

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

Die Antworten der Raiffeisen Bank International AG

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Die Fragen:

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

Im Jahr 2012 hatten von den rund 60.000 Mitarbeitern der RBI 0,4% einen Jahresgesamtbezug von mehr als € 200.000,- und 0,06% einen Jahresgesamtbezug von mehr als € 500.000,-

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1.Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?

Infolge der unterschiedlichen Gegebenheiten und Praktiken in den verschiedenen Ländern, in denen die RBI mit Tochterunternehmen vertreten ist, bestehen z. T. erhebliche Unterschiede. Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung macht zwischen 49% und 179% des Grundgehältes (fixe Bezüge) oder zwischen 33% und 64% der Gesamtbezüge aus.

3. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1.Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die erfolgsabhängige Entlohnung bei Vorständen und ausgewählten Führungskräften des Konzerns besteht aus zwei Komponenten: dem Jahresbonus und dem Share Incentive Program (SIP). Bei letzterem wird die Performance in den zwei gleich gewichteten Parametern ROE (Return on Equity) und Total Shareholder Return (TSR) über einen Zeitraum von fünf Jahren gemessen. Beim ROE handelt es sich um einen Wert im Vergleich zu einem festgelegten internen Zielwert, beim TSR zählt der Peer-Group-Vergleich. Die jährlichen Bonuszahlungen richten sich nach Konzern-, Unit- und individuellen Ergebnissen, letztere sind qualitativer Natur. Konzern- und Unit-Ergebnisse werden nach einem KPI (Key Performance Indicator)-System gemessen, das jedes Jahr auf die aktuellen Erfordernisse abgestimmt wird. Zu diesen KPIs zählen z. B. der Jahresüberschuss nach Steuern, die Cost/Income Ratio, die Risikoaktiva, die betriebliche Aufwendungen oder die Risikokosten. Aufgrund der unterschiedlichen Regelungen in Österreich, anderen EU-Staaten und Nicht-EU-Staaten werden zwischen 40% und 60% der erfolgsabhängigen Entlohnungskomponenten über einen Zeitraum von 1, 3, 4 oder 5 Jahren verschoben ausbezahlt.

4. **Wie viele Frauen** nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

Als Führungspositionen zählen wir Positionen mit Mitarbeiterverantwortung. Von den rund 7.200 Führungspositionen im Konzern sind ca. 55% mit Frauen besetzt. Bestimmte Zielvorstellungen lassen sich wegen der sehr unterschiedlichen Gegebenheiten in den verschiedenen Ländern, in denen die RBI tätig ist, praktisch kaum realisieren.

5. **Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen** in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)
Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?

Die RBI ist Gruppenmitglied der Unternehmensgruppe gemäß § 9 KStG der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB). Im Zuge des Merger im Jahr 2010 sind vortragsfähige steuerliche Verluste der RZB in Höhe von rund € 1,051 Mrd. auf die RBI übergegangen. Die Umlagenvereinbarung zwischen RZB und RBI wurde insofern abgeändert, dass die RBI für die im Zuge des Merger übertragenen vortragsfähigen Verluste – soweit es sich nicht um Außergruppenverluste handelt – keine negative Steuerumlage erhält und dass diese Verluste in den Folgejahren als interner Verlustvortrag angerechnet werden. Das bedeutet, dass die RBI so lange keine Steuerumlagen zu leisten

hat, als ihre steuerlichen Gewinne im internen Verlustvortrag gedeckt sind. Im Jahr 2012 hatte die RBI daher keine Steuerumlage zu entrichten.

Die Steuern vom Einkommen und Ertrag im Jahr 2012 betragen rund € 16,7 Mio., wovon € 11,85 Mio. auf die Filialen und € 4,85 Mio. auf ausländische Quellensteuern entfielen.

Der interne steuerliche Verlustvortrag der RBI beträgt per 31.12.2012 (vor Veranlagung 2012) rund € 618 Mio.

Die RBI hat eine 100%-ige Tochtergesellschaft auf Malta, welche Bankgeschäfte durchführt. Aus regulatorischen und zivilrechtlichen Gründen gibt es auch eine Tochtergesellschaft auf Jersey, die Ergänzungskapital begibt. Weiters unterhält die RBI auch Tochtergesellschaften z. B. auf den Britischen Jungferninseln.

6. **Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?**

Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand betrug 2012 € 938.307,74.

7. **Externer Aufwand 2012 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)?**

Der externe Aufwand der RBI AG für Personalberatung betrug im Jahr 2012 rund € 1,3 Millionen.

Der externe Aufwand der RBI AG für Rechtsberatung lag im Jahr 2012 bei rund € 3,3 Millionen.

Der Aufwand für PR/Lobbying wird in der RBI AG nicht gesondert ausgewiesen, sondern findet sich im Werbe- und Repräsentationsaufwand. Die RBI zahlte im Zuge ihrer Mitgliedschaft bei „21st Austria“, einer Gruppe von Unternehmen, die versucht, Österreich ein international nachhaltig positives Profil als Wirtschaftsstandort zu geben, einen Betrag von € 50.400 an eine PR-Agentur. In eigener Sache beschäftigt die RBI keine PR- oder Lobbying-Agentur.

Der Aufwand für Print-Insertionen in österreichischen Medien belief sich 2012 auf rund € 800.000 (inkl. Werbeabgabe und MWSt).

8. **Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen?**

Der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen betrug rund € 1,9 Millionen (Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Österreichischer Raiffeisenverband u. ä.).

9. **Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?**

An externen Kosten für die Hauptversammlung fielen rund € 180.000 an. Der Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts beliefen sich bei einer Auflage von 10.000 Stück auf rund € 185.000.

10. **Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?**

Ab 2009 hat die damalige Raiffeisen Zentralbank ein Korruptionspräventionssystem im ganzen Konzern umgesetzt. 2010 und 2011 wurde ein „high level assessment“ in der RZB/RBI und allen Netzwerkbanken durchgeführt, deren Basis die Methodik des UK Bribery Act 2010 (Artikel 9) und die Leitlinie bezüglich Korruptionsbekämpfung von der Wolfsberg Gruppe, August 2011, bildeten. Das Projekt wurde 2012 erfolgreich abgeschlossen.

Die neue österreichische Gesetzgebung gegen Korruption, das „Transparenzpaket 2012“, wurde in internen Regelungen umgesetzt, die den Korruptionsrisiken hinsichtlich Geschenke, geschäftsbezogene Gastfreundschaft, Reisen, Unterkunft, Essen, Spenden und berufliche Nebentätigkeiten Rechnung tragen. Klare Richtlinien wurden allen Mitarbeitern schriftlich und im Rahmen von Schulungen schwerpunktmäßig mitgeteilt. Dieser Standard wurde in der gesamten Gruppe umgesetzt.

Mit Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln sind in der RBI-Gruppe rund 300 Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 20 in der Konzernzentrale tätig.