbare technische Vollständigkeit mit Zielerreichung von 98 % ➤ Datenzugänglichkeit: +10 % mehr bereitgestellte, teilbare und wiederverwendbare Datensätze; +10 % mehr Quellsysteme, die teilbare und wiederverwendbare Datensätze bereitstellen; Selbstbedienungs-Datenplattform für RBI-Datenprodukte etabliert (APEX, PowerBI); Denodo-Außerbetriebnahme (30 % der Use Cases migriert); Qlik vollständig in die Cloud migriert; Planung der Cognos-Reporting-Außerbetriebnahme abgeschlossen ➤ GEBOS (Core Banking System Ersatz) im zweiten Projektjahr (von insgesamt 3) erfolgreich geliefert: 60 % des Umfangs der Core Banking Transformation geliefert (wesentliche Funktionen wie Zinsen & Abgrenzungen, Kontoverbindungen & Limits, Konto, Deckungsprüfung, Buchungen & Salden, Gebühren, Kontoauszug). Integration mit wichtigen Anwendungen wie Norkom, Finevare, Kamakura, Layer 2, Geos, ZV, Loxon, ZKD, COLEEN, Integral erfolgt. Einschließlich Migration der Produktionsdaten zur Sicherstellung des End-to-End-Abschlusses; 60 % des Umfangs durch Ersatz des SMS (aktuelles Collateral Management System) durch das neue System von LOXON geliefert ➤ Cards-Projekt/Liberatio: Liberatio bis Ende 2025 geliefert; • Prozessautomatisierung durch Ersatz der Legacy-Anwendung ECAP implementiert; 2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung	10	CLOUD-Adoption: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 60,3 % der Anwendungen laufen in der Cloud ➤ 46 % der Rechenzentren in der Cloud ➤ Engineering: 79 % aller Anwendungen/agilen Produkte werden mindestens einmal pro Monat bereitgestellt ➤ Gruppenweite Einführung der KI-Softwareentwicklung: 1.878 Entwickler (88 %) nutzten KI-Tools zur Effizienzsteigerung in der Softwareentwicklung Daten: <ul style="list-style-type: none"> ➤ GDWH-Abschaltung: RBHU 46 % der Schnittstellen migriert; Start Implementierung in 4 Einheiten; gruppenweiter Abschaltplan abgeschlossen ➤ Reduzierung Oracle-Nutzung: erfolgreiche Ersetzung ODI im EDWH durch selbst entwickeltes Framework (ODIN) Enterprise Data Warehouse: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vertragsverlängerung für Teradata Vantage Cloud erfolgreich verhandelt, was zu erheblichen Kosteneinsparungen führte; Upgrade auf neue Version ermöglichte agentische KI und nutzte Elastizität ➤ Ambitionen für Aktualität sowie technische Korrektheit und Vollständigkeit wurden übertroffen ➤ Ambitionen für Datenzugänglichkeit wurden übertroffen ➤ +58 % an teilbaren und wiederverwendbaren Datensätzen bereitgestellt ➤ +67 % der Quellsysteme stellen teilbare und wiederverwendbare Datensätze bereit ➤ Self-Service-Datenplattform-Angebot für RBI-Datenprodukte etabliert ➤ Denodo-Abschaltung: 100 % der Anwendungsfälle migriert GEBOS (Ersatz des Kernbankensystems) im zweiten Projektjahr erfolgreich geliefert <ul style="list-style-type: none"> ➤ bedeutende Fortschritte bei der CBS-Transformation in allen drei Liefertteams; 55 % des Projektumfangs abgeschlossen – erwartete Reduktion der Entwicklungszeit des RBI-Umfangs durch den kürzlich gestarteten KI-basierte Ansatz Cards-Projekt/Liberatio: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Über 143.000 Kunden wurden erfolgreich von Card Complete zu RBI migriert ➤ Prozessautomatisierung durch Ersatz der Legacy-Anwendung ECAP implementiert (Automatisierungsraten stiegen um 45 % auf bis zu 90 %, z. B. 62 % bei der privaten Kreditkarten-Onboarding, 90 % bei Änderungen des Kreditkartenlimits) 	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
RBI Informations- und Cybersicherheit & Resilienz <ul style="list-style-type: none"> • DORA gemäß Roadmap umsetzen • IT-Risiko 2023 OSI gemäß Aktionsplan liefern • Abschluss des Rollouts des DDoS-Schutztools Cloudflare für die gesamte Gruppe (Level 3, 4 und 7, wo anwendbar) • Definition einer IDM-Gruppenstrategie und Abschluss der Internalisierung des R-IT IDM-Teams • Anpassung des IT-Kontrollansatzes zur Sicherstellung der Compliance auf Asset-Ebene, sodass der Ansatz gruppenweit skalierbar ist. Rollout der IT-Kontrollen in der Gruppe gemäß Plan <p>2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erfolgreiche fristgerechte und qualitätsgerechte Umsetzung der Roadmap-Lieferungen zum Digital Operational Resilience Act (DORA) 2025. ➤ Erfolgreiche Umsetzung aller IT-Risikobefunde der Vor-Ort-Prüfung 2023 mit Frist 2025, termingerecht oder vorzeitig gegenüber der EZB. Selektive Teile der Lieferungen für 2026 wurden bereits 2025 vorzeitig abgeschlossen. ➤ Erfolgreicher Rollout des „Cloudflare“-DDoS-Schutztools (Distributed Denial of Service) für die gesamte Gruppe (Level 3, 4 und 7, wo anwendbar) ➤ IDM-Gruppenstrategie: Abschluss der Internalisierung des R-IT IDM-Teams; Team seit Februar voll einsatzfähig ➤ IT-Kontrollansatz basierend auf internen Erkenntnissen und externem Vergleich überprüft und angepasst. Erfolgreicher Pilot zur Automatisierung im RBI-Hauptsitz etabliert. Gruppenweiter Rollout gemäß Plan umgesetzt, der entsprechende Befund der Vor-Ort-Prüfung wurde von der Internen Revision akzeptiert. Effektivität im RBI-Hauptsitz 2025 >80 % für kritische und nicht-kritische Services 	2,00
Kosteneinsparungen Lieferung der zugesagten Einsparungen im Jahr 2025 wie folgt (alle RBI HO): <ul style="list-style-type: none"> ➤ R-IT: Sicherstellung, dass die gesamte für AT 2025 zugesagte Einsparung von 5 Mio. Euro bis Ende 2025 vollständig erreicht wird <p>2: erfüllt die Erwartungen:Einsparung realisiert</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Basierend auf der R-IT Prognose IV 2025 wurden Einsparungen in Höhe von 5,8 Mio. € erzielt 	2,00
100			2,00

