



SCHWERPUNKTFRAGEN 2022

Auch in diesem Jahr hat der IVA gemeinsam mit Partnern zwölf Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Investitionen:

- a) Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2020 und 2021:
Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

In den Jahren 2020 sowie 2021 ergaben sich nur geringe Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“.

- b) Investitionen in „Social Media“ 2020 und 2021:
Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Die Aufwände für Social Media Aktivitäten der RBI Gruppe belaufen sich 2021 auf 5-10 Prozent des Media-Aufwands, wobei die Größenordnung in den NWB unterschiedlich ist. Die Agentur-Honorare und Beratungsaufwände sind hier inkludiert. Der interne Aufwand beläuft sich ebenfalls in der Größenordnung von 5-10 Prozent des Marketing-Personalaufwandes. 2020 lagen beide Aufwandspositionen um 10-20 Prozent unter dem Jahr 2021.

- c) Investitionen in die „Weiterentwicklung des IKS-Systems“ 2020 und 2021:
Welche Maßnahmen wurden gesetzt? Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer)?

2020 und 2021 wurden zahlreiche Maßnahmen zur Weiterentwicklung des IKS gesetzt:

- Definition und Implementierung von ca. 650 neuen gruppenweiten Schlüsselkontrollen sowie die Erhöhung der Überprüfung von Kontrollen von ca. 10.000 auf 11.000 im Jahr 2021.
- Verbesserung und Erweiterung des IKS unterstützenden IT-Systems durch Modifikation mehrerer Anwendungen und Funktionen sowie die Implementierung eines automatisierten Dashboard-Systems, um die zeitliche und wirksame Implementierung des IKS in der gesamten RBI-Gruppe sicherzustellen.
- Aufnahme von 2 neuen Second-Line-of-Defense-Funktionen in das IKS, nämlich Group Data Privacy & Quality Governance und IT Risk Management.
- Entsprechende Schulungen und Weiterbildung wurden durchgeführt.
- Alle Maßnahmen wurden durch interne Ressourcen vorgenommen, weshalb keine wesentlichen internen Kosten entstanden sind.



2) ESG-Reporting:

- a) Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2021 (externe Berater, Dienstleister usw.)?

Die Kosten für das ESG-Reporting – konkret für die Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts 2021 – betragen rund EUR 110.000.

- b) Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Die Verantwortung für die ESG-Berichterstattung wird im Group ESG & Sustainability Management von 6 Personen wahrgenommen.

- c) Werden die UN-PRI (Prinzipien für Verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen) eingehalten?

Die Raiffeisen KAG hat bereits 2013 die UNPRI unterzeichnet. Jährlich wird der „Transparency Report“ veröffentlicht. Diesem folgt ein Assessment Report, in welchem die KAG beurteilt wird. Die Valida (sowohl die Valida Pension AG als auch die Valida Plus AG) hat im Bilanzjahr 2021 die UNPRI unterzeichnet und berücksichtigt die Kriterien in allen Veranlagungsprozessen. Somit haben sich Valida Pension AG als auch die Valida Plus AG verpflichtet, ein entsprechendes Reporting an UNPRI zu liefern. Da seitens UNPRI das Reporting aufgrund technischer Themen für das Jahr 2021 ausgesetzt wurde, wird das erste Reporting für das Bilanzjahr 2022 erfolgen.

3) Aufsichtsrat:

- Die hoch sind die Nebenkosten wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats belaufen sich auf rund EUR 38.000.

4) Investor Relations-Aktivitäten:

- a) Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?
b) Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?
c) Aufwand für Research und Analysen?

Im Jahr 2021 nahm die RBI an 48 Roadshows/Konferenzen teil und traf dabei über 300 institutionelle Investoren. Aufgrund der Covid-19 Pandemie fanden die Investorenveranstaltungen auch im Jahr 2021 virtuell statt.

20 Aktienanalysten sowie 22 Anleiheanalysten berichteten in 2021 regelmäßig über die RBI.



d) Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Geschäftsbericht: 400 Deutsch, 300 Englisch
Nachhaltigkeitsbericht: 300 Deutsch, 300 Englisch

e) Kosten der Veröffentlichungen in der „Wiener Zeitung“?

Die Kosten der Veröffentlichungen in der Wiener Zeitung betragen im Jahr 2021 EUR 149.979,32.

