



 Raiffeisen Bank
International

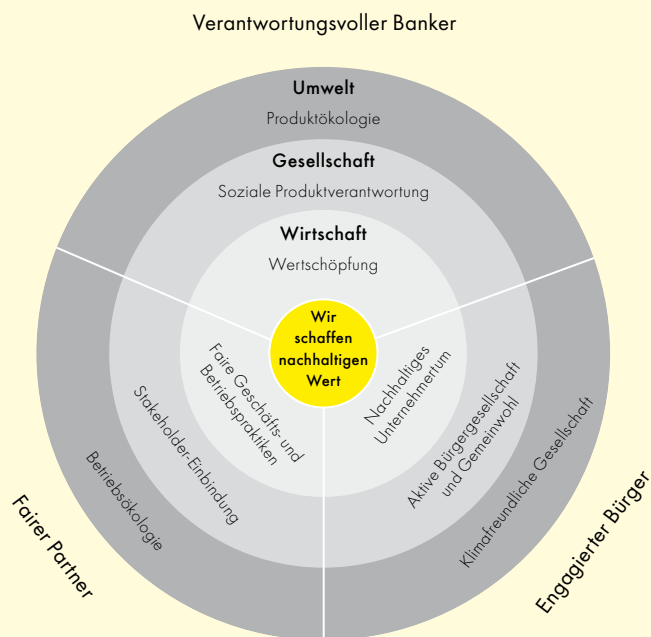
STÄRKE
DURCH VIELFALT

Nachhaltigkeitsbericht
der RZB-Gruppe 2016

Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2016

Das Wichtigste auf einen Blick:

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie:



Unser Ansatz als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung

14,1 Mio. Kunden

50.203 Mitarbeiter



Gruppenweite Frauenquote
im Management **54** Prozent

Weiterbildungsstunden
der Mitarbeiter 2016

2.525.608

26.759 Mitarbeiter zum
Thema Korruption geschult



Nachhaltigkeitsbericht 2015:
Ausgezeichnet als **besten Bericht**
eines großen Unternehmens beim
Austrian Sustainability Reporting
Award (**ASRA**) 2016

Finanzierungsportfolio RBI AG:
Erneuerbare Energien **rund 174 Mio. Euro**
Grüne Immobilien **rund 418 Mio. Euro**
Grüne Finanzierungen RBI-Konzern:
rund 1.572 Mio. Euro



Einführung einer **Carbon Policy**
in der RBI AG und
in den Netzwerkbanken
im Frühjahr 2017

Volumen nachhaltige Veranlagungen
(Raiffeisen KAG) um rund 60 Prozent
auf **rund 1,8 Mrd. Euro** gestiegen



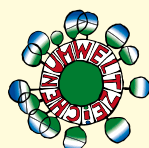
RBI AG Listungen:



oekom
prime
rating:
„C+“

Gruppenweite Investitionen
in das Gemeinwesen:
Rund 4 Mio. Euro

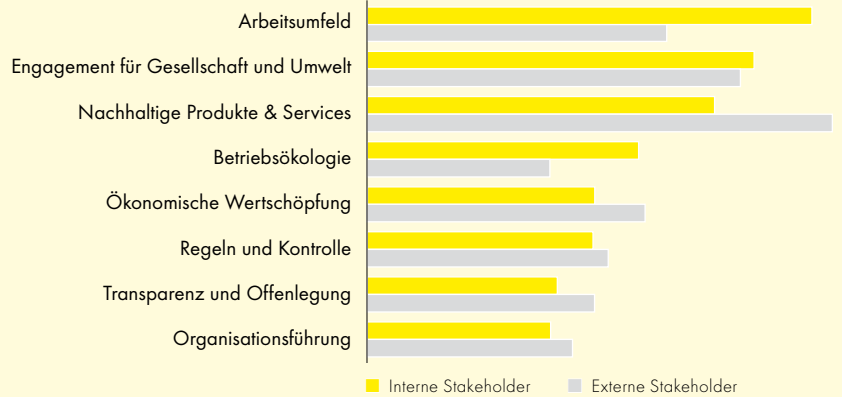
Zertifizierungen der Raiffeisen KAG



Die fünf für die RZB-Gruppe wichtigsten SDGs, gereiht nach ihrer Relevanz:

- 8** **WIRTSCHAFTSWACHSTUM UND ARBEIT**
• SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.
- 9** **INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR**
• SDG 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.
- 13** **MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ**
• SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.
- 16** **FAHRENE, RECHTSSTÄNDIGKEIT UND STARKES RECHTSSYSTEM**
• SDG 16: Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.
- 5** **BESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG**
• SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Wesentlichkeitsanalyse:



2016 gehört der RBI-Konzern zu den neun Prozent der Unternehmen der CDP Climate-A-Liste.