Individuelle Ziele CRO: Hannes Mösenbacher

Finanzielle Ziele (40%)	%	Gemessene Leistung				Wertung
<ul style="list-style-type: none"> > Portfolio Qualität - Gruppe (non-EE) > CIR - Gruppe > Risikostosten - Gruppe > NPE Ratio - Gruppe: (EBA green benchmark) > RBI AT Head Office Kosten (CRO Bereich) > RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt) 	40	% Abweichung IST vs. Budget	Gewicht	Faktor (Deckel)	W-Faktor	3,00
		Portfolio Qualität - Gruppe (non-EE)	0,20	1,39	0,28	
		CIR - Gruppe	0,20	1,04	0,21	
		Risikostosten - Gruppe	0,20	1,60	0,32	
		NPE Ratio - Gruppe: (EBA green benchmark)	0,20	1,60	0,32	
2: Erfüllt die Erwartungen 1,2-0,8		RBI AT Head Office Kosten (CRO Bereich)	0,14	1,06	0,15	
		RBI AT Head Office Kosten (RBI gesamt)	0,06	1,05	0,06	
		Erwartungen erfüllt: 1,34				

Nicht-finanzielle Ziele (60%)

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Attraktiver Arbeitgeber & High Performance Kultur</p> <p>Die RBI Gruppe weiterhin als attraktiven Arbeitgeber stärken, indem die Umsetzung der im Employee Engagement Survey identifizierten wichtigen Verbesserungen unterstützt wird.</p> <p>Eine leistungsstarke Kultur in gesundem Tempo fördern, indem Führungsroutinen und -standards definiert und vorgelebt sowie weitere Aktivierungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Umsetzung des RBI Leadership Models gestartet werden.</p> <p>2: erfüllt die Erwartungen: qualitative Bewertung.</p>	10	<p>ad 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> > 9 Sessions mit 440 Teilnehmern organisiert, um die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, mit Fokus auf die Förderung von Karriere- und Wachstumsmöglichkeiten; > 418 individuelle Nutzer von Career AdvisorGPT, 59 Kandidaten im angestrebten Führungspool, 1300 individuelle Besuche im Career & Growth HUB, > 24 Mentees in einem Mentoring-Programm > Implementierung eines neuen Onboarding HUB, 5 Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter > Verbesserung von Prozessen und Verfahren mit „Fridays for Innovation“ mit 27 Teilnehmern und 6 initiierten Projekten > Einführung einer neuen Employer Value Proposition, inkl. interner Poster- und Kommunikationskampagne mit 3288 individuellen Aufrufen <p>ad 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> > 49 Lern-Sessions für Führungskräfte mit insgesamt 843 Teilnehmern. 21 Führungskräfte nutzten das zentral finanzierte Online-Coaching-Angebot > Einbindung eines Resilienz-Angebots in die Führungsausbildung mit insgesamt 46 Führungskräften > 100 Führungskräfte nahmen an Teamentwicklungs-Workshops teil > Auf Führungsebene nahmen 10 Senior Leader am internationalen Network & Inspiration Programm in Kooperation mit der IMD Business School teil > Zwei Offsite-Meetings wurden für die Top 60 Führungskräfte der Zentrale durchgeführt 	2,00
<p>Fokus auf verantwortungs-bewusste Kunden/ Unternehmen</p> <p>Der CRO ist verantwortlich für die Festlegung und Verpflichtung zu einem Fahrplan 2026–2030 zur Erreichung der CO2-Ziele 2030 (in Abstimmung mit dem jeweiligen Geschäftsbereichs-Vorstandsmitglied – Corporate inkl. Mid-Market –) sowie zur Unterstützung der Umsetzung des vom Geschäftsbereichs-Vorstandsmitglied zu entwickelnden Ausführungsplans. Weitere Unterstützung bei den Datenerfassungsmaßnahmen.