5) Steuerzahlungen 2021:

Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

	RBI AG		Russland	Tschechien	Rumänien
Zahlen in EUR					
Betriebserträge (operating income):	1.653.353.000,00		1.130.891.000	572.817.000	550.111.000
Körperschaftsteuer:	Die RBI hatte in Österreich für das Jahr 2021 aufgrund von steuerlichen Verlusten keine Körperschaftsteuer zu zahlen.		117.090.000	45.177.000	40.993.000
Stabilitätsabgabe:	19.418.443,58				

6) Lieferketten:

Das Beispiel des deutschen Lieferkettengesetzes scheint die Richtung der EU-Kommission in Bezug auf den ESG-Faktor „Social“ vorzuzeichnen. Welchen operativen und finanziellen Einfluss auf Ihr Geschäftsmodell erwarten Sie von einer solchen (gesetzlichen) Vorgabe?

Die RBI ist sich der Relevanz des Themas bewusst und verfolgt die Entwicklungen auf EU- sowie nationaler Ebene aufmerksam. Auch die neuen internationalen GRI Standards, die für das Nicht-Finanzielle Reporting angewandt werden, sehen einen erhöhten Fokus der „S“-Tangente vor. Die Herstellung der Transparenz über Lieferketten ist bereits seit mehreren Jahren ein wichtiges Thema für die RBI, dem mit der Einführung eines zentralen Vertragsregisters in der gesamten Gruppe eine wichtige Grundlage gegeben wurde. Darüber hinaus hat die RBI bereits 2021 einen Supplier-Code of Conduct in der gesamten Gruppe eingeführt. Dieser ist für Lieferantenverträge konzipiert und umfasst alle aus RBI-Sicht relevanten ESG-Themen (Details unter: www.rbinternational.com). Im Zuge der rechtlichen Vorgaben, sei es aufgrund der europäischen Entwicklungen im Bereich der EU Taxonomie-Verordnung, die auch die „minimum social safeguards“ als Prüfungskriterium einführt, des Berichts der Social Taxonomy, des neuen Vorschlags zur Sustainability Due Diligence oder nationalen Vorreiterinitiativen, wie dem deutschen Lieferkettengesetz, ist der Pfad für die Integration von



Menschenrechtsbelangen und der „S“-Komponente bis in die Lieferkette und die Business Prozesse vorgezeichnet. So erarbeitete die RBI bereits 2021 mit einem externen Beratungsunternehmen ein Rahmenwerk, das 2022 in einem alle maßgeblichen Bereiche beteiligenden Projekt als Menschenrechts-Konzernrichtlinie umgesetzt werden soll und auch einen Fokus auf scope 3, die Lieferkette legt.

7) Förderung junger Menschen:

Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2020 und 2021)? Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich? Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

2020:

Anzahl Praktikanten gesamt: 106 Davon Berufspraktikanten: 90 Davon Ferialpraktikanten: 16	Durchschnittsgehalt gesamt (brutto pro Monat): € 1.689,70 Durchschnittsgehalt Berufspraktikanten: € 1.831,04 Durchschnittsgehalt Ferialpraktikanten: € 894,69
Durchschnittsalter gesamt: 23 Durchschnittsalter Berufspraktikanten: 24 Durchschnittsalter Ferialpraktikanten: 18	Altersstruktur: 16 – 18 Jahre: 12 19 – 22 Jahre: 15 23 – 25 Jahre: 35 26+ Jahre: 44
Ausbildungsstruktur: Schüler: 9 Studenten: 97	

2021:

Anzahl Praktikanten gesamt: 127 Davon Berufspraktikanten: 90 Davon Ferialpraktikanten: 37	Durchschnittsgehalt gesamt (brutto pro Monat): € 1.629,39 Durchschnittsgehalt Berufspraktikanten: € 1.868,09 Durchschnittsgehalt Ferialpraktikanten: € 1.048,78
Durchschnittsalter gesamt: 22 Durchschnittsalter Berufspraktikanten: 23 Durchschnittsalter Ferialpraktikanten: 20	Altersstruktur: 16 – 18 Jahre: 8 19 – 22 Jahre: 59 23 – 25 Jahre: 44 26+ Jahre: 16
Ausbildungsstruktur: Schüler: 8 Studenten: 119	



8) Young Shareholders Austria - Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung:

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a) Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Die RBI hat sich das Ziel gesetzt, sich zu einer „Lernenden Organisation“ zu entwickeln. Damit wird sichergestellt, dass Lernen als einer der zentralen Werte der RBI im Konzern im Fokus steht und sich alle Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickeln.

