

# Corporate-Governance-Bericht

Im vorliegenden Corporate-Governance-Bericht sind der Corporate-Governance-Bericht der RBI AG und der konsolidierte Corporate-Governance-Bericht der RBI gemäß § 267b des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) in Verbindung mit § 251 Abs 3 UGB in einem Bericht zusammengefasst.

Die RBI legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, um das Verständnis und das Vertrauen ihrer verschiedenen Interessengruppen – nicht zuletzt der Kapitalmarktteilnehmer – zu pflegen. Daher verpflichtet sie sich zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) in seiner Fassung vom Jänner 2018. Der ÖCGK ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance ([www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at)) und auf der Website der RBI ([www.rbiinternational.com](http://www.rbiinternational.com) → Investoren → Corporate Governance) öffentlich zugänglich. Neben der RBI ist ihre Tochterbank Tatra banka, a.s. als börsennotiertes Unternehmen aufgrund lokaler gesetzlicher Vorschriften zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet. Dieser Bericht wird im Rahmen des Geschäftsberichts veröffentlicht und ist auf der Website der Tatra banka ([www.tatrabanka.sk](http://www.tatrabanka.sk) → About bank → Economic results → Annual Reports) zugänglich. Die RBI hat keine weiteren Tochterunternehmen, die zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet sind.

Die Governance der RBI als börsennotierte Bank wird durch eine Vielzahl an einschlägigen gesetzlichen Regelungen geprägt, die für alle Marktteilnehmer in gleichem Maße gelten. Neben der Einhaltung des österreichischen Corporate Governance Codex hat sich die RBI einen selbst auferlegten Verhaltenskodex ([www.rbiinternational.com](http://www.rbiinternational.com) → Über uns → Code of Conduct) gegeben. In diesem verpflichtet sich die RBI zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und übernimmt damit einhergehend soziale und ökologische Verantwortung.

Darüber hinaus hat die RBI im Jahr 2019 einen umfassenden konzernweiten Prozess zur Überprüfung der Strategie und der Governance abgeschlossen und eine für den gesamten Konzern gültige Vision und Mission sowie dazugehörige Werte festgelegt. Mit dem Ziel, bis 2025 der am häufigsten empfohlene Finanzdienstleister zu werden, hat das Unternehmen eine klare Vision entwickelt. Für deren Realisierung wurde die Mission erarbeitet: „Durch ständige Innovation wird das Leben unserer Kunden erleichtert“. Die vier zentralen Stakeholder-Gruppen dieser Mission sind die Kunden, die Mitarbeiter, die Aktionäre der RBI sowie die Allgemeinheit. Zusammen mit den Unternehmenswerten als Fundament der Unternehmenskultur bilden Vision & Mission ein Kernelement der Corporate Governance des Konzerns.

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

Der ÖCGK gliedert sich in L-, C- und R-Regeln. L-Regeln beruhen auf zwingenden Rechtsvorschriften. C-Regeln (Comply or Explain) sollen eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um kodexkonformes Verhalten zu erreichen. R-Regeln (Recommendation) haben Empfehlungscharakter; eine Nichteinhaltung muss weder offengelegt noch begründet werden. Die RBI weicht von folgenden C-Regeln ab, erreicht aber durch nachstehende Erklärungen und Begründungen kodexkonformes Verhalten:

#### **C-Regel 45: Wettbewerbsverbot für Aufsichtsratsmitglieder**

Die RBI AG ist das Zentralinstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG). Innerhalb der RBG ist die RBI AG das Zentralinstitut (nach § 27a BWG) der Raiffeisen-Landeszentralen sowie sonstiger angeschlossener Kreditinstitute. Einige Mitglieder des Aufsichtsrats üben daher in ihrer Funktion als Eigentümervertreter auch Organfunktionen in Banken der RBG aus. Dadurch kann der Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zum Wohl des Unternehmens auf umfassendes branchenspezifisches Know-how und langjährige Erfahrung zurückgreifen.

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

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

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

## Zusammensetzung des Vorstands

Zum 31. Dezember 2019 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

Vorstandsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Johann Strobl Vorsitzender	1959	22. September 2010 <sup>1</sup>	28. Februar 2022
Mag. Martin Grill	1959	3. Jänner 2005	28. Februar 2020*
Mag. Andreas Gschwenter	1969	1. Juli 2015	30. Juni 2023
Lic. Mgr. Lukasz Januszewski	1978	1. März 2018	28. Februar 2021
Mag. Peter Lennkh	1963	1. Oktober 2004	31. Dezember 2020
Dr. Hannes Mösenbacher	1972	18. März 2017	28. Februar 2025
Dr. Andrii Stepanenko	1972	1. März 2018	28. Februar 2021

<sup>1</sup> Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

\*Die Zahl der Vorstandsmitglieder der RBI AG wird mit Auslaufen des Vorstandsmandats von Mag. Martin Grill Ende Februar 2020 von sieben auf sechs Mitglieder reduziert. Die Verantwortungsbereiche im Vorstand werden neu zugeordnet, dabei sollen Möglichkeiten zur Vereinfachung der Organisation genutzt werden.

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

Mag. Andreas Gschwenter	RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Informatik Geschäftsführungs GmbH, stellvertretender Vorsitz (seit 26. September 2019)
Mag. Peter Lennkh	Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft, Mitglied
Mag. Martin Grill	UNIQA Insurance Group AG, Mitglied (seit 26. Juni 2019)

Neben der Leitung und Steuerung der RBI AG übten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 Überwachungs- und Leitungsaufgaben bei folgenden wesentlichen Tochterunternehmen als Aufsichtsräte und Geschäftsführer aus:

	Aufsichtsratsmandat	Geschäftsführung
<b>Dr. Johann Strobl</b>	AO Raiffeisenbank, Russland, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	
<b>Mag. Martin Grill</b>	Priorbank JSC, Belarus, Vorsitz Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, Vorsitz Raiffeisenbank [Bulgaria] EAD, Bulgarien, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied	Raiffeisen CEE Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen CIS Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen RS Beteiligungs GmbH, Österreich, Geschäftsführer Raiffeisen SEE Region Holding GmbH, Österreich, Geschäftsführer
<b>Mag. Andreas Gschwenter</b>	Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien, Vorsitz Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn, Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	
<b>Lic. Mgr. Lukasz Januszewski</b>	Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Vorsitz Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Vorsitz Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H., Österreich, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied (seit 7. Februar 2019) Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	
<b>Mag. Peter Lennkh</b>	Raiffeisen banka a.d., Serbien, Vorsitz Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Kosovo, Vorsitz Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, stellvertretender Vorsitz (bis 25. Februar 2019) AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	

<b>Dr. Hannes Mösenbacher</b>	Raiffeisen Bank d.d., Bosnien und Herzegowina, Vorsitz (bis 25. Februar 2019) Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied	
<b>Dr. Andrii Stepanenko</b>	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H., Österreich, Vorsitz Tatra banka, a.s., Slowakei, Vorsitz Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied (seit 7. Februar 2019) Raiffeisen Centrobank AG, Österreich, Mitglied	

## Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat gehörten per 31. Dezember 2019 folgende Mitglieder an:

Aufsichtsratsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Mag. Erwin Hameseder Vorsitzender	1956	8. Juli 2010 <sup>1</sup>	Ordentliche Hauptversammlung 2020
MMag. Martin Schaller Erster stellvertretender Vorsitzender	1965	4. Juni 2014	Ordentliche Hauptversammlung 2024
Dr. Heinrich Schaller Zweiter stellvertretender Vorsitzender	1959	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	1964	26. Juni 2013	Ordentliche Hauptversammlung 2020
Mag. Peter Gauper	1962	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	1957	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Rudolf Könighofer	1962	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Johannes Ortner	1966	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Günther Reibersdorfer	1954	20. Juni 2012	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	1968	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Dr. Andrea Gaal	1963	21. Juni 2018	Ordentliche Hauptversammlung 2023
Mag. Birgit Noggler	1974	22. Juni 2017	Ordentliche Hauptversammlung 2022
Mag. Rudolf Kortenhof <sup>2</sup>	1961	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. Peter Anzeletti-Reikl <sup>2</sup>	1965	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. (FH) Gebhard Muster <sup>2</sup>	1967	22. Juni 2017	Bis auf Weiteres
Ing. Sigrid Netzker <sup>2</sup>	1971	1. Jänner 2019	Bis 31. Dezember 2019
Mag. Helge Rechberger <sup>2</sup>	1967	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Susanne Unger <sup>2</sup>	1961	16. Februar 2012	Bis auf Weiteres

<sup>1</sup> Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

<sup>2</sup> Vom Betriebsrat entsendet

Ing. Sigrid Netzker übernahm mit 1. Jänner 2019 für ein Jahr die Aufsichtsratsfunktion von Dr. Natalie Egger-Grunicke. Diese übernahm wieder mit 1. Jänner 2020 die Aufsichtsratsfunktion.

## Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

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

- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen fünf Jahren nicht Mitglied des Vorstands oder leitender Angestellter der Gesellschaft oder eines Tochterunternehmens der Gesellschaft gewesen sein.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll zur Gesellschaft oder zu einem Tochterunternehmen der Gesellschaft kein Geschäftsverhältnis in einem für das Aufsichtsratsmitglied bedeutenden Umfang unterhalten oder im vergangenen Jahr unterhalten haben. Das gilt auch für Geschäftsverhältnisse mit Unternehmen, an denen das Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, jedoch nicht für die Wahrnehmung von Organfunktionen im Konzern. Die Genehmigung einzelner Geschäfte durch den Aufsichtsrat gemäß L-Regel 48 ÖCGK führt nicht automatisch zur Qualifikation als nicht unabhängig.
- Konzernsachverhalte sowie die bloße Ausübung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds oder Geschäftsführers durch ein Aufsichtsratsmitglied führen in der Regel nicht dazu, dass das betreffende Unternehmen als Unternehmen anzusehen ist, an dem ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat, sofern nicht nach den Umständen zu vermuten ist, dass das Aufsichtsratsmitglied aus einem Geschäft mit diesem Unternehmen einen unmittelbaren persönlichen Vorteil zieht.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll in den vergangenen drei Jahren nicht Abschlussprüfer der Gesellschaft bzw. Beteiligter oder Angestellter der Prüfungsgesellschaft gewesen sein.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll nicht Vorstandsmitglied in einer anderen Gesellschaft sein, in der ein Vorstandsmitglied der Gesellschaft Aufsichtsratsmitglied ist.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll dem Aufsichtsrat nicht länger als 15 Jahre angehören. Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, die Anteilseigner mit einer unternehmerischen Beteiligung sind oder die Interessen eines solchen Anteilseigners vertreten.
- Das Aufsichtsratsmitglied soll kein enger Familienangehöriger (direkter Nachkomme, Ehegatte, Lebensgefährtin, Vater, Mutter, Onkel, Tante, Bruder, Schwester, Nefte, Nichte) eines Vorstandsmitglieds oder von Personen sein, die sich in einer in den vorstehenden Punkten beschriebenen Position befinden.

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

Im Sinn der C-Regel 54 des ÖCGK sind Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M., Mag. Birgit Noggler sowie Dr. Andrea Gaal Streubesitzvertreter im Aufsichtsrat der RBI AG. Die genannten Mitglieder des Aufsichtsrats sind weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10 Prozent, noch vertreten sie Interessen solcher Anteilseigner.

Mitglieder des Aufsichtsrats hatten im Zeitraum vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2019 folgende weitere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften inne:

Mag. Erwin Hameseder	AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz; STRABAG SE, Österreich, stellvertretender Vorsitz; UNIQA Insurance Group AG, Österreich, 2. stellvertretender Vorsitz; Südzucker AG, Deutschland, 2. stellvertretender Vorsitz
Dr. Heinrich Schaller	voestalpine AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz; AMAG Austria Metall AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	BayWa AG, Deutschland, stellvertretender Vorsitz; AGRANA Beteiligungs-Aktiengesellschaft, Österreich, stellvertretender Vorsitz
Dr. Rudolf Könighofer	UNIQA Insurance Group AG, Österreich, Mitglied (bis 26. Juni 2019)
Mag. Birgit Noggler	Semperit AG Holding, Österreich, Mitglied (seit 4. September 2019)

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

Mag. Erwin Hameseder	LEIPNIK-LUNDENBURGER INVEST Beteiligungs Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	LEIPNIK-LUNDENBURGER INVEST Beteiligungs Aktiengesellschaft, Österreich, Mitglied

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

Der Aufsichtsrat in seiner gesamthaften Zusammensetzung, wie auch in seinen Ausschüssen, verfügt über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der RBI angemessen sind.

## Mitglieder der Ausschüsse

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt dessen Organisation und weist bestimmte Aufgaben dem Arbeits-, Risiko-, Prüfungs-, Vergütungs-, Nominierungs- bzw. Personalausschuss zu. Diese Ausschüsse setzten sich per 31. Dezember 2019 wie folgt zusammen:

	Arbeits-ausschuss	Risiko-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Nominierungs-ausschuss	Personal-ausschuss
Vorsitzende(r)	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Birgit Noggler	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Erwin Hameseder	Mag. Erwin Hameseder
1. Stellvertreter	Dr. Heinrich Schaller	MMag. Martin Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Heinrich Schaller
2. Stellvertreter	MMag. Martin Schaller	Mag. Erwin Hameseder	Dr. Heinrich Schaller	MMag. Martin Schaller	MMag. Martin Schaller	MMag. Martin Schaller
Mitglied	Dr. Andrea Gaal	Dr. Heinrich Schaller	Dr. Johannes Ortner	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger LL.M.	Dr. Rudolf Könighofer	Dr. Rudolf Könighofer
Mitglied	Mag. Birgit Noggler	Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal	Dr. Andrea Gaal
Mitglied	-	Dr. Andrea Gaal	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler	Mag. Birgit Noggler
Mitglied	Mag. Rudolf Kortenhof	Mag. Rudolf Kortenhof	Mag. Rudolf Kortenhof	Mag. Rudolf Kortenhof	Mag. Rudolf Kortenhof	-
Mitglied	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	Mag. Peter Anzeletti-Reikl	-
Mitglied	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	Dr. Susanne Unger	-

Folgende Änderungen wurden während des Geschäftsjahres vorgenommen:

Im Rahmen der konstituierenden Aufsichtsratssitzung am 13. Juni 2019 wurde Mag. Birgit Noggler aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder/Risikoausschussmitglieder zur Vorsitzenden des Risikoausschusses bestellt. Sie übernahm den Vorsitz von MMag. Martin Schaller, dieser wurde vom Vorsitzenden zum 1. stellvertretenden Vorsitzenden, Mag. Erwin Hameseder vom 1. stellvertretenden zum 2. stellvertretenden Vorsitzenden und Dr. Heinrich Schaller vom 2. stellvertretenden Vorsitzenden zum Mitglied des Risikoausschusses bestellt.