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> > CO2-Ziele für 2030 für die RBI-Gruppe und Einheiten genehmigt und ebenfalls auf dem Weg, diese zu erreichen. > Vom Business entwickelter Übergangsplan genehmigt und im Einklang mit dem Risikorahmen, alle Audit- und OSI-Feststellungen im Plan. > 25 % Steigerung bei der Erfassung von ESG-Fragebögen und der Auswertung von ESG-Berichten > ESG-Daten für die Top 100 Finanzinstitute gesammelt > Go-live unseres KI-Tools zur Extraktion quantitativer Daten aus ESG-Berichten 	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
<p>Starke Risikosteuerung</p> <p>1. Genaue, zeitnahe und verlässliche Daten</p> <p>2. Unabhängigkeit des Risikomanagements</p> <p>3. Proaktive, gemeinsame, vorausschauende und konsistente Verantwortung für Risikobereitschaft, Portfoliolimits, Strategien & Richtlinien (1st und 2nd Line verantwortlich)</p> <p>4. Erste und zweite Line arbeiten zusammen, um die Prinzipien der Risikomessung und zugrundeliegenden Annahmen zu verstehen</p> <p>5. Wir handeln verantwortungsvoll gemäß den Kriterien Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG).</p> <p>Wir sind bestrebt, voneinander zu lernen – intern (gruppenweit, Business und Risiko) sowie extern (Branche, Wissenschaft). Wir profitieren von Erfahrungen, Ausbildung und Fehlern.</p> <p>6. Compliance: Keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Compliance-Vorschriften. Prüfungsfeststellungen werden fristgerecht geschlossen. Keine größeren Rückstände bei kritischen Compliance-Dienstleistungen (KYC und Transaktionsüberwachung); Abschlussquote der verpflichtenden Compliance-Schulungen durch RBI-Mitarbeitende im CRO-Bereich liegt bei 95 %.</p> <p>2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment</p>	20	<p>➤ ad 1) Genaue, zeitnahe und verlässliche Daten, bestätigt durch das Data Governance Board</p> <p>➤ ad 2) Getrennte Berichtslinien im Risikomanagement bleiben bestehen, Risikomanagementbereiche sind unabhängig von den geschäftserzeugenden Einheiten eingerichtet, und eine starke Risikogovernance ist in allen Einheiten und der gesamten Gruppe institutionalisiert (z. B. ernennt der Group CRO lokale CROs).</p> <p>➤ ad 3) EBA-Stresstestübung abgeschlossen, mit Platzierung in den obersten 25 % der teilnehmenden Banken basierend auf der negativen CET1-Reduktion</p> <p>➤ Resilienzmaßnahmen und Konzentrationsgrenzen haben sich als wirksam erwiesen, sichtbar z. B. durch niedrige Risikokosten; stabile und starke externe Ratings: A1 Langfrist-Rating bestätigt von Moody's und A- von Standard & Poor's</p> <p>➤ ad 4) Tägliche gruppenweite verlässliche Positionsdaten gewährleisten effektives Markt- und Liquiditätsrisikomanagement; tägliche Berechnung der Kreditrisiko-RWA verbessert Steuerungsinstrumente; Positionsdaten sind für die 1. und 2. Verteidigungslinie verfügbar</p> <p>➤ ad 5) ESG ist in den gesamten ICAAP- und Underwriting-Prozess integriert</p> <p>➤ Zukunftsorientierter Risikomanagementansatz, basierend auf einem speziellen Risikofaktoren-Konzept, nachgewiesen</p> <p>➤ ad 6) Russland-De-Risking fortgesetzt: Doppeltes Steuerungskonzept, -67 % Kreditportfolio-Reduktion zum Jahresende 2025 im Vergleich zu Q3 2023, Reduktion des Zahlungsvolumens; rasch geänderte Sanktionsanforderungen wurden implementiert und überwacht; verpflichtende Compliance-Schulungen für RBI-Mitarbeitende erreichten 97 %.</p>	2,00