Folgende Aktivitäten wurden 2021 durchgeführt:

Im Talentförderprogramm begleiten wir 200 Talente mit Methoden des agilen, sozialen und selbstgesteuerten Lernens, eigens für diese Zielgruppe entwickelten Lernmethoden und Lernbegleiter in ihrer persönlichen Entwicklung. In diesem Programm stärken die Talente darüber hinaus ihre Qualifikation, um das Unternehmen nachhaltig erfolgreich zu halten.

Ein eigenes Programm mit Schwerpunkt auf Persönlichkeitstrainings läuft parallel für unsere jungen Talente, um für diese Zielgruppe den Grundstein für eine erfolgreiche Karriere in unserem Unternehmen zu legen.

Weiters wurde die Lerninitiative „SkillUp!“ ins Leben gerufen. Diese baut auf einer Kompetenzanalyse auf, die Kompetenzen definiert, die heute und auch in Zukunft erforderlich sind, um im Bereich „Corporate Banking“ erfolgreich zu sein. Darauf aufbauend sind verschiedene Lernmodulen entwickelt worden, aus denen der Lernende gezielt jene Komponenten wählen kann, die den größten Mehrwert für ihn und gleichzeitig für die „Arbeitsanforderungen darstellen. Dem anhaltenden Fachkräftemangel in der IT-Branche halten wir mit unserer eigenen „Go-IT Academy“ entgegen. Diese stellt gruppenweit vom Einsteiger bis zum Experten IT-Wissen und Fähigkeiten über interne und externe Trainer gezielt zur Verfügung.

Unsere agile Transformation unterstützen wir mit eigenen Ausbildungsprogrammen für agile Rollen wie „Product Owner“ und „Scrum Master“. Somit stellen wir nicht nur firmeninterne Standards her, wir bieten unseren Mitarbeitern auch eine attraktive Karrieremöglichkeit und sichern so die Deckung des ständig wachsenden internen Bedarfs an solchen Rollen.

Unsere Ausbildungsangebote runden wir mit einem sehr umfangreichen Angebot an digitalen Lerninhalten ab. Dieses Angebot wird ständig von uns erweitert und reicht von Einsteigerschulungen in der MS-Office Welt bis hin zu fortgeschrittenen Datenanalysekompetenzen.

Zusätzlich setzen wir „Employer Branding Maßnahmen“ und kooperieren dazu aktiv mit zahlreichen Ausbildungseinheiten wie zum Beispiel:



- WU ZBP
- FH Bfi
- FH Technikum
- TU Wien
- IMC Krems

b) Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Wir haben keine Lehrlinge im Unternehmen.

c) Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Von der Zentralen Logistikgesellschaft (ZHS) werden gruppenintern 4 Mitarbeiter an die RBI überlassen.

d) Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Aufwendungen gesamt 2021 im Head Office:	EUR 3.853.646,00
Aufwendungen pro Mitarbeiter 2021 im Head Office:	EUR 1.123,51



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurden zwei spezifische Themen ausgewählt:

9) **Whistleblowing:**

Der österreichische Gesetzgeber ist nach wie vor säumig bei der Übernahme der Whistleblowing-Richtlinie in nationales Recht.

a) Wurde in Ihrem Unternehmen bereits ein Hinweisgebersystem implementiert? Falls ja, ermöglicht dieses auch anonyme Meldungen?

Die RBI hat den existierenden Prozess bereits Mitte 2020 überarbeitet. Information zum Hinweisgeberprozess und -system sind auf der [RBI Homepage](#) abrufbar. Das neue System Whispli – seit Mitte 2020 im Einsatz – ermöglicht anonyme Meldungen.



- b) Was sind Ihre Erfahrungen mit Fällen von Whistleblowing und erheben Sie Statistiken betreffend der Anzahl der irrelevanten Meldungen?

Die Erfahrungen mit Whistleblowing Fällen sind positiv aufgrund von Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und dem gut etablierten Hinweisgeberprozess. Die Anzahl von irrelevanten Meldungen wird in internen Statistiken erhoben.

10) **Transparenz:**

Können Mitarbeiter, Anleger oder interessierte Bürger Unternehmensinformationen, die über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinausgehen, einsehen (z.B. Gehaltsdaten, ESG-Kennzahlen, Lieferketten, Compliance-Vorfälle, etc.)?