Mag. Birgit Noggler erfüllt als Vorsitzende des Risikoausschusses die gesetzlichen Vorgaben, die fachlichen Qualifikationen und die Unabhängigkeitsanforderungen gemäß § 39d Abs 3 BWG. Neben ihrer Funktion als Vorsitzende des Risikoausschusses ist sie hauptberuflich als Steuerberaterin tätig. Davor war sie von 2011 bis 2016 Finanzvorstand der Immofinanz AG und in den Jahren 2007 bis 2011 in führenden Funktionen der Immofinanz AG tätig. Von Anbeginn ihrer beruflichen Karriere war Mag. Noggler im Bereich Rechnungswesen tätig und kann so auf eine langjährige Expertise in diesem Gebiet zurückgreifen. Mag. Birgit Noggler nimmt überdies neben ihrem Mandat bei der Semperit Aktiengesellschaft Holding auch Aufsichtsratsmandate in der B & C Industrieholding GmbH und der NOE Immobilien Development GmbH wahr.

Der Prüfungsausschuss, der Arbeitsausschuss sowie der Risikoausschuss sind zu jeweils einem Drittel mit Vertretern der Kernaktionäre, des Streubesitzes und der Arbeitnehmer besetzt.

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

Neben ihrer Funktion als Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. hauptberuflich als Leiterin der Abteilung für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre am Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen der Wirtschaftsuniversität Wien tätig und war von 2006 bis 2011 Vizerektorin der Wirtschaftsuniversität Wien, verantwortlich für Finanz-, Rechnungswesen und Controlling. Aufgrund ihrer jahrelangen Forschungs- und Lehrtätigkeit an nationalen sowie internationalen Universitäten und ihrer hohen fachlichen Expertise gilt Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als anerkannte Expertin auf dem Gebiet des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Besteuerung. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen die Themen Bilanzierung, Besteuerung, Finanzierung und Steuern, europäische/internationale Bilanzierung und internationales Steuerrecht. Darüber hinaus hat Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. zahlreiche Publikationen in diversen Fachzeitschriften veröffentlicht. Sie ist

seit 2013 Aufsichtsratsmitglied der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur, deren stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sie bis 2017 war. Zudem ist sie seit 2014 Aufsichtsratsmitglied in der maxingvest AG (Deutschland).

Mit Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als Vorsitzende des Prüfungsausschusses und Mag. Noggler als Vorsitzende des Risikoausschusses wurde die Verantwortung der Streubesitzvertreter weiter gestärkt.

## Der Beirat

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

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

Der Beirat setzt sich aus den sieben Aufsichtsratsvorsitzenden der Raiffeisenlandesbanken und dem Obmann des Raiffeisenverbands Salzburg zusammen und tagte 2019 im Rahmen von fünf Sitzungen. Von den acht Mitgliedern des Beirats waren vier Mitglieder an allen Sitzungen des Jahres 2019 anwesend. Zwei Mitglieder waren an einer Sitzung entschuldigt, ein Mitglied an zwei Sitzungen und ein Mitglied an drei Sitzungen. Die Teilnahme der Mitglieder pro Sitzung lag somit zwischen 62 Prozent und 100 Prozent.

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

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

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

Jedem Mitglied des Beirats wird zusätzlich für die Teilnahme an einer Sitzung ein Sitzungsgeld von € 1.000 (exkl. USt) gewährt.

Entsprechend der Dauer des jeweiligen Beiratsmandats wird die jährliche Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr aliquot oder zur Gänze zugeteilt.

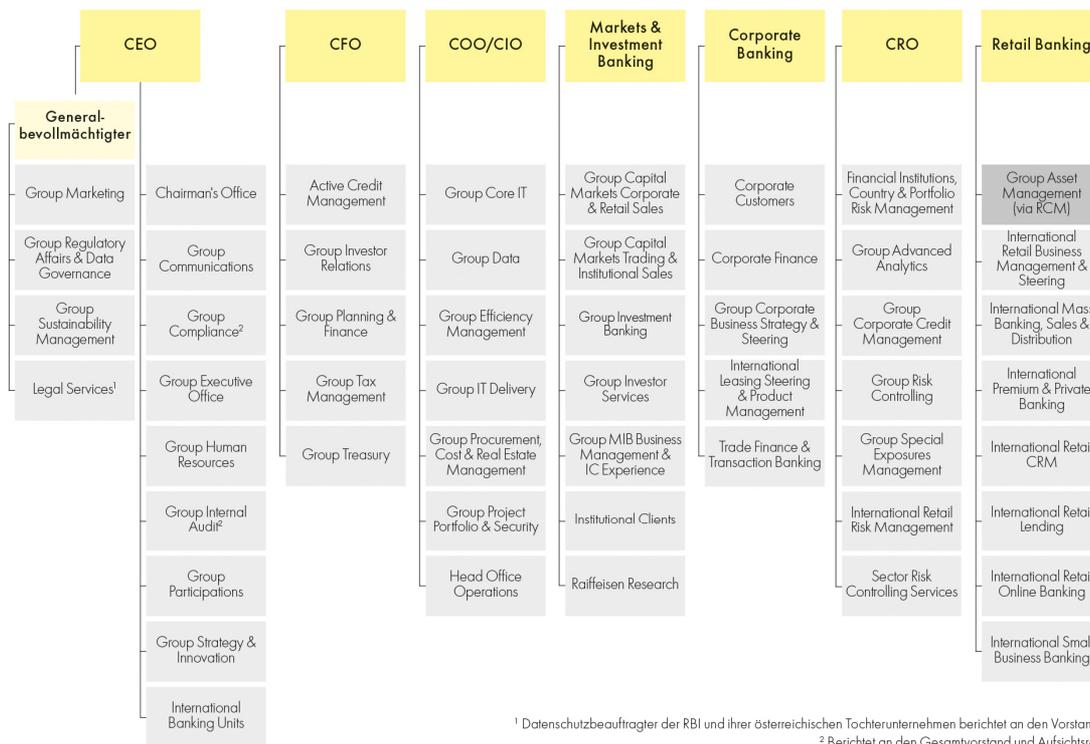
## Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

### Kompetenzverteilung und Arbeitsweise im Vorstand

Der Vorstand der RBI AG leitet die Gesellschaft nach klaren Zielvorgaben, Plänen und Richtlinien in eigener Verantwortung. Diese Verantwortung wird auch im Sinn einer zukunftsgerichteten, modernen und nachhaltig orientierten Unternehmensführung wahrgenommen. Dabei verfolgt der Vorstand stets das Wohl des Unternehmens und berücksichtigt die Interessen der Kunden, der Aktionäre und der Arbeitnehmer.