Nicht-finanzielle Ziele (60%)	%	Gemessene Leistung	Wertung
Daten & Analytics	20	Daten & Analytics:	2,00
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verwendung modernster Umgebungen und Modelle sowie Fortführung der Innovationsroadmap für aktualisierte/neue Risikolösungen ➤ Regelmäßige Validierung anhand folgender SMART-Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> ➤ effizient: Vor der Entwicklung eines neuen Modells sollen bestehende Modelle zur Baseline herangezogen werden ➤ skalierbar: Die Nutzung in mehr als einer Einheit ist das Leitprinzip der Modellentwicklung. Ausnahmen sind zu dokumentieren ➤ genutzt: Das Modell wird regelmäßig verwendet und ist entweder steuerungsrelevant oder erzielt messbare Auswirkungen auf Top- oder Bottom-Line ➤ bewährt: Das Modell wurde als zweckmäßig befunden, d.h. es wurde gemäß den im Model Risk Framework definierten Standards getestet/validiert 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erster von KI erstellter Ratingbericht in den täglichen Betrieb implementiert. Lösung mit dem Global Finance Award als Beste Corporate/Institutional Bank für KI im Finanzwesen in Westeuropa ausgezeichnet. ➤ Weiterer Einsatz der APEX-Plattform als neue zentrale Analyseplattform, z. B. für gemeinsame Retail-Rating-Modelle ➤ Entwicklung neuer regelmäßiger Ratingmodelle für Großunternehmen sowie für kleine und mittlere Unternehmen <p>KI-Anwendungsfälle:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 Anwendungsfälle im Bereich Know-your-customer (KYC) implementiert ➤ Next Best Offer bei RBUA, RBRO, RBBH und RBHU ausgerollt ➤ eHive-Migration und Optimierung der SQL-Tools Lineage (mit Data Integration Platform) ➤ Verschiedene KI-Assistenten im Head Office und bei verschiedenen Netzwerkbanken eingeführt ➤ Übersetzungsassistent bei 3 Netzwerkbanken ausgerollt ➤ Automatisierung von Trade Finance E-Mails ➤ Implementierung und Unterstützung des Ask Your Policy Group Policy Chatbots (in Zusammenarbeit mit Group Supervisory Affairs & Regulatory Governance) ➤ Einführung von 3 AI Knowledge Hub Assistant „Chatbots“ mit 1.179 Chats und 500 individuellen Nutzern; Entwicklung eines Research Assistant (für Raiffeisen Research) ➤ Unterstützung des AI Frameworks durch Operationalisierung des AI Committees; gruppenweite Einführung der Use Case Database und des Governance Frameworks voll funktionsfähig; AI Group Policy aktualisiert und genehmigt; angepasster Use Case Prozessstandard zur Genehmigung eingereicht; AI Transformationsprogramm entwickelt <p>Training:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 95 % Teilnahme an AI Literacy Training (AI Act Artikel 4) ➤ 7.633 Kolleg:innen nahmen an der Data Science Academy – Level 1 teil ➤ 28 Kolleg:innen nahmen am technischen Grundlagenkurs APEX Databricks – eLearning teil 	
Schulungen:			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anzahl der Schulungen auf verschiedenen Führungsebenen 			
KI-Anwendungsfälle (künstliche Intelligenz):			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementierung von mindestens einem KI-Anwendungsfall im Risikobereich in der Produktion mit wesentlichen Effizienzsteigerungen · Unterstützung bei der Implementierung eines KI-Frameworks. 			
2: Erfüllt die Erwartungen: qualitatives Assessment			
	100		2,40

