

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 2021. Der ÖCGK ist auf der Website des Österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance (www.corporate-governance.at) und auf der Website der RBI (www.rbinternational.com → Investoren → Corporate Governance und Vergütung) öffentlich zugänglich. Neben der RBI veröffentlicht auch ihre slowakische Tochterbank Tatra banka, a.s. als börsennotiertes Unternehmen in Einklang mit den lokalen gesetzlichen Vorschriften einen Corporate-Governance-Bericht. Dieser Bericht wird im Rahmen des Geschäftsberichts der Tatra banka veröffentlicht und ist auf der Website (www.tatrabanka.sk → About bank → Investor relations → Economic results → Annual Reports) zugänglich. Die RBI hat keine weiteren Tochterunternehmen, die zur Veröffentlichung eines Corporate-Governance-Berichts verpflichtet sind.

Der Aufbau der Governance der RBI

Bankenaufsichtsrechtliche Vorschriften: Großbanken mit Sitz in der Europäischen Union müssen gewisse Vorschriften, wie beispielsweise die Kapitaladäquanzverordnung (CRR), die Eigenkapitalrichtlinie (CRD), die Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID II), die Geldwäscherichtlinie (AMLD) oder die Zahlungsdiensterichtlinie (PSD 2) einhalten. Dazu kommt eine Vielzahl österreichischer Gesetze wie das Bankwesen-, das Aktien-, das Wertpapieraufsichts- oder das Zahlungsdienstegesetz. Dieser rechtliche Rahmen prägt die prozessualen Abläufe in der RBI maßgeblich.

Aufbauend auf den rechtlichen Rahmenbedingungen definierte die RBI ihre internen Verhaltensregeln, den **RBI Verhaltenskodex** (RBI Code of Conduct, www.rbinternational.com → Über uns → Governance → Code of Conduct). Dieser bildet gemeinsam mit den weiter unten erwähnten Werten das Fundament der auf Integrität und ethischen Prinzipien basierenden Unternehmenskultur. Die RBI verpflichtet sich mit dem Code of Conduct zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und der damit einhergehenden sozialen und ökologischen Verantwortung. Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Vorstandsmitglieder sowohl im Innenverhältnis wie auch nach außen im Kontakt mit Kundinnen und Kunden und anderen Stakeholdern bindend. Er gewährleistet somit den hohen Standard des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dementsprechend müssen alle Governance-Dokumente der RBI den im RBI-Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen entsprechen.

Aufbauend auf dem rechtlichen Rahmen und dem Code of Conduct stellen die **gruppeninternen Richtlinien und Prozesse** regelkonformes Verhalten sicher. Sie bilden das Unternehmensrecht der RBI. Deren Dokumentation und laufende Umsetzung stellen die grundlegende Voraussetzung zur Einhaltung der rechtlichen Anforderungen dar. Das Regelwerk definiert Rollen und Verantwortlichkeiten ebenso wie Standards für die Überwachung der Implementierung der Richtlinien.

Die RBI setzte sich 2019 mit der **Vision 2025** „Wir sind der am häufigsten empfohlene Finanzdienstleister“ ein ambitioniertes Ziel, das durch die Erfüllung der **Mission** „Wir erleichtern das Leben unserer Kundinnen und Kunden durch ständige Innovation“ erreicht werden soll. Die **Werte** „Kollaboration“, „Proaktivität“, „Lernen“ und „Verantwortung“ wurden als besonders wichtig für die Erreichung der Vision definiert.

Aus der Vision & Mission wurde die **„Strategic Roadmap“** entwickelt. Dieser mehrjährige Entwicklungsplan unterteilt die großen strategischen Ziele in konkrete und gut messbare Einzelabschnitte. Diese werden jeweils für einen Zeitraum von zwei Jahren festgelegt, wodurch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit der jeweilige Beitrag auf Bereichsebene zur Erreichung der Vision 2025 ableitbar ist. Der Fortschritt wird vierteljährlich evaluiert und im Vorstand diskutiert.

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.



Seit der Kodexrevision 2020 hat das Unternehmen Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik gemäß § 78a AktG) und die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder in einem gesonderten Vergütungsbericht gemäß § 78c AktG darzustellen. Der Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung am 30. März 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt und zeitgerecht vor der Hauptversammlung auf der Internetseite der RBI veröffentlicht.

Der ÖCGK gliedert sich in L-, C- und R-Regeln. L-Regeln (Legal Requirement) beruhen auf zwingenden Rechtsvorschriften. C-Regeln (Comply or Explain) sollen eingehalten werden; eine Abweichung muss erklärt und begründet werden, um 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 in ihrer Funktion als Eigentümerversorger auch Organfunktionen in Banken der RBG aus. Dadurch kann der Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Kontrollfunktion zum Wohl des Unternehmens auf umfassendes branchenspezifisches Know-how und langjährige Erfahrung zurückgreifen.

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

Derzeit setzen sich die Kapitalvertreter des Aufsichtsrats der RBI AG aus zwölf Mitgliedern, davon neun Kernaktionärsvertreter der RBG sowie drei Streubesitzervertreter 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 Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH, Wien (Deloitte), die Einhaltung der C-Regeln des Kodex extern zu evaluieren. Der Bericht über diese externe Evaluierung ist auf www.rbinternational.com → Investoren → Corporate Governance und Vergütung → Evaluierung zum CG-Kodex öffentlich zugänglich.

Zusammensetzung des Vorstands

Zum 31. Dezember 2022 gehörten dem Vorstand folgende Mitglieder an:

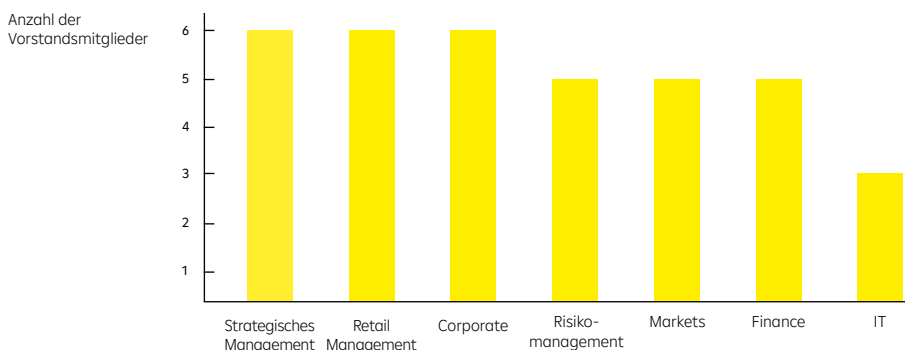
Vorstandsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Johann Strobl, Vorsitzender	1959	22. September 2010 ¹	28. Februar 2027
Mag. Andreas Gschwentner	1969	1. Juli 2015	30. Juni 2023
Lic. Mgr. Łukasz Januszewski	1978	1. März 2018	28. Februar 2026
Mag. Peter Lennkh	1963	1. Oktober 2004	31. Dezember 2025 ²
Dr. Hannes Mösenbacher	1972	18. März 2017	28. Februar 2025
Dr. Andrii Stepanenko	1972	1. März 2018	28. Februar 2026

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

² Mag. Peter Lennkh gab am 31. Jänner 2023 bekannt, im Laufe des Jahres 2023 sein Vorstandsmandat zurückzulegen.

Der Vorstand in seiner gesamthafter Zusammensetzung verfügt über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, die der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäfte sowie der Risikostruktur der RBI angemessen sind.

Expertise innerhalb des Gesamtvorstands



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

Dr. Johann Strobl	UNIQA Insurance Group AG, 2. Stellvertreter des Vorsitzenden UNIQA Österreich Versicherungen AG, Mitglied Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Mag. Andreas Gschwenter	RSC Raiffeisen Service Center GmbH, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Informatik Geschäftsführungs GmbH, stellvertretender Vorsitz Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Mag. Peter Lennkh	Oesterreichische Kontrollbank Aktiengesellschaft, 1. Stellvertreter des Vorsitzenden Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied
Dr. Hannes Mösenbacher	Raiffeisen-Kundengarantiegemeinschaft Österreich, Obmann Oesterreichische Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen, Österreich, Mitglied

Neben der Leitung und Steuerung der RBI AG übten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 Überwachungsaufgaben in folgenden bedeutsamen Tochterunternehmen der RBI AG als Aufsichtsräte aus:

Aufsichtsratsmandat

Dr. Johann Strobl	AO Raiffeisenbank, Russland, Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, stellvertretender Vorsitz
Mag. Andreas Gschwenter	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
Lic. Mgr. Łukasz Januszewski	Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Vorsitz Raiffeisen Bank JSC, Ukraine, Vorsitz Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., Österreich, Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied
Mag. Peter Lennkh	Raiffeisen banka a.d., Serbien, Vorsitz Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Kosovo, Vorsitz Raiffeisen Bank Sh.a., Albanien, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Dr. Hannes Mösenbacher	Raiffeisen Digital Bank AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, stellvertretender Vorsitz AO Raiffeisenbank, Russland, Mitglied Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Tatra banka, a.s., Slowakei, Mitglied
Dr. Andrii Stepanenko	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., Österreich, stellvertretender Vorsitz Tatra banka, a.s., Slowakei, Vorsitz Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft, Österreich, Vorsitz Raiffeisen Bank JSC, Ukraine, stellvertretender Vorsitz Raiffeisenbank a.s., Tschechien, Mitglied Raiffeisen Bank S.A., Rumänien, Mitglied Raiffeisen Digital Bank AG, Österreich, Vorsitz

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Mitglieder an:

Aufsichtsratsmitglied	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Mag. Erwin Hameseder, Vorsitzender	1956	8. Juli 2010 ¹	Ordentl. Hauptversammlung 2025
MMag. Martin Schaller 1. stellvertretender Vorsitzender	1965	4. Juni 2014	Ordentl. Hauptversammlung 2024
Dr. Heinrich Schaller 2. stellvertretender Vorsitzender	1959	20. Juni 2012	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Mag. Klaus Buchleitner, MBA ²	1964	26. Juni 2013	31. März 2022
Mag. Peter Gauper	1962	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Betriebsökonom Wilfried Hopfner ²	1957	22. Juni 2017	31. März 2022
Dr. Rudolf Könighofer	1962	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2027
MMag. Reinhard Mayr	1954	20. Oktober 2020	Ordentl. Hauptversammlung 2025
Dr. Heinz Konrad	1961	20. Oktober 2020	Ordentl. Hauptversammlung 2025
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	1968	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Mag. Michael Höllner ³	1978	31. März 2022	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Mag. Michael Alge ³	1971	31. März 2022	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Dr. Andrea Gaal	1963	21. Juni 2018	Ordentl. Hauptversammlung 2023
Mag. Birgit Noggler	1974	22. Juni 2017	Ordentl. Hauptversammlung 2027
Mag. Rudolf Kortenhofer ⁴	1961	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. Peter Anzeletti-Reiki ⁴	1965	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Mag. (FH) Gebhard Muster ⁴	1967	22. Juni 2017	Bis auf Weiteres
Mag. Helge Rechberger ⁴	1967	10. Oktober 2010	Bis auf Weiteres
Dr. Natalie Egger-Grunicke ⁴	1973	18. Februar 2016	Bis auf Weiteres
Mag. Denise Simek ⁴	1971	1. Oktober 2021	Bis auf Weiteres

¹ Mit Wirksamkeit zum 10. Oktober 2010

² Mit Wirksamkeit der Hauptversammlung vom 31. März 2022 ausgeschieden

³ Mit Wirksamkeit der Hauptversammlung vom 31. März 2022 Mitglied des Aufsichtsrats

⁴ Vom Betriebsrat entsendet

Der Aufsichtsrat besteht aus 18 Mitgliedern, davon sind fünf Frauen.

Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG legte im Sinn und unter Berücksichtigung der C-Regel 53 und des Anhangs 1 des ÖCGK fest, dass bei der Aufsichtsratszusammensetzung auf folgende Kriterien für die Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschaft Bedacht zu nehmen ist:

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

In Entsprechung der C-Regel 53 des ÖCGK sind – bis auf eine Ausnahme – alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats im Sinne der vorstehenden Kriterien als von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig anzusehen. Herr Mag. Michael Höllerer war in den vergangenen fünf Jahren vor der Übernahme des Aufsichtsratsmandats leitender Angestellter der Gesellschaft, erfüllt aber davon abgesehen ebenfalls alle Unabhängigkeitskriterien. Weiters erfüllen alle Mitglieder der Ausschüsse die genannten Unabhängigkeitskriterien (C-Regel 39 des ÖCGK).

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 2022 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 Südzucker AG, Deutschland, 2. stellvertretender Vorsitz
Dr. Heinrich Schaller	voestalpine AG, Österreich, stellvertretender Vorsitz AMAG Austria Metall AG, Österreich, 2. stellvertretender Vorsitz
Mag. Klaus Buchleitner, MBA	BayWa AG, Deutschland, stellvertretender Vorsitz (ausgeschieden am 31. März 2022)

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.

Zusammensetzung der Ausschüsse

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats regelt dessen Organisation und weist bestimmte Aufgaben dem Arbeits-, Risiko-, Prüfungs-, Vergütungs-, Nominierungs-, Personal- und Digitalisierungsausschuss zu. Diese Ausschüsse setzten sich per 31. Dezember 2022 wie folgt zusammen:

	Arbeits-ausschuss	Risiko-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Nominierungs-ausschuss	Personal-ausschuss	Digitalisierungs-ausschuss
Vorsitzende(r)	Erwin Hameseder	Birgit Noggler	Eva Eberhartinger	Erwin Hameseder	Erwin Hameseder	Erwin Hameseder	Andrea Gaal
Erster Stellvertreter	Heinrich Schaller	Martin Schaller	Erwin Hameseder	Heinrich Schaller	Heinrich Schaller	Heinrich Schaller	Martin Schaller
Zweiter Stellvertreter	Martin Schaller	Erwin Hameseder	Heinrich Schaller	Martin Schaller	Martin Schaller	Martin Schaller	-
Mitglied	Andrea Gaal	Heinrich Schaller	Reinhard Mayr	Eva Eberhartinger	Heinz Konrad	Heinz Konrad	Michael Alge
Mitglied	Birgit Noggler	Eva Eberhartinger	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Andrea Gaal	Reinhard Mayr
Mitglied	-	Andrea Gaal	Birgit Noggler	Birgit Noggler	Birgit Noggler	Birgit Noggler	-
Mitglied	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	Rudolf Korten Hof	-	Rudolf Korten Hof
Mitglied	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	Peter Anzeletti-Reikl	-	Peter Anzeletti-Reikl
Mitglied	Denise Simek	Gebhard Muster	Natalie Egger-Grunicke	Denise Simek	Natalie Egger-Grunicke	-	-

Der Prüfungsausschuss, der Vergütungsausschuss sowie der Risikoausschuss sind jeweils zu einem Drittel mit Vertreterinnen und Vertretern der Kernaktionäre, des Streubesitzes und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besetzt. In allen Ausschüssen sind Frauen vertreten, bei drei Ausschüssen haben Frauen den Vorsitz inne.

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 auf diesem Gebiet zurückgreifen. Mag. Birgit Noggler nimmt überdies neben ihrem Mandat bei der Semperit Aktiengesellschaft Holding auch Aufsichtsratsmandate in der B&C Industrieholding GmbH, der B&C KB Holding GmbH und der NOE Immobilien Development GmbH sowie in der immigon portfolio-abbau ag wahr.

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 deren Vizerektorin, 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, als auch seit 2014 Aufsichtsratsmitglied in der maxingvest AG (Deutschland).

Mag. Dr. Andrea Gaal als Vorsitzende des Digitalisierungsausschusses hatte während ihrer beruflichen Karriere Schlüsselpositionen bei britischen und amerikanischen High-Tech Start-ups inne und war in geschäftsführender Funktion mit Verantwortlichkeiten für die DACH- und CE-Region sowie für Nordamerika (Kanada) bei Sony und Sony Ericsson tätig. Mag. Dr. Andrea Gaal engagiert sich weiters auch im Beirat von AI 42.cx, ein auf die Analyse und Identifikation von Intellectual Property (geistiges Eigentum) und Intangible Assets (immaterielle Vermögenswerte) fokussiertes Marktdaten-Unternehmen. Sie ist u. a. Mitglied der AI-42 INDEX™ Kommission, die die Konstituenten und Gewichtungen des Index festlegt. Dieser Index besteht aus den weltweit größten börsennotierten Unternehmen mit Kompetenz im Bereich Künstliche Intelligenz und wird über Refinitiv (Thomson Reuters) veröffentlicht. Neben ihrem beruflichen Wirken lehrt Mag. Dr. Andrea Gaal zudem als Adjunct Professor an der Webster Privatuniversität Wien am Department of Business & Management. Mit Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. als Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Mag. Birgit Noggler als Vorsitzende des Risikoausschusses und Mag. Dr. Andrea Gaal als Vorsitzende des Digitalisierungsausschusses wird die Verantwortung der Streubesitzvertreter unterstrichen.

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 Raiffeisen-Landeszentralen 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 BWG und die damit verbundenen Aufgaben sowie die Verbundunternehmen in ihrer Eigenschaft als Vertriebspartner der RBG.

Der Beirat setzt sich aus den sieben Aufsichtsratsvorsitzenden der Raiffeisenlandesbanken und dem Obmann des Raiffeisenverbands Salzburg zusammen und tagte 2022 vier Mal. Die Teilnahme der Mitglieder pro Sitzung lag bei 90,63 Prozent.

Die Beiratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine 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.

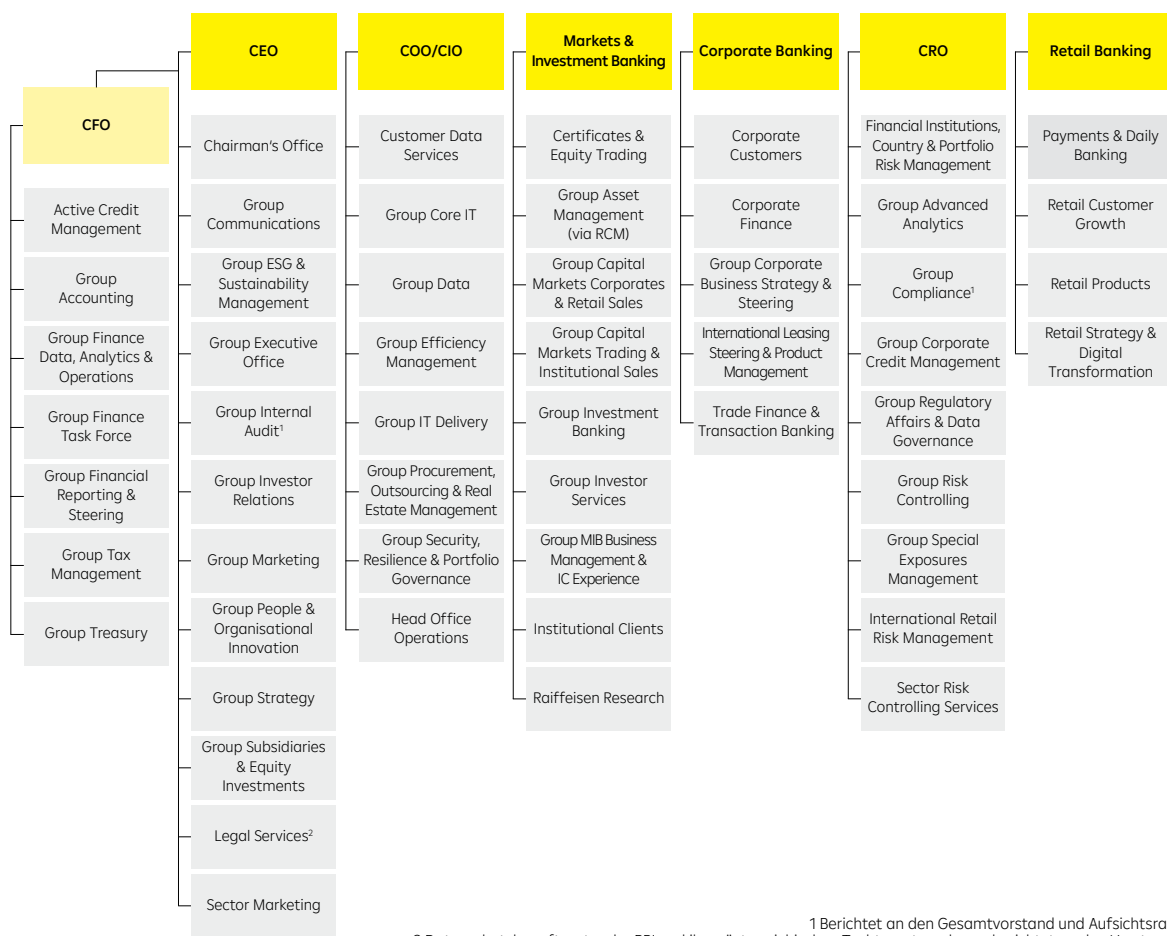
Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrats

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 im Sinne einer zukunftsgerichteten, modernen und nachhaltig orientierten Unternehmensführung wahrgenommen. Dabei verfolgt der Vorstand stets das Wohl des Unternehmens und berücksichtigt die Interessen der Kundinnen und Kunden, der Aktionärinnen und Aktionäre und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Vorstand führt die Geschäfte der Gesellschaft gemäß dem Gesetz, der Satzung und der Geschäftsordnung des Vorstands. 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 des 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 2022):



¹ Berichtet an den Gesamtvorstand und Aufsichtsrat
² Datenschutzbeauftragter der RBI und ihrer österreichischen Tochterunternehmen berichtet an den Vorstand

Veränderungen in der Organisationsstruktur

Vorstandsbereich Chief Executive Officer (CEO)

One Finance (CFO): Nach der grundlegenden Reorganisation im Finance-Bereich 2021 wurden die Zuständigkeiten und Schnittstellen zwischen zwei bestehenden Servicebereichen im zweiten Quartal 2022 weiter adjustiert und verfeinert, um einen klaren Fokus der Bereiche zu gewährleisten. Im Zuge dieser Anpassungen wurde Group Finance Services in Group Finance Data, Analytics & Operations umbenannt und konzentriert sich auf die intelligente und effiziente Datenbeschaffung sowie Datenverarbeitung für den Finanzbereich. Der neu geschaffene Bereich Group Accounting ermöglicht eine gezielte Fokussierung auf die Erfassung von Bankaktivitäten und externe Berichterstattung sowie die Erstellung von Konzernabschlüssen in Übereinstimmung mit Unternehmensrichtlinien und relevanten Rechnungslegungs- und Regulierungsstandards. Group Financial Reporting & Steering ergänzt die externe Berichterstattung um Management-Reporting und -Analysen und konzentriert sich auf diese sowie die interne Berichterstattung als Kernaufgaben.

