



SCHWERPUNKTFRAGEN 2023

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

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. COVID-19-Hilfen: Hat Ihr Unternehmen 2022 COVID-19-Hilfen der Republik Österreich erhalten? Wurden Beträge zurückgezahlt?

Die RBI AG hat keine COVID-19-Hilfen im Geschäftsjahr 2022 erhalten.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor?

Die RBI und ihre Tochterbanken agieren im Einklang mit allen anwendbaren lokalen und internationalen Sanktionen, den sich ändernden Anforderungen des Finanzmarktes und ihrem Code of Conduct. Die Tochterbanken der RBI sind eigenfinanziert, gut kapitalisiert und haben nur unbedeutende grenzüberschreitende Risikopositionen gegenüber Russland. Konkrete Informationen zum Einfluss des Krieges auf die finanzielle Situation und den Geschäftsverlauf, insbesondere in Russland, der Ukraine und Belarus, entnehmen Sie bitte den Geschäftsergebnissen für das Jahr 2022:

<https://www.rbinternational.com/de/investoren.html>

- c. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?

Die Preiserhöhungen im Sinne von höheren Zinsen für Kundenkredite wurden in verschiedenen Märkten des Konzerns beobachtet und sind prinzipiell auf die Leitzinserhöhungen in den jeweiligen Märkten zurückzuführen. In diesem Zusammenhang gab es auch einlagenseitig entsprechende Preisanpassungen. Die Erhöhung der Gebühren wurde markt- und situationsbedingt durchgeführt.

- d. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger beträgt 57% für den RBI Konzern. Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger an den Kosten kann nicht beantwortet werden. Der gesamte Energieverbrauch in MWh betrug 2022 175.977 MWh, das genutzte Volumen daher 100.306,89 MWh.

Die RBI hat im Jahr 2022 eine eigene Umwelt Policy unter www.rbinternational.com/nachhaltigkeit veröffentlicht, in der die wesentlichen Handlungsfelder angeführt werden. Darin ist unser Bemühen die Nutzung erneuerbarer Energien zu fördern festgehalten. In Österreich beziehen wir seit vielen Jahren zu 100%



Ökostrom, in Zentral- und Südosteuropa soll der Wert gemäß unseren Klimazielen angehoben werden.

2) Investitionen & ESG

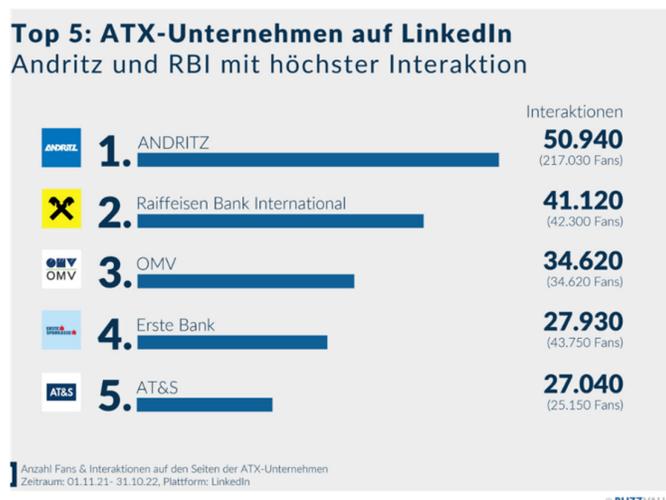
- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

In den Jahren 2021 sowie 2022 wurden bei Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ marktübliche Preise bezahlt.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw)?

Die Aufwände für Social Media Aktivitäten der RBI-Gruppe beliefen sich in beiden Jahren auf 5-10 % des Media-Aufwands, wobei die Größenordnung in den in NWB unterschiedlich ist. Die Agentur-Honorare und Beratungsaufwände sind hier inkludiert. Der interne Aufwand beläuft sich ebenfalls in der Größenordnung von 5-10 % des Marketing-Personalaufwandes. 2020 lagen beide Aufwandsposten noch um 10-20 % unter den Jahren 2021 und 2022.

PR-seitig gibt es in der RBI-Zentrale keine Kosten für Social Media. Der LinkedIn-Kanal ist unser Hauptkanal. Dieser wird von den Mitarbeiter:innen bespielt. In den letzten 2 Jahren wurden lediglich 3 Postings gesponsert. Die Kosten pro Posting betragen ca. EUR 53. Der LinkedIn-Kanal ist sehr erfolgreich und ist mittlerweile der zweitgrößte ATX LinkedIn Kanal.





- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2022 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Die Kosten für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 betragen rund EUR 100.000. Die Verantwortung für die ESG-Berichterstattung wird im Group ESG & Sustainability Management von 6 Personen wahrgenommen.

3) Aufsichtsrat

- a. Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Die Nebenkosten betragen ca. EUR 40.000

- b. Verfügt Ihr Unternehmen über einen LID (Lead Independent Director)?

Die RBI verfügt über keinen Lead Independent Director. Jedoch besteht der Aufsichtsrat der RBI aus 12 Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertretern. Davon sind drei Aufsichtsrätinnen unabhängige Vertreterinnen des Streubesitzes. In dieser Funktion führen sie auch den Vorsitz im Prüfungsausschuss, Risikoausschuss und Digitalisierungsausschuss.

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 2022 nahm die RBI insgesamt an 77 Roadshows und Konferenzen (virtuell und physisch) teil und traf dabei über 350 institutionelle Investoren. Auch mit privaten Investoren ist die RBI regelmäßig im Austausch. Zum Jahresende 2022 wurde die RBI von 20 Aktien- bzw. 22 Anleiheanalysten gecovert.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Geschäftsbericht: EUR 17.500
Nachhaltigkeitsbericht: EUR 6.500



5) Steuerzahlungen 2022

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

Höhe der Steuern 2022 der RBI AG sowie der drei umsatzstärksten Auslandsmärkte

	RBIAG	Russland (RU)	Tschechien (CZ)	Rumänien (RO)
Zahlen in TEUR				
Betriebserträge (operating income)	1 709 574	3 843 797	859 989	660 701
Körperschaftsteuer:	Es wurde für das Jahr 2022 eine KöSt-Rückstellung in Höhe von TEUR 436 gebildet.	558 796	86 314	46 707
Stabilitätsabgabe:	20 493			

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?

2021 RBI beschäftigte 133 Praktikanten, im Jahr 2022 waren es 149. Dies umfasst sowohl studienbegleitende Berufspraktikanten (3-6 Monate), als auch Ferial-/Sommerpraktikanten (1-2 Monate).

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Alle in der RBI beschäftigten Praktikanten erhalten eine Vergütung. Diese beträgt für studienbegleitende Berufspraktikanten in etwa EUR 2.000,- brutto pro Monat. Für Ferialpraktika liegt die Vergütung in etwa bei der Hälfte, abhängig davon, ob die Person sich noch in schulischer Ausbildung befindet oder bereits studiert.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Typischer Weise sind Praktikanten in der RBI in etwa 23 bis 25 Jahre alt. Circa 95% unserer Praktikanten haben einen Maturaabschluss. Sie üben ihr Praktikum im Rahmen eines aufrechten Bachelor-Studiums an einer Universität oder FH bei uns aus. 5 % machen ihr Praktikum im Rahmen ihres Master-Studiums.



7) 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?

Um der Nachfrage an Fachkräften gerecht zu werden, setzen wir stark auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen:

Lernen ist bei der RBI ein zentraler Unternehmenswert und folglich ist die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen deutlich im Fokus. Die Schwerpunkte unseres Entwicklungsangebotes setzen wir auf strategisch wichtige Zukunftskompetenzen - neben fachlichen Kompetenzen wie ESG, Data oder IT, auch auf persönliche wie Resilienz, und Agilität, welche essentiell sind, um in einem dynamischen Umfeld heute und in Zukunft erfolgreich zu sein. Wir investieren sowohl in die Lernkompetenz unserer Mitarbeiter:innen, stellen aber auch eine umfangreiche Lerninfrastruktur zu Verfügung, die es braucht, um im Fluss der Arbeit jederzeit und ortsunabhängig kontinuierlich und einfach neues Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen aufzubauen, zu erweitern und zu teilen.

Darüber hinaus bauen wir auf die Stärke unserer Gruppe und die vielfältigen Talente und Kompetenzen aus all unseren Netzwerkbanken und Ländern. Flexible Arbeitsmodelle wie Hybrid Working fördern nicht nur die interne Mobilität, sondern erweitern auch die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit internationalen Fachkräften und Talenten.