In Übereinstimmung mit dem - freiwillig gewählten - internationalen Berichterstattungsstandard „GRI Standards“ der Global Reporting Initiative sind im Nachhaltigkeitsbericht beispielsweise Informationen zu ESG-Kennzahlen (z.B. zum Volumen nachhaltiger Finanzierungen und Veranlagungen, CO₂-Einsparungen durch grüne Anleihen, CO₂-Emissionen von Unternehmenskrediten und nachhaltigen Fonds etc.) sowie weiters zu Compliance-, Datenschutz- und Operational-Risk-Vorfällen zu finden.



In Kooperation mit den Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden:

11) **Aktionärsfreundlichkeit:**

Die Bundesregierung hat zuletzt den heimischen Kapitalmarkt wieder stärker in den Fokus genommen - Stichwort **Finanzbildung und Wiedereinführung der Behaltefrist**. Was haben Sie in 2022 konkret in Bezug auf eine weitere Optimierung Ihrer Transparenz und Ihrer Aktionärsfreundlichkeit vor?

Die RBI hat einen Fast-Close-Prozess implementiert, der sich auf die Verbesserung und Beschleunigung der Finanz-Prozesse konzentriert und es damit ermöglicht, die Transparenz zu steigern, indem die Veröffentlichungszeitleiste deutlich reduziert wurde. Die RBI hat bereits am 2. Februar 2022 den Conference Call sowie die Bilanzpressekonferenz zu den Geschäftszahlen 2021 abgehalten, die geprüften Zahlen für den Konzern wurden am 15. Februar 2022 veröffentlicht. Die ordentliche Hauptversammlung findet noch im 1. Quartal statt. Die Abhaltung der RBI Hauptversammlung in einem hybriden Format soll außerdem dazu dienen noch mehr Aktionären eine niederschwellige Teilnahme an der Hauptversammlung zu ermöglichen.



12) **Blackout:**

Welche Vorbereitungen haben Sie für einen eventuellen Blackout getroffen, insbesondere hinsichtlich Business Continuity Management, Anlagenabsicherung (nicht zuletzt IT), Sicherstellung der internen und externen Kommunikation sowie Bewusstseinsbildung bei Mitarbeitern?

Unser Group Resilience Management arbeitet bereits seit eineinhalb Jahren an einem sogenannten Blackout Scenario Response Plan mit dem Ziel, die RBI bestmöglich mit allen erforderlichen Präventivmaßnahmen auf ein solches Szenario vorzubereiten und im Ernstfall entsprechend gut im Hinblick auf Business Continuity Management aufgestellt zu sein.

Neben der Sicherstellung aller notwendiger Ressourcen aus technischer, organisatorischer und personeller Sicht liegt der Fokus insbesondere darauf, mithilfe verschiedener vordefinierter Operationsmodi die Handlungsfähigkeit des Unternehmens auf nationaler und internationaler Ebene auch im Falle eines Blackouts aufrecht zu erhalten. Die Aufrechterhaltung kritischer Prozesse, nicht zuletzt im Bereich der Anlagenabsicherung oder der IT, soll durch die Umsetzung aller Präventivmaßnahmen so lange wie möglich gewährleistet bleiben.

Auf Basis einer Entscheidung des RBI Krisenstabs können bestimmte Prozesse auch geordnet heruntergefahren werden, unter Berücksichtigung aller notwendiger Datensicherungsmaßnahmen. Auch unsere interne und externe Kommunikation ist im Zuge der Maßnahmensetzung sichergestellt, unter anderem durch Satellitentelefonie oder Funk. Die RBI setzt beim Thema Blackout besonders auf Bewusstseinsbildung unter den Mitarbeitern. Im Rahmen einer breit aufgestellten Awareness-Kampagne wurden fachliche Informationen zum Thema Blackout in Form von Intranet-Beiträgen und FAQs, einer Mitarbeiterumfrage inkl. Gewinnspiel, Live Events mit Experten als Gastredner und etlichen internen Abstimmungsmeetings der verschiedenen Abteilungen aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Als weiteres großes Projekt soll allen Mitarbeitern der RBI und der Verbundunternehmen unter anderem ein Blackout E-Learning zur Verfügung gestellt werden.

Die KollegInnen des Group Resilience Managements stehen in ständigem Austausch mit Experten, Stakeholdern, den Behörden und anderer kritischer Infrastruktur und begleiten auch unsere Kollegen aus den Netzwerkbanken als Ansprechpartner für die lokale Umsetzung von Business Continuity Maßnahmen in Bezug auf das Thema Blackout.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.