Erläuterungen zu den Tabellen

In den Tabellen wird die Erreichung der individuellen Leistungsziele der Vorstandsmitglieder dargestellt und im Einklang mit der vom Vergütungsausschuss festgelegten „Performance-Management-Richtlinie“ begründet.

Die Gesamtbeurteilung wird mathematisch auf der Grundlage der gewichteten Bewertung jedes Ziels berechnet. Jedem beurteilten Ziel/Leistungskriterium wird ein Wert zur Berechnung zugeordnet:

- Übertrifft die Erwartungen = Bewertungsfaktor 3
- Erfüllt die Erwartungen zur Gänze = Bewertungsfaktor 2
- Unter den Erwartungen = Bewertungsfaktor 1

Für eine Leistungsbeurteilung als „erfüllt die Erwartung zur Gänze“ ist es erforderlich, dass ein gewichteter Gesamtbeurteilungsfaktor von mindestens 1,71 erreicht werden muss. Dieser Faktor wurde von allen Vorstandsmitgliedern erreicht.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft hat daher im Februar 2026 festgestellt, dass alle Vorstandsmitglieder zumindest eine Leistung von „erfüllt die Erwartungen zur Gänze“ erbracht haben und das individuelle Step-in Kriterium für eine Bonuszahlung somit für alle Vorstandsmitglieder erfüllt ist.

4.2.5 Bonushöhe

Die Höhe des Bonus für alle Vorstandsmitglieder der Gesellschaft berechnet sich anhand der Erfüllungsgrade der beiden Kennzahlen ROE und CIR (jeweils bezogen auf das Ergebnis der RBI) mit einer Gewichtung von jeweils 50 Prozent pro Kennzahl. Für diese beiden Kennzahlen existieren mehrjährige strategische Ziele, die vom Personalausschuss als Leistungsziele festgesetzt wurden (aktualisierte Zielwerte wurden zuletzt im Februar 2026 festgelegt), an denen die in einem Leistungsjahr tatsächlich erreichten ROE- und CIR-Werte der RBI gemessen werden (der Zielerreichung wurde ein bereinigter konsolidierter ROE zugrunde gelegt; siehe Abschnitt 3). Für die Bonusgewährung muss die für die Kennzahlen ROE bzw. CIR im Ausmaß von 50 Prozent festgelegte Mindestleistungsschwelle (Hurdle Rate) erreicht sein. Die Gesamtleistung wird als gewichteter Durchschnittswert der ROE- und CIR-Zielerfüllungsgrade berechnet. Um den Vorstand im Interesse der Aktionäre einer Übererfüllung der Ziele zu incentivieren, kann dabei eine Untererfüllung der einen Kennzahl durch eine Übererfüllung der anderen Kennzahl kompensiert werden, unter Voraussetzung der Erreichung der Hurdle Rate sowohl für ROE als auch CIR. Die Deckelung des maximal möglichen Bonus im Ausmaß von 100 Prozent des Zielbonus bleibt davon unberührt.