Weiters setzen wir im Recruiting - vor allem im IT Bereich - auf junge Talente, die wir mit unterschiedlichen Entwicklungsmaßnahmen begleiten, um zukünftige Top-Expert:innen unternehmensintern aufzubauen. Wir investieren in Employer Branding, um potentiellen Kandidat:innen ein gutes Bild über die RBI als attraktive Arbeitgeber:in zu geben.

Ein weiteres Beispiel dafür ist etwa die School 42, eine Kooperation, die wir seit einem Jahr haben. Im Rahmen der School 42 werden Menschen mittels einem Peer to Peer Konzept im Programmieren ausgebildet. Die RBI als Sponsorin der Schule, die in der Muthgasse untergebracht ist, kooperiert mit School 42 und sieht die Absolvent:innen auch als potentielle IT Mitarbeitende in der RBI.

- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

RBI beschäftigt keine Lehrlinge.

- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

RBI beschäftigt Personal-Leasingkräfte nur in sehr selektiven Einzelfällen zur Überbrückung temporärer Bedürfnisse. Aktuell sind dies 5 Personen.



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

Aus- und Fortbildungskosten 2022

Errechnet mit Headcount Stand 31.12.2023 (3659)

Ausgaben insg.	3.540.898,00	EUR
pro MA	967,72	EUR



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria

wurden zwei spezifische Themen ausgewählt.

1) Whistleblowing

In der Vergangenheit wurden Fälle von Korruption in internationalen Unternehmen immer wieder durch WhistleblowerInnen publik. Oft wurde in der Öffentlichkeit der Eindruck vermittelt, dass HinweisgeberInnen dem Unternehmen durch die Veröffentlichung schaden wollen.

- a. Inwiefern hat sich dies durch die Schaffung eines Meldesystems für HinweisgeberInnen gewandelt? Wird in Ihrem Unternehmen kommuniziert, dass Whistleblowing in erster Linie zum Schutz der Unternehmen dient, und welche Strategie verfolgt Ihr Unternehmen bei der Schulung von MitarbeiterInnen?

Die RBI-Gruppe hat bereits seit einigen Jahren ein Meldesystem etabliert. Dieses wurde jedoch mit April 2021 für die gesamte RBI-Gruppe durch eine webbasierte Lösung erneuert. In diversen, über mehrere Wochen andauernden Awareness-Kampagnen, bestehend aus Informationsveranstaltungen, Intranet-Schaltungen, Awareness-Emails, an den Standorten angebrachte Poster usw. wurden alle Mitarbeiter:innen über das neue Meldesystem sowie die Bedeutung des Hinweisgeberprozesses umfassend informiert. In der Folge stieg die Zahl an erhaltenen Meldungen signifikant an und auch die Qualität der Meldungen (insb. Informationsgehalt, weniger ‚pauschalierte‘ Behauptungen) verbesserte sich erheblich. Die Annahme, dass Mitarbeiter:innen den Hinweisgeberprozess als „Feedbackschleife“ auch zum Schutz der Organisation sehen, liegt nahe. Mitarbeiter:innen werden weiterhin in verschiedensten Compliance-Trainings über den Hinweisgeberprozess unterrichtet. In allen Sensibilisierungsmaßnahmen wird neben dem Schutz der hinweisgebenden Person, der Schutz der Organisation und die Erhaltung und gleichzeitig der Ausbau einer guten Unternehmenskultur in den Vordergrund gestellt.



- b. Wenn Sie bereits ein Meldesystem implementiert haben, gelang es dadurch Fälle von Fehlverhalten in der Vergangenheit erfolgreich aufzudecken? Wie hoch schätzen Sie, war der vereitelte monetäre Schaden für das Unternehmen?

Ja, gruppenweit konnten Fälle von Fehlverhalten aufgedeckt werden. Entscheidend für die Aufklärung von Fehlverhalten war dabei eine deutlich verbesserte Qualität und ein erhöhter Informationsgehalt der erhaltenen Meldungen sowie letztlich ein erhöhtes Vertrauen in den Hinweisgeberprozess. Dieses äußerte sich vor allem in sehr vielen ‚nicht-anonymen‘ Meldungen. Insgesamt konnte bis dato der Eindruck gewonnen werden, dass der Hinweisgeberprozess gut aufgefasst und weiterhin gut angenommen wird. Bestandteil zukünftiger Sensibilisierungsmaßnahmen bleibt weiterhin das Präsentieren bzw. die Kommunikation von abgeschlossenen und untersuchten Fällen (auf anonymer Basis) in Compliance Trainings. Dabei soll verdeutlicht werden, dass eine einzige Meldung und deren Qualität einen erheblichen Unterschied für die Organisation darstellen kann. Nachdem die erhaltenen Meldungen vielfältige mögliche Fehlverhalten adressieren (Beschäftigungspraktiken, Diskriminierung, Wirtschaftskriminalität...), kann eine Summe für den potenziell vereitelten monetären Schaden nicht beziffert werden.