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

Die Aufgabenbereiche der Vorstandsmitglieder wurden vom Aufsichtsrat unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands wie folgt festgelegt (Stand 31. Dezember 2019):



Im Geschäftsjahr 2019 kam es unter anderem zu folgenden wesentlichen Organisationsänderungen auf der zweiten Führungsebene (B-1):

### Vorstandsbereich Chief Executive Officer (CEO)

- Der Bereich Group Regulatory Affairs wurde in Group Regulatory Affairs & Data Governance umbenannt, um der steigenden Bedeutung der Daten Governance im Konzern Rechnung zu tragen. Weiters wurde Group Governmental und Public Affairs in den Bereich integriert, um einen einheitlichen Auftritt, insbesondere bei regulatorischen Themen, sicherzustellen und zu stärken.
- Zusätzlich wurden im Dezember 2019 folgende Änderungen beschlossen, deren faktische Umsetzung mit 1. Februar 2020 erfolgt:
  - Die Bereiche Group Participations und International Banking Units werden in den Bereich Group Equity Investments zusammengeführt. Dieser Bereich wird zentrale Anlaufstelle für alle Beteiligungsunternehmen (verbundene Kreditinstitute und Finanzinstitute, assoziierte Unternehmen und sonstige Beteiligungen im In- und Ausland), Filialen und Repräsentanzen sowie die RBI-internen Stakeholder sein. Unter bestmöglicher Nutzung von Synergien und der Optimierung bestehender Prozesse werden die bisherigen Aufgaben der Beteiligungsmanager und der Relationshipmanager künftig aus einem Bereich erbracht.
  - Die Führung des Bereichs Group Marketing wird vom Vorstandsbereich Retail Banking übernommen, um eine stärkere Verzahnung von digitalen Marketingaktivitäten und Business-Aktivitäten zu unterstützen.

### Vorstandsbereich Chief Operating Officer/Chief Information Officer (COO/CIO)

- Die Group IT wurde aufgelöst und die Aufgaben auf drei neue B-1 Bereiche aufgeteilt. So sind die Units Group IT Delivery, Group Core IT und Group Data entstanden, deren Ziele eindeutig mit den strategischen Prioritäten der RBI verknüpft sind. COO Strategy, Governance & Change wurde ebenfalls aufgelöst und die Aufgaben größtenteils in Group IT Delivery integriert.

### Vorstandsbereich Markets & Investment Banking

- Der Bereich Group Business Management & Development wurde umbenannt in Group MIB Business Management & Institutional Clients Experiences. Dieser Bereich ist unter anderem verantwortlich für eine gruppenweite Markets & Investmentbanking-Strategie, die Steuerung des MIB (Markets und Investmentbanking) Business und die Implementierung von Compliance-Methoden und Maßnahmen für Institutional Clients.
- Der Bereich Institutional Clients wurde umstrukturiert und in zwei Organisationseinheiten, Institutional Clients und Group Investor Services, aufgeteilt. Dadurch wurde eine hierarchische Ebene gestrichen und es wurden die Verantwortlichkeiten zwischen Account Management und Business Management getrennt.
- Der Bereich Group Capital Markets wurde in Group Capital Markets Trading & Institutional Sales umbenannt, da der Bereich Institutional Sales nun auch Konzernfunktionen wahrnimmt.
- Der Name des Bereichs Group Competence Center for Capital Markets Corporate/Retail Sales wurde aus Gründen der Vereinfachung in Group Capital Markets Corporate & Retail Sales geändert.

### Vorstandsbereich Chief Risk Officer (CRO)

- Der Bereich Group Advanced Analytics wurde neu geschaffen. Aufgrund der steigenden Bedeutung von Advanced Analytics für die RBI wurde das Advanced Analytics Team als separate B-1 Einheit mit Gruppenverantwortung eingerichtet, welche direkt an den CRO berichtet.

Mit Auslaufen des Vorstandsmandats von Mag. Martin Grill (CFO) per 28. Februar 2020 werden seine Vorstandsbereiche neu aufgeteilt.

## Entscheidungsbefugnisse und Tätigkeiten der Ausschüsse des Aufsichtsrats

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

Der **Arbeitsausschuss** behandelt jene Angelegenheiten, die ihm vom Gesamtaufsichtsrat übertragen wurden. Im Rahmen der Befassung mit Kredit- und Limitanträgen werden allgemeine Fokusberichte zu den einzelnen Industrien im Firmenkundensegment sowie im Bereich Finanzinstitute behandelt. Dabei werden jeweils auch ausgewählte Kundengruppen und Finanzinstitute erörtert sowie über wesentliche positive und negative Veränderungen in der Bonität von Kunden berichtet. Zusätzlich befasst sich der Arbeitsausschuss im Jahresverlauf sowohl mit der Entwicklung der 20 größten Gruppen verbundener Kunden im Firmenkundensegment als auch mit aktuellen anlassbezogenen Sonderberichten zu bestimmten Kunden oder Industrien. Der Arbeitsausschuss diskutiert und entscheidet Limitanträge von Unternehmen und Finanzinstitutionen und bespricht Limitanträge, die in der Entscheidungskompetenz des Aufsichtsrats liegen, sowie Berichte an den Aufsichtsrat, wie den jährlichen Bericht über alle wesentlichen Investments gem. § 28b BWG, vor ihrer Behandlung im Aufsichtsrat.

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

In die Zuständigkeit des **Risikoausschusses** fallen die Beratung des Vorstands hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie, die Überwachung der Umsetzung dieser Risikostrategie im Zusammenhang mit der Steuerung, die Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG sowie die Beobachtung der Eigenmittelausstattung und der Liquidität. Dazu erfolgen im Risikoausschuss quartalsmäßige Berichte, unter anderem zum Kredit-, Liquiditäts- und Marktrisiko sowie zu den Themen Internes Kapitaladäquanzverfahren (ICAAP) und der Entwicklung uneinbringlicher Kredite. Darüber hinaus werden aktuelle Risikoaspekte behandelt, und es erfolgen im Fall aktueller politischer Veränderungen ausgewählte Länderberichte sowie Berichte zu regulatorischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die RBI. Weiters werden im Risikoausschuss die relevanten Kennzahlen und Toleranzwerte hinsichtlich des Risikoappetits der Gruppe besprochen, wobei Budgetplanung und Strategie Berücksichtigung finden.

In die Zuständigkeit des Risikoausschusses fällt ferner auch die Überprüfung, ob bei der Preisgestaltung der angebotenen Dienstleistungen und Produkte das Geschäftsmodell sowie die Risikostrategie angemessen berücksichtigt wurden. Hiezu bespricht der Risikoausschuss die ihm vorliegenden Berichte zur Preisgestaltung und Preiskalkulation im Kunden- und Finanzinstitutsgeschäft und berät erforderlichenfalls einen Plan mit Abhilfemaßnahmen. Der Risikoausschuss überwacht weiters, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen, Risiko-, Kapital-, und Liquiditätsaspekte und der Zeitpunkt realisierter Gewinne und Verluste angemessen berücksichtigt werden. Dazu wird im Risikoausschuss ein Bericht zur Vergütungspolitik vorgelegt, anhand dessen überprüft wird, ob die Vergütungsstruktur den Risikoappetit der RBI reflektiert.

Im Fokus des Risikoausschusses im abgelaufenen Geschäftsjahr standen insbesondere die laufende Berichterstattung und die Überwachung der Einhaltung der Russland- und US-Sanktionen sowie die regelmäßigen Statusberichte in Zusammenhang mit Geldwäscheprävention. Ein weiterer Schwerpunkt war die Berichterstattung über mögliche Risiken aus dem in Schweizer Franken denominierten Hypothekarpflichtportfolio in Polen.

Der **Prüfungsausschuss** überwacht den Rechnungslegungsprozess. Er erteilt Empfehlungen zur Verbesserung seiner Zuverlässigkeit und beaufsichtigt die Wirksamkeit der internen Kontroll-, Revisions- und Risikomanagement-Systeme der Gesellschaft.