Vorstandsbereich Markets & Investment Banking

Certificates & Equity Trading: Im Rahmen der zweiten Phase der Integration der Raiffeisen Centrobank (RCB) wurde der Teilbetrieb Certificates & Equity Trading, der ursprünglich in der RCB angesiedelt war, als neuer Geschäftsbereich in Markets & Investment Banking integriert. Gemeinsam mit dieser Einheit wurden auch die zugehörigen unterstützenden Einheiten in die entsprechenden Bereiche der RBI übernommen. Diese Integration ermöglicht es den Kunden der RBI, von einem erweiterten Produkt- und Dienstleistungsangebot zu profitieren und resultiert in neuen Wachstumsmöglichkeiten für die RBI. Der in der RCB verbleibende Geschäftsbereich Digital Retail wird zusammen mit den zugehörigen Unterstützungsfunktionen als eigenständige Bank weitergeführt und die Raiffeisen Centrobank AG wurde entsprechend in Raiffeisen Digital Bank AG umfirmiert.

Vorstandsbereich Retail Banking

Nach der umfangreichen Reorganisation des Retail-Bereichs im zweiten Quartal 2021 wurde die Retail-Struktur im Rahmen der laufenden adaptiven Transformation im zweiten Quartal 2022 erneut angepasst. Die neue Struktur umfasst insgesamt vier Bereiche und zielt darauf ab, Retail in der Konzernzentrale zu einem kundenorientierten Transformationstreiber für die Gruppe zu etablieren und den Fokus auf Design und Entwicklung standardisierter Gruppenlösungen (Digital First Products) für Kunden zu verstärken. Zwei der vier Bereiche (Payments & Daily Banking, Retail Products) konzentrieren sich auf die Bereitstellung von End-to-end-Gruppenlösungen. In Einklang mit dieser Neuausrichtung wurden die Bereiche International Premium & Private Banking sowie International Small Business Banking & CX aufgelöst und die betroffenen Produkte und Prozesse in die übrigen Bereiche integriert. International Retail Payments wurde zu Payments & Digital Banking umbenannt und die bestehenden Aufgabenbereiche um Daily Banking und Kunden-Onboarding erweitert. International Retail Lending wurde in Retail Products umbenannt und konzentriert sich auf Privatkunden sowie auf das Geschäft mit Klein- und Mittelbetrieben. Der Bereich ist weiterhin für das konzernweite Management von besicherten und unbesicherten Kreditprodukten verantwortlich. Der Bereich Retail Customer Growth fungiert als Wegbereiter für das Geschäftswachstum im Retail-Bereich in der Gruppe. Retail Strategy & Digital Transformation deckt die gesamte digitale Transformationsstrategie, einschließlich Customer Experience (CX), Sustainability und die adaptive Transformation des Retail Banking ab, und ist auch für Innovation und die Entwicklung der wichtigsten digitalen Kanäle verantwortlich.

Vorstandsbereich COO/CIO

Der Risikomanagement-Aufgabenbereich des Group IT Risk Management wird erweitert und wechselt zu Group Risk Controlling, um das IT-Risikomanagement im bestehenden Rahmenwerk zu stärken. Diese Veränderung ist notwendig, um eine ordentliche Trennung der Zuständigkeiten zu garantieren sowie der gesteigerten Bedeutung des IT-Risikomanagements für die Gruppe und dem gesteigerten Bedarf nach Transparenz und Berichterstattung von IT-Risiken nachzukommen.

Vorstandsbereich Corporate Banking

Retail Sustainability Strategy wechselt zu Sustainable Finance im Bereich Corporate Finance, um dort ein ESG-Kompetenzzentrum zu bilden. Die Veränderung wurde durch den wachsenden Bedarf nach nachhaltiger Finanzierung und funktional übergreifender Zusammenarbeit und Zentralisierung von Prozessen und Erfahrung notwendig. Sustainable Finance wird als ESG-Kompetenzzentrum für alle Kundensegmente inklusive des Retail-Bereiches auftreten.

Darstellung der Situation im Lichte des Ukraine Krieges

Die RBI blickt auf ein herausforderndes Geschäftsjahr zurück, das stark von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und den daraus resultierenden wirtschaftlichen Umbrüchen geprägt war. Der Krieg in der Ukraine stellte eine noch nie dagewesene Herausforderung für die RBI und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Mit vereinten Kräften arbeiteten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBI daran, diesen Herausforderungen zu begegnen. Verschiedene Hilfsinitiativen und Spendenaufrufe sorgten dafür, dass nicht nur Erste Hilfe geleistet, sondern auch langfristige Unterstützung für Betroffene angeboten werden konnte. Die Hilfe erfolgte entweder direkt an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder indirekt über Spenden an Hilfsorganisationen. Der Krieg hat für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Raiffeisen Bank JSC (Ukraine) zu lebensverändernden Umständen geführt. Daher war und ist es der RBI ein wichtiges Anliegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Familien, die flüchten und das Land verlassen mussten, auf verschiedenste Weise zu unterstützen. Die RBI möchte sich hier bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken, die nicht nur mittels Sach- oder Geldspenden einen Beitrag geleistet, sondern auch ihre zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt haben. Trotz des krisengeprägten Geschäftsjahres kann die RBI auf ein solides Geschäftsergebnis zurückblicken, das den herausragenden Bemühungen und der harten Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken ist. Das abgelaufene Geschäftsjahr hat bestätigt, dass das Geschäftsmodell und die Governance der RBI widerstandsfähig und nachhaltig sind.

Sitzungen des Vorstands

Im Berichtszeitraum trat der Vorstand zu 53 Sitzungen zusammen. Dabei wurden neben der aktuellen Geschäftsentwicklung insbesondere auch strategische Themen, wie die Weiterentwicklung des Geschäftsbetriebs und wesentliche regulatorische Themen in regelmäßigen Abständen besprochen und diskutiert. Zu den strategischen Themen zählten hier beispielsweise auch der jährliche Strategy Review und die Diskussionen über den Footprint der RBI-Gruppe.

Zu den regulatorischen Themen zählten dabei laufende Updates zu Audit, Compliance sowie zu internen rechtlichen Bestimmungen. Neben einer Vielzahl an Themen, mit denen sich der Vorstand im Jahr 2022 befasste, soll im Folgenden auf die für die Governance der RBI relevanten Themen näher eingegangen werden.

Eines der zentralen Themen 2022 war der Krieg in der Ukraine und die Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden der Raiffeisen Bank JSC (Ukraine) sowie auf die Geschäftstätigkeit in der Ukraine und in Russland. In vielen Sitzungen wurden sämtliche strategische Optionen für die AO Raiffeisenbank (Russland), bis hin zu einem sorgfältig gesteuerten Ausstieg aus Russland, eingehend geprüft, diskutiert und bewertet. Die hohe Komplexität und die schwierigen und sich laufend ändernden Rahmenbedingungen haben eine abschließende Entscheidung dieser Frage bis zum Bilanzstichtag noch nicht möglich gemacht.

Neben dem Status der Raiffeisen Bank JSC (Ukraine) gab es auch regelmäßige Statusberichte über den Prozess des Verkaufs der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD an die KBC Bank, der im Vorjahr beschlossen worden war. Der Verkauf wurde am 7. Juli 2022 abgeschlossen. Der Kauf der Crédit Agricole Group in Serbien, bestehend aus einer Bank und einer Leasinggesellschaft war ebenfalls Agendapunkt im Vorstand, genauso wie die Integrationsfortschritte bei der Equa bank in Tschechien nach der Akquisition durch die tschechische Raiffeisenbank a.s. im Vorjahr.

Mehrmals im Geschäftsjahr wurden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterumfragen durchgeführt und es wurde darüber im Vorstand berichtet und diskutiert. Aufgrund des hohen Arbeitsdrucks und der emotionalen Belastung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter standen unter anderem die Themen Work-Life-Balance sowie Karriereperspektiven und Sinn der Arbeit stark im Fokus. Es wurden sowohl die möglichen Ursachen als auch Verbesserungsmaßnahmen im Vorstand mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbedürfnissen und Unternehmenszielen weiter zu verbessern, diskutiert.

Im Sinne einer nachhaltigen und guten Corporate Governance wurden die Prozesse für das Erkennen und den Umgang mit möglichen Interessenskonflikten weiter verbessert. So wurden die entsprechenden Regeln inhaltlich überarbeitet bzw. an aktuelle regulatorische Vorgaben angepasst. Dabei wurden insbesondere Aktualisierungen aus regulatorischen Vorgaben (EBA-Guidelines on Internal Governance von Juli 2021/ECB Guide to Fit-&-Proper-Assessments von Dezember 2021) berücksichtigt und relevante Definitionen sowie allgemeine Verantwortlichkeiten und Erwartungshaltungen (primär gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) präzisiert.

Regelmäßige Berichte über den Stand und die Entwicklungen im Gebiet der Compliance ermöglichten es dem Vorstand, in diesem wichtigen Bereich stets auf aktuellem Stand in Bezug auf Risiken, Marktentwicklungen, Effektivität der internen Kontrollmechanismen etc. zu bleiben. Berichtet wurde der Status in den Bereichen Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsprävention, Finanzsanktionen und Kapitalmarkt-Compliance. Außerdem wurde regelmäßig über allgemeine Wirtschaftskriminalität (z. B. Betrug) sowie über die technischen und prozessualen Verbesserungen, die zu einer Optimierung der Prozesse und des Risikomanagements führen sollen, berichtet. Interne und externe Prüfungs- und Benchmarking-Analysen bescheinigten der RBI auch im vergangenen Jahr sehr hohe Compliance-Standards. Der Krieg in der Ukraine und die folgenden Sanktionen sowie die verstärkten Überwachungen der Geldströme erfordern weiterhin besondere Anstrengungen der Compliance-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter.

Die Digitalisierung ist und bleibt ein wesentliches Instrument, um Bankdienstleistungen zeitgemäß und niederschwellig anzubieten. In einer Vielzahl an Sitzungen beschäftigte sich der Vorstand damit, die verschiedenen in der RBI laufenden Initiativen zu bewerten und voranzutreiben. Bei diesen Initiativen geht es darum, digitale Produkte und Dienstleistungen – entsprechend den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden – sowohl für den digitalen als auch den persönlichen Vertrieb zu entwickeln. Der Vorstand nimmt nicht nur seine Rolle als Treiber dieser Entwicklung wahr, sondern hat dabei stets die strategischen Ziele im Auge.

Die Transformation der RBI zu einer agilen und adaptiven Organisation und die damit einhergehenden Anpassungen der internen Governance sind ungeachtet der Erreichung wichtiger Meilensteine weiterhin ein bedeutendes Ziel. Die agilen Teams leisten einen wesentlichen Beitrag zur kontinuierlichen Produktentwicklung und Digitalisierung der Prozesse und Produkte, hin zu einer gesteigerten Kundinnen und Kunden-, aber auch Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit sowohl in der Konzernzentrale als auch in der Gruppe. In der Konzernzentrale sind bereits 86 Prozent der gesamten Weiterentwicklungsaktivitäten, die auch die IT beinhaltet, in agilen Teams abgedeckt. Dieser hohe Reifegrad der agilen Organisation trug wesentlich dazu bei, dass die massiven Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, zum Beispiel die kurzfristige Umsetzung von Sanktionen in den verschiedenen Geschäftsbereichen, rasch und effizient bewältigt werden konnten.