2) Transparenz & Compliance

Korruptionsprävention hat viele Facetten. Entscheidend ist die Umgang mit der Problematik innerhalb eines Unternehmens und wie die Unternehmenskultur dahingehend ausgestaltet ist.

- a. Wie hoch ist das Budget für Compliance-Schulungen, mit **Schwerpunkt Antikorruption und Strafrecht**? Wie oft werden diese pro Jahre durchgeführt? Unterscheiden Sie dabei zwischen internen Schulungen für MitarbeiterInnen und externen Schulungen der Compliance Officer durch Dritte.

Trainings zu Wirtschaftskriminalität (Betrug, Korruption, Gelwäscherei...) sowie zu Interessenkonflikten werden laufend von Mitarbeiter:innen entweder mittels „E-Learnings“ oder in Präsenz-Schulungen absolviert. Darüber hinaus bilden sich Compliance Mitarbeiter:innen über externe Trainings- und Schulungsmöglichkeiten (Seminare, Konferenzen, etc.) weiter. Interne und externe Trainings sind über die Compliance Budgets ausreichend finanziert. Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Antikorruption werden in Hinblick auf das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2023 einen Schwerpunkt im laufenden Jahr darstellen.



Börsen-Kurier

ÖSTERREICHS WOCHENZEITUNG FÜR FINANZ UND WIRTSCHAFT
SEIT 1922

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.

1) Lieferketten

- a. War Ihr Unternehmen 2022 von Verzögerungen/Ausfällen in den Lieferketten betroffen?
- b. Wenn ja, bestehen diese Probleme derzeit noch immer? In welchem Ausmaß? Welche Auswirkungen haben diese auf Produktion bzw. Leistung? Welche Maßnahmen haben sie getroffen/geplant, um die Abhängigkeiten zu reduzieren bzw. Ihre Resilienz zu steigern?

Nein, da wir aufgrund regelmäßiger Marktanalysen bereits seit Anfang der Pandemie die bevorstehenden Risiken erkannt und dementsprechende Maßnahmen getroffen haben.

Eine der Maßnahmen ist ein gruppenweites „Demand Managements“ mit dem wir unseren Bedarf an diversen Produkten bzw. Leistungen (z.B. IT Hardware, POS Terminals, etc.) rechtzeitig identifizieren und somit mit den jeweiligen Lieferanten im Voraus planen können.

Da es längere Lieferfristen gab bzw. gibt, werden Abhängigkeiten einerseits durch den Fokus auf eine Dual-Vendor Strategie. Bei besonders kritischen Betriebsmitteln haben wir zudem Lagerhaltung aufgebaut. Punktuell wurden Deckungskäufe bei nicht Gruppen-Lieferanten getätigt, um eine raschere Verfügbarkeit sicherzustellen bzw. zu gewährleisten.

2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?
 - Personalkosten
 - Rohstoffe/Vormaterialien
 - Energie
 - Sonstiges, und zwar:

Die steigenden Inflationsraten spiegelten sich grundsätzlich in einer erhöhten Kostenbelastung wider – hauptsächlich in den Personalkosten, getrieben durch entsprechende Gehaltsanpassungen. Abgesehen von den Personalkosten wirkt sich die Inflation auch auf die Energiekosten aus, was zu höheren Kosten für den Betrieb des Filialnetzes, der Bürogebäude und Rechenzentren führt. Weiters hat die Inflation auch zu Preissteigerungen von Dienstleistungen wie etwa Facility und Security Management geführt.



- b. Welche Maßnahmen haben Sie getroffen/geplant, um die Auswirkungen abzufedern?

Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Effekte der Inflation abzufedern: zum Beispiel durch Adjustierungen und Neuverhandlungen von Verträgen oder einzelnen Vertragsklauseln, Anpassungen und Verlängerungen der Verträge mit bestimmten Lieferanten oder auch Optimierungen im Einkauf, um bessere und stabilere Einkaufsbedingungen zu erzielen.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.