Der Prüfungsausschuss überwacht zudem die Abschluss- und die Konzernabschlussprüfung sowie damit einhergehend die Unabhängigkeit des Konzern-Abschlussprüfers/Bankprüfers, insbesondere im Hinblick auf die für die geprüfte Gesellschaft erbrachten zusätzlichen Leistungen. Der Ausschuss prüft den Jahresabschluss, den Lagebericht, den Konzernabschluss sowie den Konzernlagebericht und ist für die Vorbereitung von dessen Feststellung durch den Aufsichtsrat verantwortlich. Hiezu befasst sich der Prüfungsausschuss eingehend mit dem Prüfungsplan und erörtert mit dem Prüfer im Rahmen der Abschlussprüfung besonders wesentliche Prüfungssachverhalte und -schwerpunkte, den Management Letter sowie den Bericht über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Der Prüfungsausschuss prüft weiters den Gewinnverteilungsvorschlag des Vorstands und den Corporate-Governance-Bericht. Über die Ergebnisse seiner Prüfungen erstattet er Bericht an den Aufsichtsrat. Ferner führt er nach Maßgabe der rechtlichen Vorgaben ein Verfahren zur Auswahl des Konzern-Abschlussprüfers/Bankprüfers durch und legt dem Aufsichtsrat eine Empfehlung für die Bestellung vor.

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

Ein wesentliches Thema der Beratungen im Prüfungsausschuss war 2019 die Neuauswahl des Wirtschaftsprüfers/Bankprüfers für die Geschäftsjahre beginnend ab 2021. In diesem Zusammenhang wurden die Ausschreibungskriterien abgestimmt und festgelegt, die entsprechende Ausschreibung durchgeführt und die eingelangten Angebote geprüft und bewertet. Auf dieser Grundlage wurde eine Vorauswahl im Prüfungsausschuss getroffen und zur Beschlussfassung dem Aufsichtsrat weitergeleitet.

Ein weiteres Schwerpunktthema im Jahr 2019 war die Berichterstattung über das Outsourcing-Management.

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

Zu den Aufgaben des **Vergütungsausschusses** gehört in erster Linie die Festlegung allgemeiner Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Gesellschaft, insbesondere auf Grundlage des BWG und unter Berücksichtigung der diesbezüglich anwendbaren Bestimmungen des ÖCGK. Dabei werden neben den Unternehmensinteressen auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt. Der Vergütungsausschuss beschließt hiezu detaillierte interne Vergütungsrichtlinien für die RBI und nimmt im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen erforderlichenfalls Anpassungen vor. Darauf aufbauend erfolgt durch den Vergütungsausschuss die Auswahl der Unternehmen innerhalb der RBI, auf welche die Vergütungsprinzipien anzuwenden sind. Diese Auswahl und der zugrundeliegende Auswahlprozess werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Auch obliegt dem Vergütungsausschuss die Genehmigung der vorgelegten Auswahl jener Mitarbeiter bzw. Funktionen, denen ein materieller Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe bzw. des Unternehmens zukommt. Diese identifizierten Mitarbeiter unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung durch den Vergütungsausschuss.

Der Vergütungsausschuss überwacht und prüft zudem regelmäßig die Vergütungspolitik, die Vergütungspraktiken und die vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß BWG sowie der Eigenmittelausstattung und der Liquidität. Hiezu werden im Rahmen des Vergütungsausschusses Berichte aus den Bereichen Human Resources, Interne Revision, Compliance und Risikomanagement vorgelegt und die daraus resultierenden Feststellungen und Maßnahmen besprochen. Der Vergütungsausschuss überprüft ferner die Vergütung des höheren Managements in Risikomanagement- und Compliance-Funktionen.

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

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

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

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde der Diversitätsbericht behandelt und der Beschluss zur Verlängerung des Aufsichtsratsmandats von MMag. Martin Schaller empfohlen. In Zusammenhang mit dem Auslaufen des Vorstandsmandats von Mag. Martin Grill evaluierte der Nominierungsausschuss verschiedene Optionen und diskutierte eingehend Aspekte der Nachfolgeplanung.

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

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

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

## Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse

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

Der Arbeitsausschuss (AA) trat im Geschäftsjahr 2019 zu acht Sitzungen zusammen. Der Risikoausschuss (RA) tagte viermal, der Prüfungsausschuss (PrA) viermal, der Vergütungsausschuss (VA) zweimal, der Nominierungsausschuss (NA) viermal und der Personalausschuss (PA) zweimal.

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

Die Anwesenheit der Aufsichtsratsmitglieder in den Sitzungen des Aufsichtsrats sowie in den jeweiligen Ausschüssen stellte sich wie folgt dar:

Aufsichtsratsmitglied	AR (7)	AA (8)	RA (4)	PrA (4)	VA (2)	NA (4)	PA (2)	Gesamt (31)
Mag. Erwin Hameseder	7/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	2/2	31
MMag. Martin Schaller	7/7	8/8	4/4	n/a	2/2	4/4	2/2	27
Dr. Heinrich Schaller	5/7	6/8	3/4	3/4	2/2	3/4	2/2	24
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	4/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4
Mag. Peter Gauper	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7
Dr. Rudolf Könighofer	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	3/4	2/2	12
Dr. Johannes Ortner	7/7	n/a	n/a	4/4	n/a	n/a	n/a	11
Dr. Günther Reibersdorfer	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	7/7	n/a	4/4	4/4	2/2	n/a	n/a	17
Dr. Andrea Gaal	7/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	2/2	31
Mag. Birgit Noggler	7/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	2/2	31
Mag. Rudolf Kortenhof	5/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	n/a	27
Mag. Peter Anzeletti-Reikl	7/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	n/a	29
Mag. (FH) Gebhard Muster	4/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4
Ing. Sigrid Netzker	5/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5
Mag. Helge Rechberger	7/7	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	7
Dr. Susanne Unger	7/7	8/8	4/4	4/4	2/2	4/4	n/a	29

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

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

## Selbstevaluierung und Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG führte gemäß C-Regel 36 des ÖCGK für das Geschäftsjahr 2019 eine Selbstevaluierung und eine Effizienzprüfung durch. Diese Prüfung wurde in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt und soll eine stete Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Gremienarbeit gewährleisten.

Zusätzlich zur herkömmlichen Fragebogenevaluierung wurden von Experten Einzelgespräche mit jedem einzelnen Aufsichtsratsmitglied durchgeführt. Insbesondere wurden die Aufsichtsratsmitglieder über ihre Einschätzung zur Organisation, zur Arbeitsweise des Gremiums, zur Arbeit der Ausschüsse, zur Informationsversorgung sowie zur Zusammensetzung und Unabhängigkeit des Aufsichtsrats befragt. Aufgrund der Granularität der Evaluierung soll eruiert werden, ob und in welcher Form die Arbeit des Aufsichtsrates optimiert und wie zu einer positiven strategischen Unternehmensentwicklung beigetragen werden kann. Nach der Evaluierung soll die Entwicklung von Maßnahmen im ersten Quartal 2020 erfolgen.

## Offenlegung von Informationen über die Vergütung

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

Der Aufsichtsrat der RBI AG genehmigte in Umsetzung von § 39 Abs 2 i. V. m. § 39b BWG samt Anlage im Jahr 2011 die Allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken. Die Vergütung aller Mitarbeiter inklusive des Vorstands und der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Unternehmens bzw. der Gruppe haben könnten (Identified Staff), hat im Einklang mit diesen Grundsätzen zu erfolgen. Diese Grundsätze wurden auch auf die Bonuszahlungen ab 2011 angewendet. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der RBI AG überprüft diese Grundsätze regelmäßig und ist für die Überwachung ihrer Umsetzung verantwortlich. Um Neuerungen in den regulatorischen Vorgaben und Rahmenbedingungen bzw. allfälligen Anpassungen im Vergütungssystem der RBI Rechnung zu tragen, werden die in der RBI geltenden Vergütungsgrundsätze in Form der sogenannten Internal Regulation Total Rewards Management (inkl. Beilagen) laufend aktualisiert und dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt. Dies erfolgte zuletzt im März 2019.