Auch Fortschrittsberichte zu Advanced Analytics und AI (Artificial Intelligence) wurden regelmäßig im Vorstand diskutiert. Durch den Einsatz dieser Methoden soll die Business Intelligence verbessert werden, um exaktere Vorhersagen zu treffen oder möglichst bedarfsgerechte Empfehlungen für Kunden zu generieren. Im Bereich Retail fokussierten die Projekte 2022 auf die Effizienzsteigerung des Customer-Relationship-Managements und auf die Erhöhung der Kundenzufriedenheit durch einen verbesserten Kundenservice. Im Bereich Non-Retail lagen die Schwerpunkte einerseits auf der Automatisierung von Prozessen (z.B. durch Anwendung von Sprachmodellen) und andererseits auf der Unterstützung von Kundenbetreuern, um Risiken unterschiedlicher Ausprägung (z. B. Geldwäsche, Greenwashing im Bereich ESG, Fremdwährungsrisiken etc.) zeitnah und besser erkennen zu können.

In der Fit-&-Proper-Schulung für den Vorstand lag der Fokus insbesondere auf den Neuerungen zu aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, Themen der Korruptionsbekämpfung und Neuerungen zu den Bestimmungen über die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Sitzungen des Aufsichtsrats

Im Berichtszeitraum trat der Aufsichtsrat (AR) zu 6 Sitzungen zusammen.

Der Krieg in der Ukraine und seine Folgen für die RBI erforderten auch im Aufsichtsrat eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Status des Betriebs der Raiffeisen Bank JSC (Ukraine) sowie mit den daraus entstandenen Herausforderungen für die Gesellschaft und die gesamte Gruppe. Der Vorstand informierte den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Kapital- und Liquiditätssituation der Gesellschaft und wesentlicher Konzernunternehmen, insbesondere unter Berücksichtigung der Folgewirkungen aus dem Krieg in der Ukraine. Der Aufsichtsrat legte dabei ein besonderes Augenmerk auf eine vorausschauende und umsichtige Risikosteuerung und Kapitalplanung.

Darüber hinaus wurde dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen über die wirtschaftliche Situation ausgewählter Netzwerkbanken sowie die makroökonomischen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land berichtet. Diese Berichterstattung erfolgte zum Teil in der Aufsichtsratssitzung direkt durch die jeweiligen Vorstandsmitglieder der Banken.

In den regelmäßig stattfindenden Compliance Updates wurden der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse ausführlich über aktuelle Compliance-Themen, insbesondere betreffend Finanzsanktionen sowie Geldwäschebekämpfung informiert.

Die jährlich stattfindende Strategieüberprüfung wurde auch 2022 im Aufsichtsrat behandelt. Dabei wurde detailliert auf die zugrundeliegenden Grundlagen, Analysen und Peer-Vergleiche eingegangen und es wurden die Empfehlungen des Vorstands für die Bereiche und Richtungen des zukünftigen Wachstums besprochen. Vor dem Hintergrund der geopolitischen Entwicklungen und der Situation in den osteuropäischen Märkten erläuterte der Aufsichtsrat mit dem Vorstand in den regulären Sitzungen sowie in mehreren Strategieworkshops intensiv die zukünftige strategische und geografische Positionierung der RBI und die damit im Zusammenhang stehenden Projekte. Damit einhergehend waren die geopolitischen Ereignisse laufend Schwerpunkt intensiver Diskussionen.

Ferner wurde dem Aufsichtsrat über die Umsetzung von Projekten berichtet, bei denen es um die Schaffung einer Struktur für digitale Plattformen geht. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel Sitzungen des Vorstands.

Besondere Aufmerksamkeit widmete der Aufsichtsrat wieder den Nachhaltigkeitsinitiativen der RBI sowie der Umsetzung der ESG-bezogenen rechtlichen und regulatorischen Vorgaben.

Die Entwicklung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Förderung von deren Gesundheit sind dem Aufsichtsrat ein wichtiges Anliegen. Der Aufsichtsrat wurde deshalb ausführlich über die aktuelle Situation sowie den Stand der in diesem Zusammenhang gesetzten Maßnahmen informiert. Dabei wurde besonders auf den Umstand eingegangen, dass der Krieg in der Ukraine vor allem auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine herausfordernde Zeit war und ist. Der Aufsichtsrat unterstützt die Initiativen des Vorstands zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die für das Geschäftsjahr 2022 gesetzten Schwerpunkte „Healthy Organization“ und „Leadership & Culture“. Im Rahmen dieser Schwerpunkte wurden unter anderem gezielte Maßnahmen gesetzt, um den durch die Kriegssituation ausgelösten körperlichen und seelischen Sonderbelastungen und den Spannungen entgegenzuwirken, die auch innerhalb der Organisation zutage traten. Außerdem wurde den Führungskräften das notwendige Werkzeug zur Vermeidung bzw. Aufarbeitung von Konflikten mitgegeben.

Es fanden wie jedes Geschäftsjahr mehrere Fit-&-Proper-Schulungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats statt. Ein Schwerpunktthema der Fit-&-Proper-Schulungen waren die Analyse der geopolitischen Konfliktherde sowie die damit zusammenhängenden Veränderungen des Finanzierungs- und Geschäftsumfelds der Banken, insbesondere in Bezug auf die Markt- und Zinsentwicklung. Die Aufsichtsratsmitglieder erhielten weiters eine ausführliche Schulung zum Themenkomplex Kryptoassets unter Berücksichtigung makroökonomischer, rechtlicher und regulatorischer Rahmenbedingungen. Fixer Bestandteil der Fit-&-Proper-Schulungen waren wie jedes Jahr die regulatorischen Updates; dieses Mal unter anderem zu den Themen IT-Risiko-Rahmenwerk, Nachhaltigkeits-Reporting und zu neuen Regularien im Privatkundenbereich.

Das Verhältnis zwischen Aufsichtsrat und Vorstand war getragen von offener Kommunikation; dies nicht nur in den regulären Sitzungen selbst, sondern auch außerhalb, in Form von Informationssitzungen sowie informellen Gesprächen.

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** befasst sich nicht nur mit Kredit- und Limitanträgen, sondern auch mit allgemeinen Fokusberichten zu den einzelnen Industrien im Firmenkundensegment sowie im Bereich Finanzinstitute. Dabei werden jeweils auch ausgewählte Kundinnen- und Kundengruppen und Finanzinstitute erörtert sowie über wesentliche positive und negative Veränderungen in der Bonität von Kundinnen und Kunden berichtet. Zusätzlich befasst sich der Arbeitsausschuss im Jahresverlauf sowohl mit der Entwicklung der 20 größten Gruppen verbundener Kundinnen und Kunden im Firmenkundinnen- und Firmenkundensegment als auch mit aktuellen anlassbezogenen Sonderberichten zu bestimmten Kundinnen und Kunden oder Industrien. Der Arbeitsausschuss diskutiert und entscheidet Limitanträge von Unternehmen und Finanzinstitutionen und leitet nach Erörterung jene an

den Gesamtaufsichtsrat weiter, die in dessen Entscheidungskompetenz fallen. Ebenso werden Berichte an den Aufsichtsrat vorbesprochen, wie der jährliche Bericht über Großkredite gemäß § 28b BWG.

Neben den Kredit- und Limitanträgen wurden dem Arbeitsausschuss umfangreiche Fokusberichte über einzelne Kundensegmente im Corporate- und Financial-Institutions-Bereich präsentiert. Dabei wurden auch die jeweiligen Anteile am Gesamtportfolio, die Ratingqualität sowie segmentspezifische Entwicklungen und Ausfallwahrscheinlichkeiten besprochen. Außerdem erfolgte ein regelmäßiges Monitoring des Konzentrationsrisikos und wurden die aktuellen und potenziellen Auswirkungen der Russland-Ukraine-Krise auf das Portfolio evaluiert.

In die Zuständigkeit des **Risikoausschusses** fallen die Beratung des Vorstands hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie, die Überwachung der Umsetzung dieser im Zusammenhang mit der Steuerung, der 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 unter Berücksichtigung von Budgetplanung und Strategie besprochen.

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. Hierzu bespricht der Risikoausschuss die ihm vorliegenden Berichte zur Preisgestaltung und Preiskalkulation im Kunden- und Finanzinstitutsgeschäft und berät erforderlichenfalls hinsichtlich eines Plans 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.

Besonders im Risikoausschuss waren 2022 die Folgen des Krieges in der Ukraine ein zentrales Thema. Es wurden laufend unterschiedliche Szenarien evaluiert. Ebenso wurde die Risikosituation der RBI sowie der Tochterunternehmen – insbesondere in den unmittelbar betroffenen Ländern Ukraine, Russland und Belarus – zeitnah und engmaschig überwacht. Besprochen wurden dabei insbesondere Maßnahmen im Bereich Business Continuity Management, Liquidität, Risikokosten, Kreditrisiko, Zahlungsverkehr und Währungsrisiken sowie auch strategische Fragen. Der Risikoausschuss befasste sich im Detail mit den Ergebnissen der Stresstests, durchgeführt vor dem Hintergrund der geopolitischen und makroökonomischen Lage, und wurde laufend über aktuelle Entwicklungen und Maßnahmen informiert.

Im Risikoausschuss erfolgte ein regelmäßiges Update zum Compliance-Risikoprofil insbesondere in Bezug auf Geldwäschebekämpfung und Sanktionsmanagement. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Überwachung des IT-Riskmanagements sowie der Resilienz der IT-Infrastruktur.

Die Darstellung des Risikoappetits und die Prognosen hierzu wurden regelmäßig im Risikoausschuss behandelt. Darüber hinaus befasste sich der Risikoausschuss mit der Risikoentwicklung in den einzelnen Geschäftssegmenten und der Portfolioqualität, insbesondere im Retail- und Firmenkundenbereich. Im Fokus stand dabei stets die Sicherstellung eines vorausschauenden, umsichtigen und proaktiven Risikomanagements.

Der Risikoausschuss setzte sich daher auch mit den möglichen Auswirkungen der geänderten makroökonomischen Rahmenbedingungen auf das Risikoprofil auseinander. In diesem Zusammenhang wurden die potenziellen Risiken infolge der Energie- und Gasversorgungsengpässe diskutiert. Erläutert wurde insbesondere, inwieweit branchenweite Implikationen sowie angekündigte politische Pläne in der Risikoabwägung berücksichtigt wurden. Behandelt wurden weiters Ansätze zur Quantifizierung einer potenziellen Energiekrise.

Es erfolgte eine laufende Berichterstattung von risikobezogenen ESG-Themen. Die Ergebnisse des EZB-Klima-Stresstests wurden im Risikoausschuss präsentiert und analysiert.

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 Ausschuss überwacht zudem die Abschluss- und die Konzernabschlussprüfung sowie damit einhergehend die Unabhängigkeit des Konzern-Abschlussprüfers/Bankprüfers, vor allem im Hinblick auf die für die geprüfte Gesellschaft erbrachten zusätzlichen Leistungen.

Der Prüfungsausschuss befasst sich 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. Darüber hinaus prüft der Aufsichtsrat den konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (Nachhaltigkeitsbericht).

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 regelmäßig an den Prüfungsausschuss und bespricht mit diesem 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 erforderliche Maßnahmen zur Verbesserung diskutiert. Ebenso befasst sich der Prüfungsausschuss mit dem Accounting-Rahmenwerk und bespricht die Implementierung notwendiger Projekte.