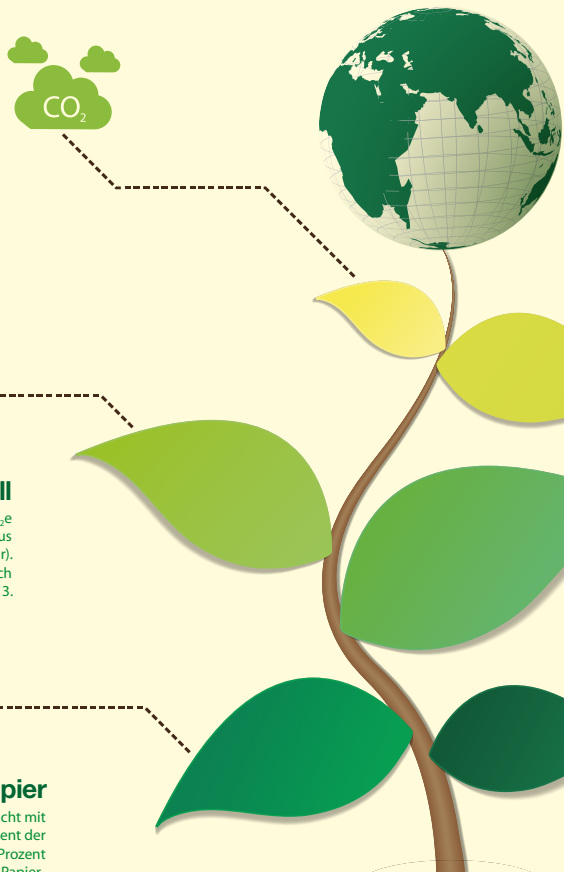


Reduktion der CO₂-Emissionen zum Vorjahr um **zwei Prozent**

Ökologischer Fußabdruck:

CO₂e-Emissionen

Die CO₂e der RZB-Gruppe machen in Summe für das Jahr 2016 59.147 t aus (minus zwei Prozent zum Vorjahr). Die größten Positionen unserer CO₂e-Emissionen sind der Energieverbrauch und der Geschäftsverkehr. Weiters sind die meisten Emissionen mit 46 Prozent in Scope 3 (vor allem verursacht durch den Stromverbrauch, gefolgt vom Flugverkehr), an zweiter Stelle liegen die Scope 2-Emissionen mit 44 Prozent (ebenfalls vor allem verursacht vom Stromverbrauch). An dritter Stelle ist Scope 1 mit zehn Prozent und wird vor allem durch den Geschäftsverkehr mit eigenen PKW verursacht.



Verkehr

Der Geschäftsverkehr macht mit 12.657 t CO₂e ca. 21 Prozent (minus sechs Prozent zum Vorjahr) der Emissionen aus, Paketdienst- und Gütertransport mit 3.736 t CO₂e nach derzeitigen Erhebungen rund sechs Prozent. Somit ist der Verkehr der zweitgrößte Verursacher bzw. der Paketdienst- und Gütertransport der drittgrößte Verursacher unserer Emissionen. Dies wirkt sich sowohl in Scope 1 als auch in Scope 3 aus.

Energie

Der Energieverbrauch macht mit 38.586 t CO₂e ca. 65 Prozent (minus neun Prozent zum Vorjahr) der Emissionen aus und ist der größte Verursacher unserer Emissionen. Diese wirken sich vor allem in Scope 2, aber z.T. auch in Scope 1 und 3 aus.

Der Ökostromanteil der RZB-Gruppe liegt bei rund 34 Prozent (plus 16 Prozent zum Vorjahr).