### Allgemeine Vergütungsgrundsätze der RBI

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

Das Vergütungssystem der RBI ermutigt nicht zur Übernahme von unverhältnismäßigen Risiken, sondern unterstützt ein solides und wirksames Risikomanagement (z. B. durch den Performance-Management-Prozess mit finanziellen und nicht-finanziellen Zielen sowie qualitativen und quantitativen Leistungskennzahlen sowie die Anwendung eines Bonuspool-Ansatzes). Diesem Anliegen dient auch die Begrenzung der variablen Vergütung durch Schwellenwerte und Obergrenzen, die gleichzeitig eine langfristig genauere Kostenplanung ermöglicht. Darüber hinaus gelten für Identified Staff besondere Regelungen. Beispielsweise seien hier angeführt:

- Verteilte Auszahlung der variablen Vergütung (die Auszahlung der variablen Vergütung von Identified Staff unterliegt einer gesetzlich vorgegebenen Zeitspanne)
- Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit materielle Auswirkungen auf das Risikoprofil des Unternehmens bzw. der Gruppe hat, werden idR 50 Prozent der variablen Vergütung in Form von unbaren Instrumenten (in der RBI werden zur Erfüllung dieses regulatorischen Erfordernisses die sog. Phantom Shares verwendet) gewährt
- Ex-post Risikoüberprüfung der variablen Vergütung (Malus/Clawback)

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen in einem angemessenen Verhältnis. Das Fixeinkommen wird so bemessen, dass den Mitarbeitern eine adäquate Lebensführung ermöglicht wird. Damit soll größtmögliche Flexibilität in der Auswahl und Umsetzung der variablen Vergütungskomponenten gewährleistet bleiben, bis hin zur Möglichkeit des gänzlichen Verzichts auf die Gewährung einer variablen Vergütung. Zudem schränkt der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen die Fähigkeit der RBI zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein. Die Grundlage aller variablen Vergütungsprogramme ist die Leistung, die auf Konzern-, Unternehmens- sowie individueller Ebene gemessen wird.

Das Vergütungssystem der RBI unterstützt die Überwindung des Silo-Denkens, weil ein erheblicher Teil der variablen Vergütung – unter Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen – mit der Leistung des Konzerns verknüpft wird. Gleichzeitig gewährleistet das Vergütungs- und Performance-Management-System hohe Qualität und soll damit die Kundenbeziehungen langfristig stärken.

## Vergütung des Vorstands

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

in € Tausend	2019	2018	2017
Fixe Bezüge	5.434	5.154	4.571
Boni (inkl. Anteile für Vorjahre)	3.196	2.493	1.882
Aktienbasierte Zahlungen	0	399	694
Sonstige Bezüge	2.778	2.345	2.738
<b>Gesamt</b>	<b>11.408</b>	<b>10.391</b>	<b>9.885</b>

Die in der Tabelle dargestellten fixen Bezüge enthalten Gehälter und Sachbezüge. Die erfolgsabhängigen Bestandteile der Vorstandsbezüge umfassen grundsätzlich Bonuszahlungen, d. h. Bonusanteile aus den Vorjahren sowie sofort fällige Bonusanteile für das Jahr 2018.

Die Zahlung eines Bonus ist an die Erreichung jährlich vereinbarter Ziele geknüpft, die in einem Balanced-Scorecard-Ansatz aus unterschiedlichen Bereichen stammen. Es handelt sich dabei um gewichtete Finanzziele (angepasst an die jeweilige Funktion, z. B. Return on Risk-Adjusted Capital, Gesamtkosten, risikogewichtete Aktiva), Kunden-, Mitarbeiter- und Prozess-/Effizienz-/Infrastrukturziele sowie allenfalls weitere Ziele. Die Höhe des Bonus wird anhand der Eigenkapitalrendite (Return on Equity, ROE) und der Cost/Income Ratio (CIR) bestimmt, wobei die zu erreichenden Zielwerte die sogenannten strategischen Ziele für ROE und CIR auf Ebene der RBI abbilden. Die Auszahlung erfolgt zeitlich verschoben nach den geltenden Bestimmungen des BWG, umgesetzt gemäß den internen Regelungen.

In den Verträgen der Vorstände ist ein Maximalbonus festgelegt. Damit sind für alle variablen Vergütungsbestandteile Höchstgrenzen vorgesehen. Die Summe aller variablen Vergütungsbestandteile ist mit maximal 100 Prozent der fixen Bezüge begrenzt. Diese Höchstbegrenzung gilt gleichermaßen für den Vorstandsvorsitzenden wie für die übrigen Vorstandsmitglieder und umfasst alle Formen variabler Vergütungen. Fixe Bezüge beinhalten laufende Bezüge und Sachbezüge. Sonstige Bezüge umfassen Entgelte für Organfunktionen bei verbundenen Unternehmen (Aufsichtsratsvergütungen), Zahlungen an Pensionskassen, Mitarbeitervorsorgekasse, Versicherungen, Zuschüsse, Fringe Benefits (Wohngeld, Schulgeld, Dienstwagen, Firmenparkplätze sowie die meisten Benefits, die den Mitarbeitern gewährt werden), sowie auch Sachbezüge.

Im Folgenden sind die Bezüge des Vorstands für 2019 im Detail dargestellt:

in € Tausend	Fixe Bezüge	Bonusanteile für 2018 und Vorjahre	Sonstige	Summe
Dr. Johann Strobl	900	832	414	2.146
Mag. Martin Grill	761	696	383	1.840
Mag. Andreas Gschwenter	760	498	408	1.666
lic. Mgr. Lukasz Januszewski	776	125	332	1.233
Mag. Peter Lennkh	699	631	444	1.774
Dr. Hannes Mösenbacher	762	301	402	1.465
Dr. Andrii Stepanenko	776	113	395	1.284
<b>Gesamt</b>	<b>5.434</b>	<b>3.196</b>	<b>2.778</b>	<b>11.408</b>

Zusätzlich zu den in der Tabelle angeführten Beträgen wurden an Dr. Herbert Stepic, Dkfm. Klemens Breuer, Aris Bogdaneris und Dr. Karl Sevelda zeitlich verschobene Bonusanteile aufgrund ihrer früheren Vorstandstätigkeit in Höhe von insgesamt € 1.346 Tausend ausbezahlt. Darüber hinausgehende Zahlungen oder außerordentliche Einmalzahlungen wurden nicht geleistet.

## Aufwendungen für Abfertigungen und Pensionen

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

Zudem besteht über eine Pensionskasse und/oder aufgrund einer individuellen Pensionszusage, die durch eine Rückdeckungsversicherung abgesichert ist, ein Schutz gegen das Berufsunfähigkeitsrisiko. Die Vorstandsverträge sind für die Dauer der jeweiligen Funktionsperiode oder befristet auf maximal fünf Jahre abgeschlossen.