Neben den jährlichen regelmäßigen Kontrolltätigkeiten des Prüfungsausschusses gab es im Geschäftsjahr 2022 regelmäßig Updates zur Geschäftsentwicklung, in denen das Finanzergebnis, Kennziffern, Entwicklung des Kreditgeschäfts sowie der Einfluss aktueller geopolitischer Situationen auf die RBI diskutiert wurden. Dabei wurde auch die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Abschlussprüfung in den Tochterbanken in der Ukraine, Russland und Belarus überwacht. Der Prüfungsausschuss nahm weiters in einem strukturierten Prozess und anhand eines detaillierten Fragebogens eine Qualitätsprüfung des Abschlussprüfers der RBI vor.

Der Prüfungsausschuss befasste sich außerdem mit den Anforderungen gemäß IFRS 9 im Hinblick auf die Berücksichtigung der Forward-Looking-Information zur Berechnung des Expected Credit Loss und ging auf aktuelle Rechtsfälle sowie ESG-Themen näher ein.

Der Prüfungsausschuss wurde zu den verbindlichen und freiwilligen Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert.

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 Aktionärinnen und Aktionären, Investorinnen und Investoren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesellschaft sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt.

Dem Vergütungsausschuss obliegt die Vorbereitung der Beschlüsse des Aufsichtsrats betreffend die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats (Vergütungspolitik) sowie die Vorbereitung des diesbezüglichen Vergütungsberichts. Der Vergütungsausschuss beschließt, unter Berücksichtigung der Vergütungspolitik, detaillierte interne Vergütungsrichtlinien für den Vorstand und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBI und nimmt im Rahmen regelmäßiger Überprüfungen erforderlichenfalls Anpassungen vor. Darauf aufbauend erfolgt durch den Vergütungsausschuss die Auswahl der Unternehmen innerhalb der RBI-Gruppe, auf welche die Vergütungsprinzipien anzuwenden sind. Diese Auswahl und der zugrundeliegende Auswahlprozess werden in regelmäßigen Abständen überprüft. Auch obliegt dem Vergütungsausschuss die Genehmigung der jährlich vorgelegten Auswahl jener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Funktionen, denen ein materieller Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe bzw. des Unternehmens zukommt. Die Auswahlkriterien und der Entscheidungsprozess unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung durch den Vergütungsausschuss. Der Risikoausschuss wird vorbereitend in die Auswahl der identifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden.

Der Vergütungsausschuss legt, unter Berücksichtigung der Vergütungspolitik, die Performance-Management-Grundsätze für den Vorstand fest. Weiters überwacht er die Erfüllung der regulatorischen sowie der allgemeinen leistungsbezogenen Voraussetzungen für die Bonusgewährung und Auszahlung und ist in die Entscheidungsfindung, ob ein Malus- oder Clawbackereignis eingetreten ist, eingebunden.

Der Vergütungsausschuss bestätigte das Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen für die Bonusauszahlung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022. Details zur Vorstandsvergütung finden sich im Vergütungsbericht. Der Vergütungsausschuss war in die Vorbereitung des Vergütungsberichts, welcher der Hauptversammlung vorgelegt wurde, eingebunden.

Zu den Aufgaben des **Nominierungsausschusses** zählt die Besetzung freierwerdender Stellen im 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 Kandidatinnen und Kandidaten und gibt nach entsprechender Fit-&-Proper-Überprüfung eine Empfehlung zur Besetzung des jeweiligen Organs ab.

Der Nominierungsausschuss legt auch eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat fest, entwickelt eine 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 Rahmen der Fit-&-Proper-Überprüfung stellte der Nominierungsausschuss fest, dass sämtliche Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sowie Vorstand und Aufsichtsrat in ihrer Gesamtheit über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen. Zudem wurden die Mandatsgrenzen sowie die zeitliche Verfügbarkeit überprüft und bestätigt.

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

Im Geschäftsjahr 2022 überprüfte und bestätigte der Nominierungsausschuss die Eignung von Mag. Michael Höllner und Mag. Michael Alge als neue Mitglieder des Aufsichtsrats.

In jeder Sitzung beschäftigte sich der Nominierungsausschuss mit der Entwicklung der Erreichung der Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht. Dabei zeigte sich, dass die RBI sehr gute Fortschritte in der Besetzung von Frauen in höheren Managementpositionen macht, aber kontinuierlich an der Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen gearbeitet werden sollte. Dazu fand mit den Mitgliedern des Nominierungsausschusses ein Workshop statt, in dem unter Heranziehung eines Peer-Vergleichs und der Best Practices am Markt die bisher gesetzten Maßnahmen und ihre Effektivität eingehend analysiert und als angemessen bestätigt wurden. Darüber hinaus wurden im Workshop weitere Initiativen ausgearbeitet. Es besteht Einigkeit darüber, dass Diversität, insbesondere Geschlechterdiversität, ein zentrales Thema für die RBI ist und fortlaufend gezielte Anstrengungen unternommen werden sollten, um eine weitere Erhöhung der Frauenquote zu erreichen. Weitere Informationen finden sich im Kapitel zur Beschreibung des Diversitätskonzepts.

Der Nominierungsausschuss genehmigte die aktualisierte Fassung der internen Fit-&-Proper-Policy unter Berücksichtigung der überarbeiteten regulatorischen Leitlinien der EBA und der EZB zur Bewertung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und Inhabern von Schlüsselfunktionen.

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 den Verantwortungsbereich des Personalausschusses. Der Ausschuss bespricht und prüft allfällige Rückforderungen bezahlter Bonus-Beträge (Clawback) oder die Nicht-Auszahlung zurückgestellter Beträge (Malus) für den Fall, dass Informationen vorliegen, die diesbezügliche Maßnahmen erforderlich erscheinen lassen.

Weiters entscheidet er auf Basis der geltenden Regelungen über die konkreten Zielvorgaben für den Vorstand und nimmt erforderlichenfalls Anpassungen vor. Der Personalausschuss erörtert die Zielerreichung des Vorstands und genehmigt darauf basierend die Bonuszuweisung. Im Einklang mit den gesetzlich vorgeschriebenen, zeitlich versetzten Bonuszahlungen entscheidet der Personalausschuss auf dieser Basis auch über die Auszahlung der aufgeschobenen Teilbeträge der Boni.

Der Personalausschuss bestätigte die Erreichung der Einstiegsriterien des Vorstands und genehmigte entsprechend der Zielerreichung die Auszahlung der variablen Vergütung. Details dazu finden sich im Vergütungsbericht.

Weiters wurden die individuellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Gewichtung der finanziellen und nicht finanziellen Ziele vom Personalausschuss festgelegt. Dies erfolgt gemäß den Vorgaben der RBI-internen Performance-Management-Richtlinie. Wesentliche Basis für die nicht-finanziellen Leistungskriterien sind die Ziele der Vision-Mission 2025. Dabei werden insbesondere auch Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. Auch hierzu finden sich weitere Details im Vergütungsbericht.

Aufgaben des **Digitalisierungsausschusses** sind die Beratung des Vorstands und des Aufsichtsrats hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Digitalisierungsstrategie (inkl. IT, neue Technologien, Datenanalyse und Innovation) und der darauf bezogenen strategischen Investitionsentscheidungen. Ein weiterer Aufgabenbereich umfasst die Überwachung der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie und des Fortschritts in der digitalen Transformation und die regelmäßige Berichterstattung darüber an den Aufsichtsrat.

Wesentliche Schwerpunkte, mit denen sich der Digitalisierungsausschuss im Geschäftsjahr befasste, waren die Themen Corporate Digital Banking und Markets & Investment Digital Banking. Dabei wurden das digitale Angebot sowie weitere Digitalisierungsmaßnahmen und -schwerpunkte besprochen.

Der Digitalisierungsausschuss erörterte in Vorbereitung auf die Behandlung im Aufsichtsrat ausführlich die IT-Strategie der Gruppe für das Jahr 2022. Auch wurden die Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Fintech & Innovation präsentiert und es wurde dem Prüfungsausschuss ein Update zu den Geschäftstätigkeiten der Elevator Ventures GmbH, einer Venture Capital Tochtergesellschaft der RBI, die sich an Start-ups im Fintech-Bereich beteiligt, gegeben.

Anzahl der Sitzungen der Ausschüsse

Der Arbeitsausschuss (AA) trat im Geschäftsjahr 2022 zu elf Sitzungen zusammen. Der Risikoausschuss (RA) tagte viermal, der Prüfungsausschuss (PrA) sechsmal, der Vergütungsausschuss (VA) dreimal, der Nominierungsausschuss (NA) viermal, der Personalausschuss (PA) zweimal und der Digitalisierungsausschuss (DA) zweimal. Darüber hinaus fand eine verschränkte Sitzung (vS) des Risiko- und Prüfungsausschusses statt.

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 (6)	AA (11)	RA (4)	PrA (6)	VA (3)	NA (4)	PA (2)	DA (2)	vS PrA&RA (1)	Ges. (39)
Mag. Erwin Hameseder	6/6	11/11	4/4	6/6	3/3	4/4	2/2	n/a	1/1	37
MMag. Martin Schaller	5/6	9/11	4/4	n/a	3/3	4/4	2/2	2/2	1/1	30
Dr. Heinrich Schaller	6/6	6/11	3/4	6/6	3/3	3/4	2/2	n/a	0/1	29
Mag. Klaus Buchleitner, MBA ³	2/2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	2
Mag. Peter Gauper	6/6	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6
Betriebsökonom Wilfried Hopfner ³	2/2	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	2
Dr. Rudolf Könighofer	5/6	n/a	n/a	n/a	n/a	1/1	1/1	n/a	n/a	7
MMag. Reinhard Mayr	6/6	n/a	n/a	6/6	n/a	n/a	n/a	2/2	1/1	15
Dr. Heinz Konrad	5/6	n/a	n/a	n/a	n/a	3/3	1/1	n/a	n/a	9
Univ.-Prof. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M.	6/6	n/a	4/4	6/6	2/3	n/a	n/a	n/a	1/1	19
Dr. Andrea Gaal	6/6	11/11	4/4	6/6	3/3	4/4	2/2	2/2	1/1	39
Mag. Michael Höllerer ¹	4/4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4
Mag. Michael Alge ²	4/4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	2/2	n/a	6
Mag. Birgit Noggler	6/6	11/11	4/4	6/6	3/3	4/4	2/2	n/a	1/1	37
Mag. Rudolf Korten Hof	5/6	8/11	4/4	6/6	3/3	3/4	n/a	2/2	1/1	32
Mag. Peter Anzeletti-Reikl	6/6	11/11	4/4	6/6	3/3	4/4	n/a	2/2	1/1	37
Mag. (FH) Gebhard Muster	6/6	n/a	4/4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1/1	11
Dr. Natalie Egger-Grunicke	4/6	n/a	n/a	4/6	n/a	4/4	n/a	n/a	1/1	13
Mag. Helge Rechberger	5/6	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5
Mag. Denise Simek	6/6	9/11	n/a	n/a	3/3	n/a	n/a	n/a	n/a	18
Anwesenheit gesamt	94%	86%	97%	96%	96%	94%	100%	100%	91%	

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

¹ Mag. Michael Höllerer wurde per 31. März 2022 in den Aufsichtsrat berufen.

² Mag. Michael Alge wurde per 31. März 2022 in den Aufsichtsrat und in den Digitalisierungsausschuss berufen.

³ Die Mandate von Mag. Klaus Buchleitner und Betriebsökonom Wilfried Hopfner sind mit der am 31. März 2022 stattgefundenen Hauptversammlung ausgelaufen.