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

Die Ziele für die Kennzahlen ROE und CIR wurden für 2025 in folgendem Ausmaß erfüllt:

2025 Ziele	% des Bonus	Zielwert	Erreicht	% des Zieles	Gesamtleistung
Cost Income Ratio RBI	50%	50,0%	44,84%	110,32%	118,36%
Return on Equity RBI	50%	12,5%	15,80%	126,40%	

Die Bonus-relevante Gesamtleistung im Jahr 2025 betrug 118,36 Prozent. Der so berechnete Prozentsatz der Gesamtleistung (Zielerreichung ROE/CIR) wurde mit dem konkreten vom Personalausschuss festgelegten Zielbonus jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (maximal 100 Prozent des Grundgehalts) multipliziert, woraus sich der gewährte Jahresbonus ergibt.

Der jährliche Leistungsbonus berechnet sich daher wie folgt:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Regulatorische} \\ \text{Step in Kriterien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Leistungs-Step in} \\ \text{Kriterien} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielerreichung ROE/} \\ \text{CIR} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Zielbonus} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Gewährter} \\ \text{Jahresbonus} \\ \hline \end{array}$$

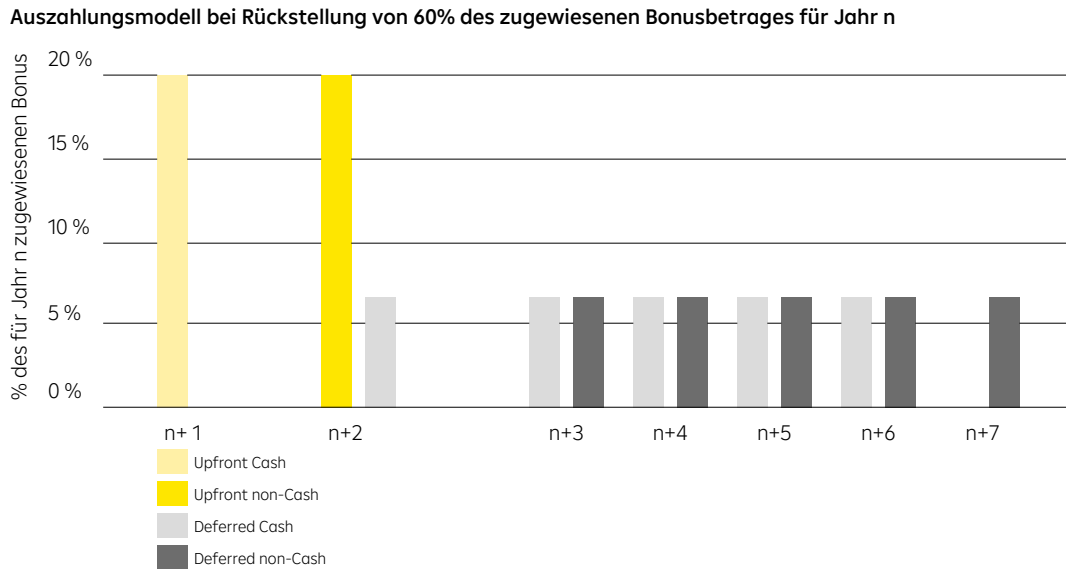
Da der Personalausschuss der Gesellschaft die Erfüllung der Step-in Kriterien für eine Bonusgewährung für das Jahr 2025 (siehe Abschnitte 4.2.1 bis 4.2.4) festgestellt hat und kein Anlassfall vorlag, der die Anwendung eines „Malus“ oder „Clawback“ seitens der Gesellschaft notwendig gemacht hätte (siehe Abschnitt 5), hat der Personalausschuss der Gesellschaft den Vorstandsmitgliedern die gemäß der oben dargestellten Formel, sowie unter Heranziehung der Deckelung bei 100 Prozent des Grundgehalts, berechneten Leistungsboni für 2025 in Höhe des vollen Zielbonus zugeteilt.

Die konkreten den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeteilten Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2025 sind in Abschnitt 4.1 Tabelle 1 [und Tabelle 2] in der Spalte „Variable Vergütung“ abgebildet.