Die Regelungen über Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit basieren grundsätzlich auf den im ÖCGK genannten Grundsätzen, und auch die vom ÖCGK vorgeschriebenen Höchstgrenzen (bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund maximal zwei Jahresgesamtvergütungen, ausgenommen aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen vor dem 1. Jänner 2010, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit; keine Abfindung bei vorzeitiger Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund) werden eingehalten. Für sogenannte Change-of-Control-Situationen bestehen keine speziellen Abfertigungsregelungen, d.h. die oben genannten Prinzipien gelangen grundsätzlich auch in solchen Fällen zur Anwendung.

Im Fall der Beendigung der Funktion bzw. des Dienstverhältnisses hat ein Mitglied des Vorstands Abfertigungsansprüche gemäß vertraglicher Vereinbarung. Die Abfertigungsansprüche gemäß vertraglicher Vereinbarung verfallen grundsätzlich bei Kündigung durch das Vorstandsmitglied oder bei vorzeitiger Beendigung aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund. Für die Höhe der Berechnungsgrundlage wird auf die Bestimmungen der §§ 23 und 23a Angestelltengesetz Bezug genommen, insbesondere, was den Begriff des Entgelts betrifft. Für sechs Mitglieder richten sich die Ansprüche nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz.

## Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

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

Entsprechende Rückstellungen für die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2019 wurden gebildet. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktionsperiode und der Ausübung einer Vorsitzfunktion folgende Vergütungen ausbezahlt:

Aufsichtsratsmitglied in € Tausend	Fixvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Mag. Erwin Hameseder	120	31	151
MMag. Martin Schaller	94	27	121
Dr. Heinrich Schaller	90	24	114
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	60	4	64
Mag. Peter Gauper	60	7	67
Betriebsökonom Wilfried Hopfner	60	7	67
Dr. Rudolf Könighofer	60	12	72
Dr. Johannes Ortner	60	11	71
Dr. Günther Reibersdorfer	60	7	67
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	70	17	87
Dr. Andrea Gaal	60	31	91
Mag. Birgit Noggler	66	31	97
<b>Summe</b>	<b>860</b>	<b>209</b>	<b>1.069</b>

Die Summe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für 2019 entspricht 66 Prozent der durchschnittlichen Vergütung eines Vorstandsmitgliedes der RBI für 2019.

## D&O-Versicherung

Für Aufsichtsrat, Vorstand und leitende Angestellte bestand auch für das Geschäftsjahr 2019 eine D&O (Directors & Officers)-Vermögensschaden- und Haftpflichtversicherung mit der UNIQA Österreich Versicherungen AG, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden. Die Deckung umfasst sowohl Ansprüche Dritter (Deckung im Außenverhältnis) als auch Ansprüche des Unternehmens selbst (Deckung im Innenverhältnis) gegen die Manager. Die Deckung im Innenverhältnis schützt auch das Unternehmen.

## Hauptversammlung

Die ordentliche Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2018 wurde am 13. Juni 2019 in Wien abgehalten. Die Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2019 findet am 18. Juni 2020 statt. Die Einberufung wird spätestens am 28. Tag vor der ordentlichen Hauptversammlung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in elektronischer Form bekannt gemacht.

Die Aktionäre als Eigentümer des Unternehmens üben ihre Rechte durch Abstimmung in der Hauptversammlung aus. Es gilt grundsätzlich das Prinzip „Eine Aktie, eine Stimme“. Demnach bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen, alle Aktionäre sind vollkommen gleichberechtigt. Jede ausgegebene Stückaktie gewährt eine Stimme, Namensaktien wurden nicht ausgegeben. Die Aktionäre können ihr Stimmrecht selbst oder durch Bevollmächtigte ausüben.

## Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI

Die Raiffeisenlandesbanken sowie unmittelbare und mittelbare Tochtergesellschaften der Raiffeisenlandesbanken sind aufgrund einer Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI gemeinsam vorgehende Rechtsträger i. S. d. § 1 Z 6 Übernahmegesetz (siehe Stimmrechtsmitteilung zuletzt vom 20. August 2019). In der Syndikatsvereinbarung sind unter anderem eine Stimmbindung für alle Angelegenheiten, die einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung der RBI unterliegen, Nominierungsrechte für den Aufsichtsrat der RBI und Vorkaufsrechte zwischen den Syndikatspartnern vereinbart. Ferner ist vereinbart, dass für einen Zeitraum von drei Jahren ab Wirksamkeit der Verschmelzung der Raiffeisen Zentralbank (RZB) mit der RBI im März 2017 Verkäufe von durch die Raiffeisenlandesbanken gehaltenen RBI-Aktien (mit wenigen Ausnahmen) vertraglich beschränkt sind, wenn dadurch die zusammengerechnete Beteiligung der Raiffeisenlandesbanken (unmittelbar und/oder mittelbar) an der RBI 50 Prozent des Grundkapitals zuzüglich einer Aktie unterschreiten würde (nach Ablauf des Dreijahreszeitraums verringert sich die Anteilsschwelle auf 40 Prozent des Grundkapitals).

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

## Beschreibung des Diversitätskonzepts

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

Im Juni 2018 wurde die RBI Group Diversity Policy veröffentlicht. Diese beschreibt die Relevanz dieses Themas für die RBI. Die Policy definiert die Verantwortlichkeiten und gibt auch vor, wie eine Diversity-Strategie im Konzern zu implementieren ist. In den Tochtergesellschaften standen im Jahr 2019 die Festsetzung der diesbezüglich lokalen Strategien im Fokus.

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

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

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

Im Vorstand der RBI gab es im Jahr 2019 keine Veränderungen. Das Mandat eines Vorstandsmitglieds wurde verlängert. Von sieben Vorstandsmitgliedern stammen aktuell fünf aus Österreich, ein Vorstandsmitglied ist polnischer und ein weiteres Vorstandsmitglied ist ukrainischer Herkunft. Damit beträgt der Anteil der Mitglieder mit nicht-österreichischer Herkunft zum Jahresende 2019 29 Prozent. Ein Aufsichtsratsmandat wurde im Jahr 2019 wiederum mit einer Frau neu nachbesetzt. Der Aufsichtsrat setzt sich zur Gänze aus Mitgliedern österreichischer Herkunft zusammen. Die Verteilung des Lebensalters erstreckt sich im Aufsichtsrat zwischen 45 und 65 Jahren (2018: zwischen 44 und 64 Jahren) und im Vorstand zwischen 41 und 60 Jahren (2018: zwischen 40 und 59 Jahren).

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

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

Um die Rahmenbedingungen für Beruf und Karriere weiter zu verbessern, arbeitet die RBI laufend an der Optimierung der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Arbeitsalltag. Modelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angeboten und aktiv unterstützt. Ebenso bestehen an manchen Standorten Betriebskindergärten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten. Diese Angebote zielen unter anderem darauf ab, ein gezieltes Karenzmanagement zu ermöglichen, das den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben fördern soll. Auch der Väterkarenz steht die RBI positiv gegenüber und sieht diese als wichtige Möglichkeit der Gleichberechtigung.