Der Aufsichtsrat sowie der Arbeitsausschuss trafen darüber hinaus ihre Beschlüsse auch außerhalb von Sitzungen gemäß §92 Abs 3 AktG.

Selbstevaluierung und Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der RBI AG führte gemäß C-Regel 36 des ÖCGK für die Geschäftsjahre 2019, 2020, 2021 und 2022 eine jährliche Selbstevaluierung und Effizienzprüfung durch, um eine nachhaltige Verbesserung der Effizienz und Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats zu erzielen.

Über die geforderte Minimalanforderung für die Selbstevaluierung und Effizienzprüfung gemäß C-Regel 36 des ÖCGK hinausgehend, erfolgt die Selbstevaluierung seit 2019 mit professioneller externer Begleitung im Rahmen einer Kooperation mit Expertinnen und Experten der Wirtschaftsuniversität Wien.

Wie in den Jahren zuvor wurde auch im Jahr 2022 eine schriftliche Online-Befragung durchgeführt und von den externen Expertinnen und Experten analysiert und ausgewertet. Die Ergebnisse der Aufsichtsratssevaluierung und künftige Handlungsmaßnahmen und Optionen zur weiteren Stärkung der Aufsichtsratsstätigkeit wurden im Rahmen einer von den externen Beratern moderierten Diskussion in einem separaten Workshop von den Aufsichtsratsmitgliedern erörtert. Die Aufsichtsratsmitglieder hoben dabei auch die professionelle Organisation der Aufsichtsratsstätigkeit, die gute und konstruktive Zusammenarbeit im Aufsichtsrat sowie das hohe Maß an Vertrauen innerhalb des Aufsichtsratsgremiums als besonders positiv hervor.

Rolle und Aktivitäten des Aufsichtsratsvorsitzenden

Der Aufsichtsratsvorsitzende leitet und koordiniert das Aufsichtsratsgremium und agiert gesellschaftsintern gegenüber dem Vorstand als oberster Repräsentant des Aufsichtsratsplenums. In seiner Funktion als Informationsmittler leitet der Aufsichtsratsvorsitzende vom Vorstand erhaltene Informationen an seine Aufsichtsratskollegen weiter, sodass diese ihrerseits ihre Aufsichts-, Kontroll- und Mitwirkungskompetenzen wahrnehmen können. Neben der Erfüllung seiner Aufgaben zur Sicherstellung des reibungslosen Funktionierens des Aufsichtsrats tritt der Aufsichtsratsvorsitzende darüber hinaus auch außen- und öffentlichkeitswirksam in Erscheinung, beispielsweise in seiner Funktion als Leiter der Hauptversammlung.

Zusätzlich zu den 39 Sitzungstagen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse fanden in Vorbereitung auf die Sitzungstage sowie zur laufenden Erörterung von aktuellen (strategischen) Themenstellungen im Jahr 2022 zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsratsvorsitzenden, Mag. Erwin Hameseder, 7 Sitzungen statt. Das Aufsichtsratspräsidium (bestehend aus dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern) trat im Jahr 2022 zu 14 Sitzungen mit dem Vorstand zusammen. Zusätzlich hielt der Aufsichtsrat zwei Workshops mit dem Vorstand ab.

Weiters fanden im Geschäftsjahr 48 bilaterale Termine mit Vorstandsmitgliedern und dem Aufsichtsratsvorsitzenden statt, wobei davon 26 Besprechungen mit dem CEO abgehalten wurden. Ebenso standen die Vorsitzenden des Prüfungs- und Risikoausschusses in regelmäßigem Kontakt und Dialog mit den Mitgliedern des Vorstands, insbesondere mit dem CEO, dem CRO und mit den Leitern der internen Kontrollfunktionen sowie dem CFO. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Aufsichtsratsvorsitzende an über 100 Sitzungsterminen mit Bezug zur RBI teilgenommen hat.

Ferner fand ein Treffen des Aufsichtsratsvorsitzenden mit Vertretern der Aufsicht statt, in welchem die Schwerpunkte der Aufsicht sowie aktuelle für die RBI relevante Themen diskutiert wurden.

Zur Unterstützung der Tätigkeit des Aufsichtsrats, und insbesondere des Aufsichtsratsvorsitzenden, ist das Chairman's Office als Kompetenzzentrum für Aufsichtsratsangelegenheiten und als unternehmensinterne Schnittstelle eingerichtet. Das Chairman's Office gewährleistet eine effiziente Organisation der Aufsichtsratsarbeit unter Einhaltung rechtlicher und regulatorischer Vorgaben und fungiert als Koordinationsstelle zwischen dem Aufsichtsrat und allen relevanten Stakeholdern in der RBI.

Hauptversammlung

In Anbetracht der nach wie vor gegebenen COVID-19-Inzidenz im ersten Quartal 2022 und nach sorgfältiger Beratung mit Gesundheitsexpertinnen und Gesundheitsexperten entschied der Vorstand der RBI AG, die ordentliche Hauptversammlung am 31. März 2022 erstmals als hybride Versammlung abzuhalten. Die Aktionärinnen und Aktionäre und sonstige Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten die Möglichkeit, entweder physisch anwesend zu sein oder virtuell mittels Fernteilnahme und Fernabstimmung teilzunehmen. Um den Aktionärinnen und Aktionären, die virtuell an der Hauptversammlung teilnahmen, eine einfache und vor allem sichere Möglichkeit zur Ausübung ihres Stimmrechts zu ermöglichen, wurde – wie bereits in den Jahren zuvor – ein webbasiertes Portal mit umfangreichen Funktionen zur Verfügung gestellt, das die Möglichkeit bietet, das Stimmrecht auszuüben und Fragen vorab oder in Echtzeit schriftlich oder per Videozuschaltung in der Hauptversammlung zu stellen. Der Ablauf erfolgte unter strenger Beachtung der gesetzlichen sowie internen COVID-19-Schutzmaßnahmen und Bestimmungen.

Aufgrund des Krieges in der Ukraine war aus Vorsichtsgründen der ursprünglich vorgesehene Dividendenvorschlag in Höhe von € 1,15 je Aktie bereits im Vorfeld revidiert und stattdessen ein Vortrag des Bilanzgewinns auf neue Rechnung vorgeschlagen worden, welchem die ordentliche Hauptversammlung zustimmte. Im Geschäftsjahr 2022 wurde somit keine Dividende ausgeschüttet. Zudem wurde im Zuge der Hauptversammlung die Wahl von Mag. Michael Höllner in den Aufsichtsrat der RBI beschlossen. Er folgt damit im Aufsichtsrat Mag. Klaus Buchleitner nach, der sein Mandat auf eigenen Wunsch zurückgelegt hatte. Aufgrund des Mandatsendes von Betriebsökonom Wilfried Hopfner wurde Mag. Michael Alge neu in den Aufsichtsrat der RBI gewählt. Außerdem wurden die Aufsichtsratsmandate von Dr. Heinrich Schaller, Mag. Peter Gauper, Dr. Rudolf Könighofer, Mag. Birgit Noggler und Univ.-Prof. Mag. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. verlängert.

Die folgende Übersicht fasst die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung vom 31. März 2022 zusammen:

Tagesordnungspunkte	Abstimmungsergebnis ¹		
	Ja-Stimmen	Nein-Stimmen	Gültige Stimmen ²
2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2021 ausgewiesenen Bilanzgewinns	99,99	0,01	78,58
3. Beschlussfassung über den Bericht zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 (Vergütungsbericht 2021)	99,55	0,45	78,14
4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021	99,93	0,07	78,48
5. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021	99,77	0,23	78,35
6. Wahl des Abschlussprüfers (Bankprüfers) für den Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2023	99,29	0,71	78,57
7. Wahl von Dr. Heinrich Schaller in den Aufsichtsrat	81,61	18,39	77,94
7. Wahl von Mag. Peter Gauper in den Aufsichtsrat	87,15	12,85	78,02
7. Wahl von Dr. Rudolf Könighofer in den Aufsichtsrat	83,60	16,40	78,02
7. Wahl von Mag. Birgit Noggler in den Aufsichtsrat	86,66	13,34	78,10
7. Wahl von Univ.-Prof. Mag. Dr. Eva Eberhartinger, LL.M. in den Aufsichtsrat	90,95	9,05	78,10
7. Wahl von Mag. Michael Höllerer in den Aufsichtsrat	87,09	12,91	78,02
7. Wahl von Mag. Michael Alge in den Aufsichtsrat	86,16	13,84	77,94
8. Beschlussfassung über die Ermächtigung zum Erwerb und gegebenenfalls zur Einziehung eigener Aktien gemäß § 65 Abs 1 Z 8 sowie Abs 1a und Abs 1b AktG, verbunden mit der Ermächtigung des Vorstands mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Andienungsrecht der Aktionäre auszuschließen und die Ermächtigung mit Zustimmung des Aufsichtsrats zur Veräußerung der eigenen Aktien auf eine andere Art als über die Börse oder durch ein öffentliches Angebot unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre	99,48	0,52	78,50
9. Beschlussfassung über die Genehmigung des Erwerbs eigener Aktien gemäß § 65 Abs 1 Z 7 AktG zum Zweck des Wertpapierhandels	99,61	0,39	78,54
10. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung in § 2 und § 19	99,95	0,05	77,78

¹ Alle Angaben sind in Prozent

² bezogen auf das gesamte Grundkapital

Die Aktionärinnen und Aktionäre als Eigentümerinnen und Eigentümer des Unternehmens üben ihre Rechte durch Abstimmung in der Hauptversammlung aus. Es gilt nach § 15 Nr. 3 der Satzung der RBI AG grundsätzlich das Prinzip eine Aktie, eine Stimme. Demnach bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen und alle Aktionärinnen und Aktionäre sind vollkommen gleichberechtigt. Jede ausgegebene Stückaktie gewährt eine Stimme. Namensaktien wurden nicht ausgegeben. Die Aktionärinnen und Aktionäre können ihr Stimmrecht selbst oder durch Bevollmächtigte ausüben.

Die ordentliche Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2022 findet am 30. März 2023 statt. Die Einberufung wird spätestens am 28. Tag vor der ordentlichen Hauptversammlung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in elektronischer Form bekanntgemacht.

Syndikatsvereinbarung in Bezug auf die RBI

Die Raiffeisen-Landeszentralen sowie unmittelbare Tochtergesellschaften der Raiffeisen-Landeszentralen 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 seit Ablauf des Zeitraums von drei Jahren ab Wirksamkeit der Verschmelzung der RZB mit der RBI, somit nunmehr seit 18. März 2020, Verkäufe von durch die Raiffeisen-Landeszentralen gehaltenen RBI-Aktien (mit wenigen Ausnahmen) vertraglich beschränkt sind, wenn dadurch die zusammengerechnete Beteiligung der Raiffeisen-Landeszentralen (unmittelbar und/oder mittelbar) an der RBI 40 Prozent (zuvor 50 Prozent) des Grundkapitals zuzüglich einer Aktie unterschreiten würde. Im Geschäftsjahr wurden RBI weder in Bezug auf das Syndikat insgesamt, noch bezogen auf einzelne Syndikatsmitglieder im Sinne des Börsegesetzes veröffentlichungspflichtige Änderungen der Beteiligungsverhältnisse an der RBI angezeigt.