Wasser

Der Anteil des Wasserverbrauchs an unseren Emissionen ist mit 79 kg CO₂e vernachlässigbar und liegt bei fast null Prozent der Gesamtemissionen (minus sechs Prozent zum Vorjahr). Die CO₂e-Emissionen sind ausschließlich in Scope 3.



Abfall

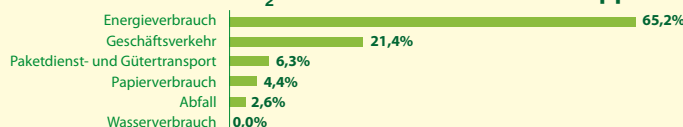
Der Abfall macht mit 1.547 t CO₂e ca. drei Prozent der Emissionen aus (minus fünf Prozent zum Vorjahr). Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.



Papier

Der Papierverbrauch macht mit 2.621 t CO₂e ca. vier Prozent der Emissionen aus (plus 14 Prozent zum Vorjahr). Somit ist der Papierverbrauch zwar der viertgrößte Verursacher unserer Emissionen und vernachlässigbar gering. Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.

Verursacher der CO₂e-Emissionen der RZB-Gruppe



Inhalt

Vorwort	04
Übersicht	07
Über den Bericht	07
Wissenswertes zur RZB-Gruppe	10
Nachhaltiges Engagement künstlerisch umgesetzt	13
Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung	15
Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie	15
Wesentliche Aspekte und Themen inklusive der Sustainable Development Goals	21
Stakeholder-Einbindung	28
Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen	33
Humanvermögensbericht der RZB-Gruppe in Österreich im Jahr 2015	37
Humankapitalinvestitionen und deren Beitrag zu Produktivität und Wirtschaftswachstum	37
Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe	39
Produktivität der Beschäftigten	40
Betriebliche Gesundheitsvorsorge	41
Verantwortungsvoller Banker	45
Geschäftsstrategie	45
Governance und Compliance	46
Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	50
Verantwortung im Kerngeschäft - Produktverantwortung	52
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	79
Berichte aus den österreichischen Beteiligungen	82

Fairer Partner	85
Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken	86
Human Resources	87
Betriebsökologie	114
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	136
Engagierter Bürger	141
Unterstützte Projekte und Initiativen	142
Nachhaltiges Unternehmertum	164
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative	166
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	169
GRI-Index und Testat	173
G4-Content-Index	173
Testat	179
Abkürzungen	181
Impressum	184

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Es gibt einige gute Gründe, auf das vergangene Jahr mit Zufriedenheit zurückzublicken. Unser Jahresergebnis belegt, dass sich die wirtschaftlichen Bedingungen in unseren Märkten verbessert haben und unsere strategischen Maßnahmen bereits deutlich positive Resultate zeigen. Der Relevanz des Themas Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit verleihen wir, neben verschiedenen im vorliegenden Bericht beschriebenen Initiativen, auch durch unsere Mitgliedschaft beim United Nations Global Compact Ausdruck. Bei diesem größten Netzwerk für unternehmerische Verantwortung sind wir bereits seit 2010 Mitglied.

Der vorliegende Bericht wurde erneut gemäß den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung „GRI G4“ erstellt. Das Berichtsmotto „Stärke durch Vielfalt“ haben wir gewählt, weil wir davon überzeugt sind, dass gelebte Diversität im Unternehmen langfristig zu besseren Entscheidungen führt.

Aufgrund der Verschmelzung der RZB AG mit der RBI AG, die am 18. März 2017 mit der Eintragung im Firmenbuch abgeschlossen wurde, erscheint der Nachhaltigkeitsbericht 2016 zum letzten Mal für die RZB-Gruppe. Das fusionierte Unternehmen firmiert – wie bisher die RBI AG – als Raiffeisen Bank International AG. Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wird somit unter dem Namen RBI-Konzern publiziert werden.