Die Initiative Vielfalt 2020 in Österreich wurde im Jahr 2019 mit einer Reihe von bereits in den Vorjahren begonnenen Maßnahmen fortgesetzt. Einer der aktuellen Themenschwerpunkte dieser Diversitäts-Initiative ist das Empowerment von Frauen. Damit soll insbesondere die Anzahl der Frauen im Top-Management erhöht werden. Die RBI ist davon überzeugt, dass es wesentlich ist, direkt bei den Personalprozessen anzusetzen, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Aus diesem Grund werden ausgeschriebene Managementpositionen erst besetzt, wenn es zumindest auch eine qualifizierte Kandidatin gibt. Dafür werden, falls erforderlich, potenziell geeignete Kandidatinnen auch aktiv angesprochen. Wenn sich keine Bewerberin meldet, darf die Stelle erst nach einer Wartezeit von einem Monat mit einem männlichen Bewerber besetzt werden. Auch externe Personalberater sind angehalten, immer auch weibliche Kandidaten zu präsentieren. Um Objektivität im Auswahlprozess zu gewährleisten, werden Unterlagen für Interviews oder Hearings anonymisiert. Im Talentauswahlprozess muss zumindest ein weiblicher Assessor beteiligt sein, zudem besteht die Möglichkeit der Selbstonomierung. Ein wesentlicher Faktor, der gerade die vermehrte Besetzung von Managementpositionen mit Frauen behindert, sind unbewusste Vorurteile. Um dem entgegenzuwirken, wird neben den Führungskräften der RBI seit 2018 auch den Mitarbeitern ein spezielles E-MicroLearning-Programm angeboten, mit dessen Hilfe sie eigene Vorurteile besser erkennen und den bewussten Umgang damit erlernen können. Zur Überwindung struktureller Barrieren ermöglicht die RBI auch Modelle wie Führung in Teilzeit. Ebenso sieht sie geschlechtsspezifisches Mentoring als ein wesentliches Instrument, um die Frauenquote im Management zu erhöhen. Im Jahr 2019 absolvierten zwei Mitarbeiterinnen das Unternehmens-Innovation-Programm Lead F für weibliche Führungskräfte der Zukunft.

Für die RBI AG hat der Nominierungsausschuss einen Zielanteil von 30 Prozent für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management (zweite und dritte Führungsebene) bis 2024 beschlossen. Per 31. Dezember 2019 stellten sich hier die Anteile von Frauen in Führungspositionen (Positionen mit Mitarbeiterverantwortung) bis zur dritten Führungsebene wie folgt dar: Aufsichtsrat 28 Prozent (2018: 28 Prozent), Vorstand 0 Prozent (2018: 0 Prozent), zweite Führungsebene 20 Prozent (2018: 19 Prozent) und dritte Führungsebene 24 Prozent (2018: 20 Prozent), dies bei einer Gesamtquote von Mitarbeiterinnen von 47 Prozent (2018: 46 Prozent). Die RBI AG erfüllt damit die in Österreich seit 1. Jänner 2018 geltende gesetzlich verpflichtende Frauenquote für den Aufsichtsrat. Im abgelaufenen Jahr hat sich der Frauenanteil im Top-Management geringfügig erhöht. Die RBI AG befindet sich aktuell in einer umfangreichen Neuausrichtung und Transformation, mit welcher geänderte Rahmenbedingungen im Bankgeschäft adäquat berücksichtigt werden sollen. Die aktuellen Zahlen zum Frauenanteil sind daher nur eine Zeitpunktbetrachtung in diesem Prozess. Die mit einer externen Organisation durchgeführte detaillierte Analyse der Personalstruktur sowie der Rekrutierungs- und Beförderungspraktiken in Zusammenhang mit dem Frauenanteil im Top-Management hat Entwicklungspotenziale in der RBI-Unternehmenskultur aufgezeigt. Ein umfangreiches Change-Management-Projekt, das auch Diversitätsaspekte beinhaltet, diese aber mit anderen wesentlichen Kulturelementen verbindet, und den Wandel unserer Zeit impliziert, wird daher im Jahr 2020 starten.

Für den RBI-Konzern insgesamt hat der Nominierungsausschuss einen Zielanteil von 35 Prozent für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und zweiter Führungsebene bis spätestens 2024 beschlossen. Die folgenden Zahlen beinhalten die RBI AG und 13 Netzbanken in CEE sowie die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H. und die Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H. sowie die Valida Vorsorge Management, die Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft und die Raiffeisen Centrobank AG. Per 31. Dezember 2019 sind im RBI-Konzern insgesamt 66 Prozent (2018: 66 Prozent) der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Vorstandsfunktionen beträgt 14 Prozent (2018: 14 Prozent), in der zweiten Führungsebene 35 Prozent (2018: 35 Prozent) und in der dritten Führungsebene 46 Prozent (2018: 46 Prozent). Der Frauenanteil in Aufsichtsräten liegt bei 24 Prozent (2018: 18 Prozent).

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

## Transparenz

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

Analog zu den regulatorischen und gesetzlichen Richtlinien wurde in der RBI ein Hinweisgebersystem in Form einer Whistleblower Hotline eingerichtet. Mitarbeiter haben die Möglichkeit dort in anonymer Form bei einem unabhängigen Unternehmen ihre Hinweise zu etwaigen Verstößen gruppenweit und in ihrer Landessprache einzugeben. Alle Hinweise werden durch Compliance in der RBI untersucht. Das Ergebnis der Untersuchung muss zurückgemeldet werden, bevor der Fall geschlossen werden kann.

## Interessenkonflikte

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

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

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

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

Die RBI hat seit mehreren Jahren interne Richtlinien, die im Detail die Geschäftsvorfälle zur Vermeidung von Interessenskonflikten regeln. Der Mitte 2019 in Österreich in Kraft getretenen Regelungen für Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen und Personen (im Rahmen der Umsetzung der EU-Aktionärsrechterichtlinie) wird durch eine eigens erlassene interne Direktive Rechnung getragen.

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

Die Gesellschaft erstellte für die RBI einen gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht nach § 267a UGB für das Geschäftsjahr 2019, der auch die Angaben nach § 243b UGB für das Mutterunternehmen enthält. Dieser Bericht wurde vom Aufsichtsrat nach § 96 Abs 1 AktG geprüft. Zudem hat der Vorstand die KPMG mit der Prüfung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts beauftragt, und diese wird den Aufsichtsrat in der Sitzung vom März 2020 darüber informieren. Über das Ergebnis seiner Prüfung wird der Aufsichtsrat in der ordentlichen Hauptversammlung Bericht erstatten.

## Rechnungslegung und Abschlussprüfung

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

Die Hauptversammlung vom 21. Juni 2018 wählte als Abschluss- und Bankprüfer für das Geschäftsjahr 2019 die KPMG. Die KPMG bestätigte gegenüber der RBI AG, dass ihr eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme an einem Qualitätsprüfungssystem vorliegt. Ebenso wurde erklärt, dass keine Ausschluss- und Befangenheitsgründe bestehen. Der Aufsichtsrat wird über das Ergebnis der Konzernabschlussprüfung durch den Abschlussprüfer in Form des gesetzlich vorgeschriebenen Berichts über die Prüfung des Konzernabschlusses sowie durch den Bericht des Prüfungsausschusses informiert. Darüber hinaus hat der Abschlussprüfer auf Grundlage der vorgelegten Dokumente und der zur Verfügung gestellten Unterlagen die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements gemäß ÖCGK zu beurteilen. Der daraus resultierende Bericht wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zur Kenntnis gebracht. Dieser trägt dafür Sorge, dass der Bericht im Prüfungsausschuss behandelt und im Aufsichtsrat darüber berichtet wird.

Der Vorstand



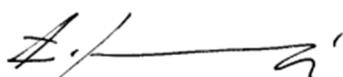
Dr. Johann Strobl



Mag. Martin Grill



Mag. Andreas Gschwenter



Lic. Mgr. Łukasz Januszewski



Mag. Peter Lennkh



Dr. Hannes Mösenbacher



Dr. Andrii Stepanenko