Bericht über die von der Gesellschaft gesetzten Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Vorstand, im Aufsichtsrat und in leitenden Stellungen (§ 80 AktG) sowie Beschreibung des Diversitätskonzepts nach § 243c Abs 2 Z 2 und 3 UGB

Beschreibung des Diversitätskonzepts

Die RBI bekennt sich aktiv zur Herstellung gleicher Chancen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder Religion bzw. Weltanschauung. Dieser Grundsatz erstreckt sich über alle Bereiche des Personalmanagements von der Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, über die Entlohnung bis zur Beurteilung und Karriereentwicklung. In der RBI Group Diversity and Inclusion Policy sind Haltung, Rollen und Verantwortung der RBI dem Thema Diversität gegenüber definiert sowie der Grundsatz verankert, eine Diversitätsstrategie in der RBI zu implementieren. In allen Tochtergesellschaften wurden Diversity-Officer ernannt und lokale Strategien verabschiedet. So zielt beispielsweise die in der Konzernzentrale im Jahr 2021 erstellte Strategie für Vielfalt und Inklusion darauf ab, das Thema in der gesamten Gruppe zu verankern, weg von einzelnen Initiativen hin zu einer führungsgesteuerten und ganzheitlichen Vielfalt und Inklusion nach folgenden fünf Prinzipien:

- Wir leben Engagement und Verpflichtung für Diversität und Inklusion von der obersten Führungsebene an
- Wir haben diverse und auf Diversität sensibilisierte Führungsteams
- Wir befähigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer inklusiven Arbeitskultur beizutragen
- Wir bauen Diversität und Inklusion bewusst in Personalprozesse und -praktiken ein
- Wir arbeiten transparent und datengetrieben

2022 standen die Themen Geschlecht, LGBTQI+ und Menschen mit Behinderung im Fokus.

Wichtige Bestandteile der RBI Group Diversity and Inclusion Policy sind die Diversitätsvision und -mission der RBI sowie jene Leitsätze, die bei der täglichen Umsetzung Orientierung bieten: „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 starke Partnerin die Kundinnen und Kunden optimal zu unterstützen und sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, nutzt die RBI aktiv und professionell das Potenzial der Vielfalt.“ Mehr zum Thema Diversität ist auf der Website der RBI zu finden unter www.rbinternational.com → Nachhaltigkeit & ESG → Diversity & Inclusion. Die in der RBI Group Diversity and Inclusion 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. Wichtige 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 Fintechs, Banken bzw. Finanzinstitutionen. Die Formalisierung des Einstellungsverfahrens (auf allen Ebenen), die Fokussierung auf Frauen in der internen Nachfolgepipeline sowie die Unterstützung von Frauen bei ihrem Karriereweg helfen sowohl im Entscheidungsprozess als auch bei der Erreichung der gesetzten Ziele. Die RBI verfolgt 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 die RBI mit 35 Prozent bis spätestens 2024 festgelegt.

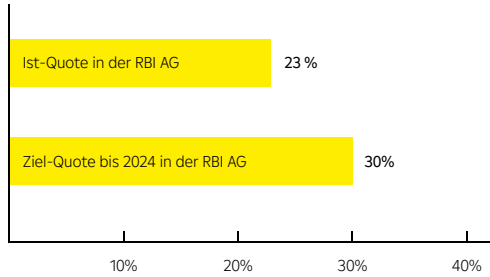
Von sechs Vorstandsmitgliedern der RBI AG stammen aktuell vier aus Österreich, ein Vorstandsmitglied ist polnischer und ein weiteres Vorstandsmitglied ist ukrainischer Herkunft. Damit beträgt der Anteil der Vorstandsmitglieder mit nicht-österreichischer Herkunft zum Jahresende 2022 33 Prozent (2021: 33 Prozent). Der Aufsichtsrat setzt sich zur Gänze aus Mitgliedern österreichischer Herkunft zusammen. Die Verteilung des Lebensalters erstreckt sich im Aufsichtsrat zwischen 48 und 68 Jahre (2021: zwischen 47 und 67 Jahre) und im Vorstand zwischen 44 und 63 Jahre (2021: zwischen 43 und 62 Jahre).

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

Die RBI ist überzeugt, dass Diversität in Führungsteams hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, der geografischen Herkunft, der Ausbildung und dem beruflichen Hintergrund ein wesentlicher Faktor ist, um die Entscheidungsqualität zu optimieren und das Phänomen eines angepassten Gruppendenkens möglichst zu verringern. In diesem Sinne wird davon ausgegangen, dass Diversität letztlich positiv zur Leistung des Unternehmens beiträgt. Während Diversität hinsichtlich Alter, geografischer Herkunft, Ausbildung und beruflichem Hintergrund in zufriedenstellendem Ausmaß im Management-Team vorhanden ist, strebt die RBI eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Management an. Konkret beschloss der Nominierungsausschuss für die RBI AG einen Zielwert von 30 Prozent Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management (zweite und dritte Führungsebene) bis 2024. Per 31. Dezember 2022 war der dem Zielwert entsprechende Anteil 27 Prozent (2021: 22 Prozent). Die weiteren Anteile von Frauen in Führungspositionen (Positionen mit Mitarbeiterverantwortung) bis zur dritten Führungsebene waren wie folgt:

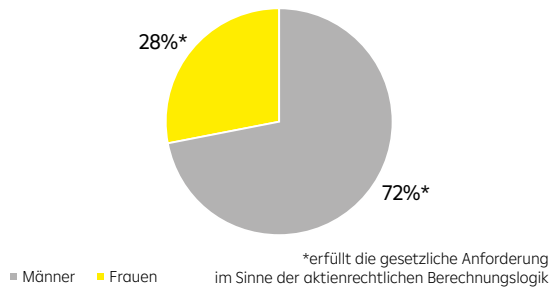
Aufsichtsrat 28 Prozent (2021: 28 Prozent), Vorstand 0 Prozent (2021: 0 Prozent), zweite Führungsebene 35 Prozent (2021: 28 Prozent) und dritte Führungsebene 26 Prozent (2021: 20 Prozent), dies bei einer Gesamtquote von Mitarbeiterinnen von 46 Prozent (2021: 46 Prozent). Die RBI AG erfüllt damit im Sinne der aktienrechtlichen Berechnungslogik die gesetzlich vorgegebene Frauenquote für den Aufsichtsrat.

Frauenquote im Aufsichtsrat, Vorstand und in der zweiten Führungsebene in der RBI AG

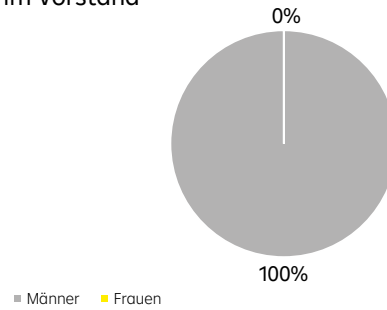


Die folgenden Zahlen beinhalten die RBI AG und 12 Netzwerkbanken in CEE sowie die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und die Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H. sowie die Valida Holding AG und die Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand, und der zweiten Führungsebene betrug Ende 2022 34 Prozent (2021: 33 Prozent). Der Zielwert für 2024 ist 35 Prozent. Im RBI-Konzern waren insgesamt 64 Prozent (2021: 65 Prozent) der Beschäftigten Frauen. Der Frauenanteil in Vorstandsfunktionen betrug 18 Prozent (2021: 16 Prozent), in der zweiten Führungsebene 38 Prozent (2021: 37 Prozent). Der Frauenanteil in Aufsichtsräten lag bei 27 Prozent (2021: 26 Prozent).

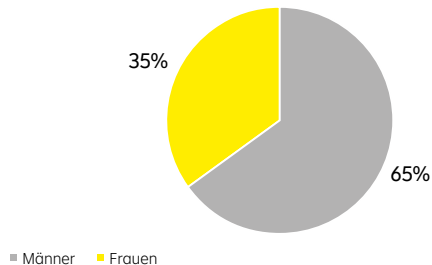
Verteilung Männer/Frauen in der RBI im Aufsichtsrat



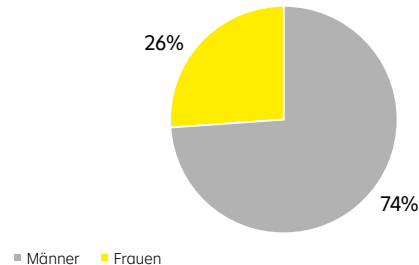
Verteilung Männer/Frauen in der RBI im Vorstand



Verteilung Männer/Frauen in der RBI in Führungspositionen bis zur zweiten Führungsebene



Verteilung Männer/Frauen in der RBI in Führungspositionen bis zur dritten Führungsebene



Die geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen hat vielfältige Ursachen, die im individuellen und gesellschaftlichen Umfeld, aber auch im Unternehmen begründet sind. Eine Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils muss daher vielfältige Maßnahmen umfassen, es ist jedoch anzuerkennen, dass gewisse Ursachen mit organisatorischen Maßnahmen nicht behoben werden können. Das erste Maßnahmenbündel setzt an der Arbeitskultur an und zielt auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch einer geschlechtersensiblen Ausgestaltung der New World of Work an. Im Zuge dessen wird in der RBI AG das Audit „berufundfamilie“ seit 2020 durchgeführt und ein aktives Karenzmanagement forciert. Das Audit „berufundfamilie“ ist ein maßgeschneiderter Zertifizierungsprozess für Unternehmen, um dabei zu unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen. Zusätzlich umfasst das Maßnahmenbündel die Unterstützung von Frauen in Führungspositionen und von weiblichen Talenten über Networking, Coaching und Mentoring-Angebote. Beispiele dafür sind die Zusammenarbeit der RBI mit Frauennetzwerken wie the female factor und Fondsfrauen und das Sponsoring von Mitgliedschaften in diesen Netzwerken für Mitarbeiterinnen der RBI, um ihnen die Möglichkeit zu geben, an Karrieretrainings und Mentoring-Programmen teilzunehmen. Das Ziel ist ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für Männer und Frauen gleichermaßen Karrieremöglichkeiten eröffnet und weibliche Talente zu motivieren und zu begleiten, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Das zweite Maßnahmenbündel zielt auf die Auswahl und Weiterentwicklung weiblicher Talente ab, um eine Pipeline von Nachfolgekandidatinnen für Führungspositionen aufzubauen. Die Vorstandsbereiche haben Ziele für eine geschlechterbalancierte Nachfolgepipeline gesetzt und individuelle Strategien erarbeitet, um diese zu erreichen. Diese Strategien beinhalten Maßnahmen in Bezug auf Rekrutierung neuer und die Weiterentwicklung interner Talente. Best-Practice-Beispiele sind der Women Empowerment Circle im COO/CIO-Bereich und die Women-in-Risk-Initiative im CRO-Bereich, bei denen es sich um

mitarbeiterinnen- und mitarbeitergetriebene Initiativen handelt, die von den jeweiligen Vorstandsmitgliedern unterstützt werden. Der Women Empowerment Cercle verfolgt seit 2017 das Ziel, die Vernetzung von Frauen zu institutionalisieren und wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Group IT Delivery vorangetrieben. Diese Initiative organisiert zielgruppenspezifische Veranstaltungen und fördert den Austausch mit Tochtergesellschaften. Weitere Formate sind die 2021 gestartete Women Empowerment Journey – ein virtuelles Clubhaus oder regelmäßige Podiumsdiskussionen und die Beteiligung am Wiener Töchertag.