4.2.6 Auszahlungsmodell

Der jährliche Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025 an Mitglieder des Vorstands unterliegt den bankrechtlichen Auszahlungsmodalitäten. Dementsprechend wurde die Hälfte des Bonus in unbaren Instrumenten zugeteilt (Phantomshares) und wird ein erheblicher Bonusteil (konkret bis zu 60 Prozent) über einen Rückstellungszeitraum von fünf Jahren zurückgestellt. Nähere Informationen dazu finden sich in den Abschnitten 4.1.1 (Punkt 2. variable Vergütung).

Die folgende Übersicht zeigt das Auszahlungsmodell für den Jahresbonus 2025:



5. Malus und Clawback

Jährlicher Leistungsbonus für das Geschäftsjahr

Der für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilte Leistungsbonus unterliegt im Einklang mit der Vergütungspolitik und den regulatorischen Vorgaben Rückforderungsregelungen und es werden bzw. wurden mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Rückforderungsvereinbarungen getroffen. Bei fehlender Nachhaltigkeit der prämierten Leistung oder bei verschlechterter Finanz- und Ertragslage, kann die gemäß Auszahlungsmodell (siehe Abschnitt 4.2.6) zurückgestellte variable Vergütung von der Gesellschaft gekürzt werden oder zur Gänze entfallen („Malus“). Darüber hinaus kann die Gesellschaft bei Vorliegen schwerwiegender Fehlverhaltens unter bestimmten Voraussetzungen, bereits ausbezahlte Bonusteile zurückfordern („Clawback“).

Bonuszuteilungen aus Vorjahren

Im Einklang mit der Vergütungspolitik wurde im Rahmen des jährlich durchgeführten Überprüfungsprozesses die Nachhaltigkeit der prämierten Leistung aus den Vorjahren überprüft. Diese Ex-post-Risikoprüfung ergab keinen Anhaltspunkt für einen Malus- oder Clawbackfall. Dieses Ergebnis wurde vom Vergütungsausschuss sowie vom Personalausschuss des Aufsichtsrats bestätigt. Es konnten daher die für die Vorjahre zugeteilte Bonusteile, für die gemäß Auszahlungsmodell eine Auszahlung im Geschäftsjahr 2026 vorgesehen ist, in vollem Umfang ausgezahlt werden (die Auszahlungsbeträge finden sich in Abschnitt 4.1.2, Tabelle 2).

6. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Keine.

7. Vergleich zur Unternehmensperformance und Arbeitnehmervergütung

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft angemessen berücksichtigt. Wie aus der Tabelle unten ersichtlich, besteht (auch im Jahresvergleich) kein unangemessenes Ungleichgewicht des Lohn- und Gehaltsgefüges.

Die Festlegung der Leistungskriterien für den jährlichen Leistungsbonus für das Geschäftsjahr 2025 des Vorstands und der Leistungskriterien der bonusberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere des Höheren Managements (im Sinne des § 2 Z 1b BWG), beruhte (unter Berücksichtigung der konkreten Aufgaben und Verantwortung) auf ähnlichen an der Geschäftsstrategie orientierten Kriterien.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die jährlichen Veränderungen der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder, des wirtschaftlichen Erfolgs (Konzernleistung) sowie der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen:

Jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung							
in €Tausend		2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	
Johann Strobl CEO	In %	3%	- 3%	3%	20%	14%	
		58	-58	58	352	214	
Andreas Gschwenter COO/CIO	In %	3%	- 3%	0%	1%	13%	
		39	-39	0	8	179	
Hannes Mösenbacher CRO	In %	22%	- 3%	0%	1%	13%	
		322	-39	0	8	178	
Lukasz Januszewski CIB Products & Solutions	In %	2%	- 3%	0%	0%	13%	
		39	-39	-1	6	178	
Andrii Stepanenko Retail Banking	In %	2%	- 3%	0%	0%	12%	
		38	-41	0	8	177	
Valerie Brunner CIB Customer Coverage	In %	3%	- 3%	-	-	-	
		39	-38	-	-	-	
Jährliche Änderung der durchschnittlichen MA-Vergütung auf FTE Basis							
MA der Gesellschaft	In %	3%	7%	8%	1%	0%	
		3	6	7	0,96	-0,19	
Konzernleistung							
		2025	2024	2023	2022	2021	2020
ROE		15,80%	9,45%	14,80%	26,80%	10,90%	6,40%
CIR		44,84%	43,05%	43,11%	36,60%	53,50%	55,80%

Erläuterungen:

Die Gesamtvergütung für 2025 von Hrn. Lukasz Januszewski wurde auf das ganze Jahr hochgerechnet.