Durch die Verschmelzung der RZB AG mit der RBI AG wurde die Konzernstruktur weiter vereinfacht. Die bisherigen Verbundunternehmen der RZB AG – Raiffeisen Bausparkasse, Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft, Raiffeisen-Leasing, Raiffeisen Factor Bank, Raiffeisen Wohnbaubank und Valida Vorsorge Management – wurden mit der Verschmelzung zu Tochtergesellschaften der RBI AG. Das Vorsteuerergebnis der RZB-Gruppe verbesserte sich 2016 um 14 Prozent auf 843 Millionen Euro, das Konzernergebnis um sieben Prozent auf 253 Millionen Euro. Das Vorsteuerergebnis des RBI-Konzerns stieg gegenüber dem Vorjahr um knapp 25 Prozent auf 886 Millionen Euro, das Konzernergebnis um 22 Prozent auf 463 Millionen Euro. Die Verbundunternehmen lieferten mit rund 68 Millionen Euro – nach Minderheitenabzug – einen beachtlichen Beitrag zum Konzernergebnis der RZB-Gruppe.

Wir haben in den vergangenen Jahren unseren Kapitalpuffer deutlich erhöht und unser Risikoprofil verbessert. Nun können wir unsere gesamten Ressourcen erneut der Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells und unserer Kundenbeziehungen widmen. Wir werden wieder selektiv wachsen, und zwar vor allem in Tschechien, der Slowakei und Rumänien. Bei unseren Wachstumszielen erwarten wir weiterhin konjunkturellen Rückenwind.

Die RZB-Gruppe verfügt in neun Netzwerkbanken über ein Umwelt- und Sozialmanagement-System und eine entsprechende Umwelt- und Sozialpolitik, welche die Grundsätze des ökologischen und sozialen Risikomanagements der Bank definiert. Diese basieren auf den Standards der International Finance Corporation und/oder der Multilateral Investment Guarantee Agency. Darüber hinaus ist die RBI AG Mitglied der „Green Bond Principles“ der International Capital Market Association, die durch Festlegen eines einheitlichen Emissionsprozesses die Transparenz und Integrität des schnell wachsenden Green Bond-Markts fördern.

Das im vergangenen Jahr von der RZB AG für die Raiffeisen Bankengruppe gestartete Programm „Digitale Regionalbank“ entwickelt sich sehr gut. Noch heuer geht ein wichtiger Meilenstein, das „Persönliche Finanzportal“, online. Ab Herbst wird jede Raiffeisenbank österreichweit ihren Kunden den Online-Produktabschluss mittels Videolegitimierung anbieten können.

Stolz sind wir auf den Ende 2016 erstmalig veröffentlichten Humanvermögensbericht für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich. Dieser liefert wissenschaftlich ausgewertete Kennzahlen, die zeigen, dass wir mit den Investitionen in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter einen überdurchschnittlichen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Produktivität leisten. Schließlich zählt das – auf Ausbildung beruhende – Leistungspotenzial von Beschäftigten neben Innovationen zu den wichtigsten Faktoren wirtschaftlichen Wachstums. Der Detailbericht für die RZB-Gruppe zeigte erfreuliche Ergebnisse. 2015 wurden rund vier Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten der RZB-Gruppe in Österreich ausgegeben. Dieser Wert liegt deutlich über den in Österreich aufgewendeten betrieblichen Weiterbildungskosten. Auch zahlreiche Präventionsmaßnahmen im Gesundheitsbereich wurden gesetzt. Überdurchschnittlich hohe Pro-Kopf-Ausgaben von 697 Euro und eine Gesamtsumme von 2,7 Millionen Euro jährlich für die betriebliche Gesundheitsförderung untermauern dies.

In unserem bisherigen Engagement fühlen wir uns auch durch den erstmalig erreichten Prime-Status beim Nachhaltigkeitsrating von oekom research bestärkt. Diese Bewertung erfolgte im Dezember sowohl für die RZB-Gruppe als auch für den RBI-Konzern durch die Vergabe des Levels „C+“. Eine weitere Auszeichnung ist die erneute Aufnahme der RBI AG in den Nachhaltigkeits-Index VÖNIX und die Listung in den STOXX® Global ESG Leaders Indizes, den FTSE4Good Index Series sowie die erneut erstklassige Bewertung beim CDP (ehemals Carbon Disclosure Project). Bereits zum vierten Mal in Folge wurde die RBI AG von CDP für die hohen CO₂-Einsparungen ausgezeichnet. Einmal jährlich erhebt und beurteilt die Non-Profit-Organisation CDP im Auftrag von Investoren die CO₂-Emissionen börsennotierter Unternehmen in über 71 Ländern. Nur 193 von mehr als 1.839 börsennotierten Unternehmen weltweit konnten 2016 einen Platz in der A-Liste von CDP erreichen. Der RBI-Konzern gehört zu den zwei besten Unternehmen Österreichs, die sich in diesem Ranking wiederfinden und ist zum zweiten Mal in Folge das beste heimische Unternehmen im Sektor „Financials“. Darüber hinaus wurde unser letztjähriger Nachhaltigkeitsbericht bei den Austrian Sustainability Reporting Awards in der Kategorie „Große Unternehmen“ als bester Nachhaltigkeitsbericht des Jahres 2015 prämiert.