Die Women-in-Risk-Initiative ist ein freiwilliges Netzwerk von Frauen in Führungspositionen im Risikobereich. Sie hat sich zur Aufgabe gemacht, sich gegenseitig und alle im Risikobereich tätigen Frauen zu unterstützen, indem sie Vorträge, Workshops und Diskussionen hält.

Darüber hinaus werden die Themen Inklusion und Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit) in bestehende Trainingsangebote eingebunden. So wurde beispielsweise das sogenannte Basic Leadership Training zur Unterstützung der neu hinzugekommenen Führungskräfte in der Konzernzentrale um das Thema der Unconscious Bias ergänzt. Zusätzlich wurde in verschiedenen anderen Veranstaltungen, wie z. B. den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Lernmodule für High Potentials, besonderer Wert auf die Integration von Vielfalt gelegt.

Das dritte Maßnahmenpaket bezieht sich auf die Auswahl des höheren Managements (erste und zweite Ebene unter dem Vorstand) und zielt auf die Verbesserung der Auswahlverfahren ab. Dazu gehört die Einrichtung einer internen Stelle für die konzernweite Rekrutierung von Führungskräften unter anderem mit dem Ziel, die Strategie für Vielfalt und Integration umzusetzen. Sie sorgt dafür, dass die Auswahlverfahren klar und transparent sind, wodurch die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber erhöht wird. Die Maßnahmen beziehen sich auf den gesamten Auswahlprozess: einschließlich Stellenanzeigen (mit Fokus auf geschlechtsneutrale Formulierungen), vordefinierte klare Auswahlkriterien, anonymisierte Tests und Fokus auf den weiblichen Talentepool. Für jede Stelle werden strukturierte Interviews geführt. Einstellungsentscheidungen basieren auf vordefinierten Kriterienkatalogen. Darüber hinaus werden die relevanten Interessengruppen auf einen Mangel an Vielfalt auf den Kandidatinnen- und Kandidatenlisten aufmerksam gemacht. Bei Bedarf wird eine Personalberatungsagentur eingeschaltet. Jede Personalvermittlungsagentur wird sorgfältig unter Berücksichtigung ihrer Strategie für Vielfalt und Integration und ihrer Fähigkeit, einen breiten und vielfältigen Pool von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Stelle anzusprechen, bewertet. Neben den Auswahlverfahren liegt ein weiterer Schwerpunkt des Maßnahmenpakets darauf, Führungskräfte zu sensibilisieren, Verantwortung für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zu übernehmen. Jedes Management-Team eines Vorstandsbereichs hat seine eigenen Ziele und Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb der Vorstandsebene festgelegt. Dieses Maßnahmenbündel gibt mittel- und langfristig Impulse für den Kulturwandel und damit für die Förderung der Vielfalt im Unternehmen.

Transparenz

Die RBI ist stetig bemüht Transparenz zu schaffen, und zwar für ihre Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Eigentümerinnen und Eigentümer. Ein offenes Kommunikationsnetzwerk sowie transparente Kommunikationswege stehen dabei an oberster Stelle.

In diesem Zusammenhang stellt der Österreichische Corporate Governance Kodex ein wesentliches Fundament der Transparenz dar. Die Anforderungen des Kodex sind vielfältig und bereits an diversen Stellen in diesem Bericht erwähnt. Um den Bestimmungen des Corporate-Governance-Kodex nachzukommen, wird im Corporate-Governance-Bericht der RBI angegeben, wo der Kodex sowie der Bericht selbst veröffentlicht werden. Weitere Anforderungen an die Transparenz sind die begründenden Erläuterungen zu Abweichungen von Regeln (Comply or Explain). Schließlich sind auch die Zusammensetzung der Gremien, die Maßnahmen zur Förderung von Frauen, das Diversitätskonzept, die Prüfung des Berichts durch den Aufsichtsrat, die Fragemöglichkeit der Aktionärinnen und Aktionäre zum Bericht in der Hauptversammlung und nicht zuletzt die Prüfung der Einhaltung der C-Regeln durch einen externen Prüfer weitere Anforderungen an die Transparenz, denen in der Gesellschaft bisher vollkommen entsprochen wurde.

Eines der wichtigsten Tools für die Außenkommunikation stellt die Website der RBI dar. Diese spielt eine wichtige Rolle für die RBI im Sinn einer offenen Kommunikation gegenüber Aktionärinnen und Aktionären und deren Vertreterinnen und Vertretern, Kundinnen und Kunden, Analystinnen und Analysten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der interessierten Öffentlichkeit. Daher werden u. a. folgende Informationen bzw. Services auf der Website angeboten und laufend aktualisiert: Finanz- und regulatorische Berichte, Präsentationen und Webcasts, Ad-hoc- und Investor-Relations-Mitteilungen, Informationen zur Aktie und Aktionärsstruktur, Finanzkalender, Ratings sowie Konsensusschätzungen und Analysten, Informationen für Fremdkapitalgeber, der Corporate-Governance- sowie Vergütungsbericht, der Corporate Governance Kodex, Informationen zur Hauptversammlung, der Nachhaltigkeitsbericht sowie Ratings von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Indexanbietern, Pressemeldungen und weitere News aus verschiedenen Bereichen, Informationen über meldepflichtige Wertpapiergeschäfte seitens des Vorstands und Aufsichtsrats (Directors' Dealings), die Satzung der RBI AG, ein Bestellservice für Finanzberichte sowie Investor Relations News per E-Mail und vieles mehr.

Um interne Kommunikationskanäle auszubauen, wurde analog zu den regulatorischen und gesetzlichen Richtlinien in der RBI ein Hinweisgebersystem in Form einer sicheren, anonymen, digitalen Whistleblower-Plattform eingerichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dort gruppenweit die Möglichkeit, ihre Hinweise zu etwaigen Verstößen in ihrer Landessprache einzugeben. Alle Hinweise werden durch Compliance in der RBI untersucht.

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 bestimmte Funktionen, Rollen und Interessen ausüben oder innehaben (z. B. Aufsichtsratsmandate oder persönliche Beteiligungen etc.) sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass es bei Berührungspunkten mit der RBI-Gruppe zu keinen, die RBI-Gruppe benachteiligenden Handlungen oder Entscheidungen sowie insgesamt 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. Der Aufsichtsrat hat sich auch im Jahr 2022 tourlich mit dem Thema Interessenskonflikte befasst und entsprechende Schulungen absolviert.

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 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 EZB 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 Interessenkonflikten regeln. Den 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.

Informations- und Cybersicherheit

Informations- und Cybersicherheit stellt ein zentrales Thema für die RBI AG dar und hat höchste Priorität. Daten von Kundinnen und Kunden sowie von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern werden mit größter Sorgfalt behandelt. Dabei wird stets beachtet, wie sich die auf die Informationssicherheit wirkenden Faktoren verändern: etwa die Bedrohungslandschaft, die Technologie, das regulatorische Umfeld oder die Unternehmensstrategie.

Der Group Chief Information Security Officer ist für die Definition, laufende Weiterentwicklung und Implementierung der Informationssicherheitsstrategie der RBI zuständig. Die Prozesse der RBI sind nach ISO 27001, dem internationalen De-facto-Standard für Informationssicherheitsmanagement, zertifiziert. Das Zertifikat umfasst Kernbankprozesse, geschäftskritische Unterstützungsprozesse, Bankprodukte, notwendige IT-Infrastruktur, Standorte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Security-Steuerung für den RBI-Konzern und Sicherheitsprozesse für Tochterunternehmen. Sicherheit hat für die RBI höchste Priorität. Die RBI hat strategische Maßnahmen zur Stärkung der Cybersicherheit ergriffen, um ein Höchstmaß an Schutz für Kundinnen- und Kundendaten sicherzustellen und um mögliche Bedrohungsszenarien für die IT-Landschaft der Bank frühzeitig identifizieren und ihnen bestmöglich begegnen zu können. In der RBI wurde im Geschäftsjahr 2022 kein Sicherheitsvorfall mit Datenverlust bekannt. Die Definition von Sicherheitsvorfall ist das Durchbrechen von Kontrollen, wodurch die Vertraulichkeit, Integrität und/oder die Verfügbarkeit von Geschäftsdienstleistungen beeinträchtigt werden.

Die RBI schützt ihre Kundinnen- und Kundendaten durch technische Maßnahmen vor unbefugtem Zugriff, Hacking-Versuchen, Malware-Infektionen, DDoS-Angriffen (Distributed Denial of Services – ein organisierter Angriff, der zu einer Überlastung der IT-Infrastruktur führt), Geldautomatenbetrug, Datenlecks, Phishing-Versuchen, Offenlegung sensibler Informationen und einer Vielzahl anderer Bedrohungen. Es werden Maßnahmen ergriffen, um ein angemessenes Risikoniveau in Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Widerstandsfähigkeit aller Systeme zu gewährleisten. Der rasante Technologiewandel erfordert eine ständige Anpassung und Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen, sowohl aus technischer als auch aus organisatorischer Sicht. Die RBI hat im abgelaufenen Geschäftsjahr dem technologischen Fortschritt und der veränderten Situation in Bezug auf die Örtlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Office, Homeoffice etc.) Sorge getragen und mit der Einführung eines Zero-Trust-Architektur-Konzepts begonnen. Damit werden die Angriffsfläche für Cyberattacken und auch eine mögliche Ausbreitung innerhalb des Unternehmens reduziert. In einem ersten Schritt wurde der sichere Zugriff von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Unternehmensressourcen in mehreren Ländern umgesetzt. Die vollständige Ausrollung ist für das Jahr 2023 vorgesehen. Hinzu kommt die kontinuierliche Verbesserung der RBI-Governance für Informations- und Cybersicherheit, um mit dem sich rasch wandelnden technologischen sowie regulatorischen Umfeld Schritt zu halten und stets auf Bedrohungen vorbereitet zu sein. Darunter fällt auch die regelmäßige, zumindest einmal jährliche, Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um diese für die Informations- und Cybersicherheit zu sensibilisieren.

Aufmerksame und hierfür sensibilisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind äußerst wichtig, wenn es um den Schutz der Bank vor Sicherheitsbedrohungen geht. Dazu gehören auch Aufklärungskampagnen, gezielte Trainings und regelmäßige Informationen über interne Medien. So gelingt es, interne sowie Daten von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern vor potenziellen Bedrohungen zu schützen. Cyber- und IT-Security-Risiken werden durch eine gruppenweite Fidelity-/Crime-Versicherung gedeckt. Diese deckt direkte Schäden aus Cyberattacken wie z. B. Abhebungen von Bankguthaben. Bei weiteren Versicherungen der RBI (Berufshaftpflicht, Werttransport etc.) sind – wo immer möglich und sinnvoll – auch Deckungsbau- steine für Cyber- und IT-Risiken enthalten. Mehr dazu unter: www.rbinational.com → Über uns → Compliance → Security → Technische und organisatorische Maßnahmen

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 2022, 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 Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien (KPMG) mit der Prüfung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts beauftragt, und diese informierte den Aufsichtsrat in der Sitzung vom Februar 2023 darüber. 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 31. März 2022 wählte als Abschluss- und Bankprüfer für das Geschäftsjahr 2023 die Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs-GmbH, Wien (Deloitte). Deloitte 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.

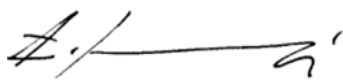
Der Vorstand



Dr. Johann Strobl



Mag. Andreas Gschwenter



Lic. Mgr. Łukasz Januszewski



Mag. Peter Lennkh



Dr. Hannes Mösenbacher



Dr. Andrii Stepanenko