Gesamtvergütung: Die Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe der im jeweiligen Geschäftsjahr gezahlten bzw. zugeteilten Fixvergütung (exkl. Bezüge für AR-Mandate sowie Beiträgen zur Pensionskasse) sowie der jährlichen variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr. Siehe dazu für das Geschäftsjahr 2025 Abschnitt 4.2.1. Die jährliche Veränderung ist sowohl als prozentuelle Veränderung als auch als absoluter Betrag angeführt.

Konzernleistung: Die Performance der RBI wird anhand der Kennzahlen ROE und CIR (konsolidiert) abgebildet (wobei der Zielerreichung ein bereinigter konsolidierter ROE zugrunde gelegt wurde; siehe Abschnitt 3.). Die Werte entsprechen dabei der tatsächlich erreichten Leistung und stellen nicht die prozentuelle Veränderung gegenüber einer Vorperiode dar.

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

8. Bericht über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütungspolitik sieht vor, dass Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft keine variable Vergütung gewährt wird, sie erhalten jedoch eine angemessene jährliche Fixvergütung. Die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte Fixvergütung ist so ausgestaltet, dass sie in Bezug auf die Situation, Größe und Komplexität der Gesellschaft verhältnismäßig ist, marktkonform ist und hinsichtlich der einzelnen Funktionen im Aufsichtsrat differenziert ist. Zusätzlich kann den Mitgliedern des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Sitzungen ein angemessenes Sitzungsgeld gewährt werden.

Im Einklang mit diesen Grundsätzen wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats (Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertretern) gemäß Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 4. April 2024, sofern die Hauptversammlung künftig nichts Gegenteiliges beschließt, eine Vergütung gewährt, die sich wie folgt zusammensetzt:

- a. für den Aufsichtsratsvorsitz € 160.000,-
- b. für die Stellvertreter des/der Aufsichtsratsvorsitzenden jeweils € 110.000,-
- c. für jedes weitere gewählte Mitglied des Aufsichtsrats jeweils € 70.000,-
- d. für die Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sowie des Risikoausschusses jeweils zusätzlich € 20.000
- e. für den Vorsitz im Digitalisierungsausschuss jeweils zusätzlich € 10.000
- f. für jedes gewählte Mitglied des Aufsichtsrates zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von € 1.200,-

Entsprechend der Dauer des jeweiligen Aufsichtsratsmandates wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt und zur Auszahlung gebracht.

Unter Anwendung dieser Grundsätze berechnet sich die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt (vorbehaltlich einer etwaigen abweichenden Beschlussfassung in der Hauptversammlung 2026):

Aufsichtsratsmitglieder in € Tausend	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Fixvergütung Ausschüsse	Summe
Erwin Hameseder	160	65	0	225
Martin Schaller	110	57	0	168
Heinrich Schaller	26	16	0	41
Reinhard Schwendtbauer	85	22	0	106
Michael Alge	70	14	0	84
Eva Eberhartinger	70	34	20	124
Andrea Gaal	70	65	10	145
Michael Höllerer	70	24	0	94
Rudolf Könighofer	70	16	0	86
Heinz Konrad	70	24	0	94
Reinhard Mayr	16	6	0	22
Birgit Noggler	70	61	20	151
Christof Splechtna	54	12	0	66
Manfred Wilhelmer	70	13	0	83
Gesamt	1.011	428	50	1.489

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025 entspricht 83 Prozent der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI AG im Geschäftsjahr 2025 (auf Basis der in Kapitel 4.1.1. dargestellten Werte).

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

9. Berücksichtigung der Abstimmungen der letzten Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung im März 2025 genehmigte den von der RBI AG vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit empfehlendem Charakter.



Raiffeisen Bank
International