© David Sailer

Im Frühjahr 2016 startete in der RZB AG und der RBI AG die Initiative „Vielfalt 2020“. Ziel ist es, mittels eines professionellen Diversitätsmanagements die Vielfalt im Unternehmen besser zu nutzen bzw. zu forcieren und damit einen positiven Beitrag zum Unternehmensergebnis zu leisten. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, eine Frauenquote von 35 Prozent im Topmanagement des gesamten RBI-Konzerns durch umfangreiche Maßnahmen bis 2024 zu erreichen.

Bei unseren Corporate-Volunteering-Aktivitäten in Österreich haben wir im Herbst 2015 den Fokus auf die Themen Migration und Integration in Österreich mit dem Start der Betreuung des Projekts „Haus Roshan“ gesetzt. Letztes Jahr wurde das Corporate-Volunteering-Programm um weitere Angebote im Bereich der Finanzbildung erweitert. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle an all jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in den angebotenen Corporate-Volunteering-Projekten für die Gesellschaft engagieren.

Besondere Bedeutung kommt dem im Dezember 2016 durch den Nationalrat in Österreich beschlossenen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) zu, das erstmals für das Geschäftsjahr 2017 anzuwenden ist. Damit wurde die EU-Richtlinie zur verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung national umgesetzt. Nach internen Analysen ergeben sich dadurch derzeit keine Änderungen für die Publikation unseres Nachhaltigkeitsberichts, da bereits zahlreiche Indikatoren nach dem, sowohl in der EU-Richtlinie als auch im NaDiVeG anerkannten, GRI-Standard berichtet werden. Dennoch werden wir prüfen, ob zukünftig eine detailliertere Darstellung einzelner Inhalte notwendig ist.

Auch globale Nachhaltigkeitsinitiativen – wie die bei der UN-Klimakonferenz in Paris beschlossenen Ziele mit ihren Auswirkungen auf die Finanzbranche oder die von der internationalen Staatengemeinschaft Ende 2015 verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) – sind weitere Themenstellungen, mit denen wir uns in den kommenden Jahren systematisch auseinandersetzen werden. Als internationale Bankengruppe sehen wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda verpflichtet, diese wichtigen Initiativen zu unterstützen. Erstmals finden Sie heuer in verschiedenen Kapiteln dieses Berichts Verweise auf jene SDGs, die für unsere Geschäftstätigkeit am wesentlichsten bzw. für unsere Nachhaltigkeitsstrategie am relevantesten sind.

Als neuer Vorstandsvorsitzender der RBI AG lade ich Sie ein, weiter mit uns im Dialog zu bleiben. Beim Team des Group Sustainability Managements und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanke ich mich sehr herzlich für ihr Engagement, denn nur gemeinsam können wir den eingeschlagenen Weg der Nachhaltigkeit weiterverfolgen.

Dr. Johann Strobl
Vorstandsvorsitzender
Raiffeisen Bank International AG

0123456789

WISSENSWERTES
ZUM NACH-
HALTIGKEITS-
BERICHT

in Zusammenarbeit mit dem Umweltministerium

123456789

Übersicht

Über den Bericht

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit des Jahres 2016 dar und präsentieren unsere aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel des Berichts ist es, umfassend Rechenschaft darüber abzulegen, wie die RZB-Gruppe ihren Nachhaltigkeitsauftrag im Berichtszeitraum erfüllt hat und wie sie ihre Nachhaltigkeitsleistung künftig umsetzen und verbessern wird. Zudem veröffentlichen wir einige Teile des Nachhaltigkeitsberichts nur mehr auf der Homepage. Dies betrifft insbesondere Detailtabellen der Kapitel „Betriebsökologie“ (Bereiche Papier, Wasser und Abfall) sowie „Human Resources“. Ebenso ist unser Nachhaltigkeitsleitbild in diesem Bericht nur auszugsweise enthalten. Die Langfassung ist auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com/nachhaltigkeit abrufbar.

Im Bericht werden die Nachhaltigkeitsstrategie, entsprechende Managementansätze und Maßnahmen dargelegt sowie spezifische Nachhaltigkeitsaktivitäten beschrieben, die im Berichtszeitraum und davor umgesetzt wurden. Weiters stellen wir unser Nachhaltigkeitsprogramm für die nächste Berichtsperiode vor. Der Berichtszeitraum schließt nahtlos an den Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der RZB-Gruppe für das Jahr 2015 an und wird jährlich publiziert.

Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts sind – wie auch in unserem Stakeholder-Universum ausgewiesen (siehe Seite 28) – alle Stakeholder der RZB-Gruppe. Viele Stakeholder waren in die Auswahl der wichtigsten Themen dieses Berichts eingebunden. Wir verweisen vor allem auf die Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 21 ff) und „Stakeholder-Einbindung“ (Seite 28 ff).

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist das Group Sustainability Management des RBI-Konzerns. Mit der Verschmelzung von RBI AG und RZB AG (siehe Seite 11) ist dieser Bereich nun in der RBI AG angesiedelt. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte an nachhaltigkeitsmanagement@rbinternational.com.

GRI G4

Dieser Bericht wurde mithilfe der international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI G4 in der Option „Kern“ erstellt. Zudem kommen ausgewählte Indikatoren der branchenbezogenen Angaben für Finanzdienstleistungen zur Anwendung.

Überprüfung der Inhalte

Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden von der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (KPMG) einer Prüfung (Limited Assurance) unterzogen (siehe Seiten 179-180).

Wesentlichkeit und Darstellung der Informationen

Im Bericht widmen wir uns jenen Themen und GRI-Aspekten, welche in der RZB-Gruppe als wesentlich identifiziert wurden, die Erwartungen unserer Stakeholder reflektieren und Schwerpunkte unseres Engagements des vergangenen Jahres bildeten.

Dieser Bericht enthält Informationen, welche spezifische Auswirkungen einer Bank auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beschreiben. Die Berichtsinhalte wurden nach dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgewählt. Basis für die wesentlichen Themen bildet die Wesentlichkeitsanalyse. Dabei wurden die detailliert ausgewerteten internen und externen Nachhaltigkeitsanforderungen und -erwartungen an die RZB-Gruppe in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf einer Online-Befragung, die im Jänner

und Februar 2016 durchgeführt wurde. Sie soll sicherstellen, dass die berichteten Inhalte all jene Themen und Indikatoren abdecken, welche die größten Auswirkungen in Bezug auf die unternehmerischen Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen und Beziehungen innerhalb und außerhalb der Organisation haben. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit bzw. zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurden seitens der RZB-Gruppe folgende Aspekte berücksichtigt:

- Strategische Relevanz und Management-Relevanz
- Ergebnisse aus Stakeholder-Dialogen, Fokusgruppen und Online-Befragungen, die wir in der Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt haben
- Offenlegungsansprüche von Finanzanalysten, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen, institutionellen Investoren u. a.
- Prinzipien des UN Global Compact und die Sustainable Development Goals

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Der Bericht beinhaltet die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG), die Raiffeisen Bank International AG (RBI AG) und 14 Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa. Nicht mehr enthalten ist die Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien, die im Jahr 2016 verkauft wurde. Inkludiert sind die wesentlichen Beteiligungen der RZB AG in Österreich, welche als „Verbundunternehmen“ bezeichnet werden. Dies sind die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und die Raiffeisen-Leasing GmbH sowie die Valida Vorsorge Management. Diese Unternehmen werden gemeinsam mit der RZB AG (entsprechend dem Geschäftsbericht der RZB-Gruppe) unter der Bezeichnung „Spitzeninstitut und Verbundunternehmen“ zusammengefasst. Wir haben den Umfang gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2015 erneut erweitert. Erstmals werden die Kathrein Privatbank AG sowie die Raiffeisen Centrobank AG, beides Tochterunternehmen der RBI AG, erfasst. Nähere Informationen zur Struktur der gesamten RZB-Gruppe finden Sie auf Seite 10.

Die Strukturierung der einzelnen Kapitel und die Zahlenübersichten entsprechen grundsätzlich den Segmenten der Geschäftsberichte der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns. Der RBI-Konzern gliedert sich dabei in RBI AG (Österreich), Zentraleuropa (CE), Südosteuropa (SEE) und Osteuropa (EE). Über die Raiffeisen Bank Polska S.A. in Polen berichten wir – abweichend zum Geschäftsbericht des RBI-Konzerns – im Segment Zentraleuropa, das heißt nach der geographischen Zuordnung (im RBI-Konzern wurde mit dem Geschäftsjahr 2015 ein eigenes Segment unter der Bezeichnung „Non-Core“ etabliert, das jene Geschäftsbereiche enthält, die aufgegeben bzw. reduziert werden sollen und damit auch die polnische Netzwerkbank enthält). Das Segment Spitzeninstitut und Verbundunternehmen beinhaltet neben der RZB AG die im vorhergehenden Absatz aufgelisteten Verbundunternehmen. Weitere Details finden Sie in den Geschäftsberichten der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns.

Wir informieren auch über ausgewählte Nachhaltigkeitsinitiativen im Kerngeschäft der über den Berichtsumfang hinausgehenden weiteren Beteiligungen der RZB AG, bei denen ein wesentlicher und qualifizierter Einfluss besteht, sofern diese von strategischer Bedeutung sind. Darüber hinaus sind diese Unternehmen Mitglieder in unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsplattform der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative.

In den Tabellen können auf Grund von Rundungen 100 Prozent über- oder unterschritten werden bzw. die Summenwerte nicht immer mit den Einzelpositionen übereinstimmen.

Ökonomie

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht basieren im Wesentlichen auf den Angaben der Geschäftsberichte 2016 der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns. Die darin enthaltenen Informationen und Daten, aus denen Teile für diesen Bericht entnommen wurden, sind von externen Wirtschaftsprüfern geprüft worden. Darüber hinausgehende Informationen finden Sie in den jeweiligen Geschäftsberichten.

Ökologie

Betriebsökologische quantitative Daten wurden, so wie im Vorjahr, mit der Software „mona“ („Monitoring Nachhaltigkeit“) erfasst. Die Umweltkennzahlen enthalten ausschließlich die Head Office-Daten der einzelnen Unternehmen. Nicht berücksichtigt sind in den ökologischen Kennzahlen die Kathrein Privatbank AG sowie die Raiffeisen Centrobank AG. Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben. Die Bereiche Papier, Wasser und Abfall werden nicht im Detail im vorliegenden Bericht, sondern auf der Homepage präsentiert.

Mitarbeiter

Mitarbeiterdaten werden gruppenweit mit der Software „Tagetik“ erfasst. Im Anschluss werden sie über eine Schnittstelle in die Software „mona“ importiert. Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben.

Vergleichbarkeit der Informationen

Die Vergleichbarkeit des Berichts 2016 zum Bericht 2015 ist inhaltlich voll gewährleistet. Die tabellarische Darstellung beinhaltet einen Zeitraum von fünf Jahren. In den Kapiteln Mitarbeiter und Betriebsökologie sind nur die Werte für die RZB-Gruppe, den RBI-Konzern sowie das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen tabellarisch gegliedert dargestellt. Die weiteren Details – beispielsweise für RBI AG und RZB AG oder Netzwerkbanken (NWB) – finden Sie auf der Homepage unter www.rbinternational.com. Dort finden sich auch Details zu den Bereichen Papier, Wasser und Abfall aus dem Kapitel Betriebsökologie. Die Spalte Netzwerkbanken beinhaltet im Jahr 2016 auch die Kathrein Privatbank AG sowie die Raiffeisen Centrobank AG (außer in den betriebsökologischen Kennzahlen).

Über die Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien wurde ab dem Jahr 2015 nicht mehr in den aktuellen Zahlen berichtet, da sie im Jahr 2016 verkauft wurde.

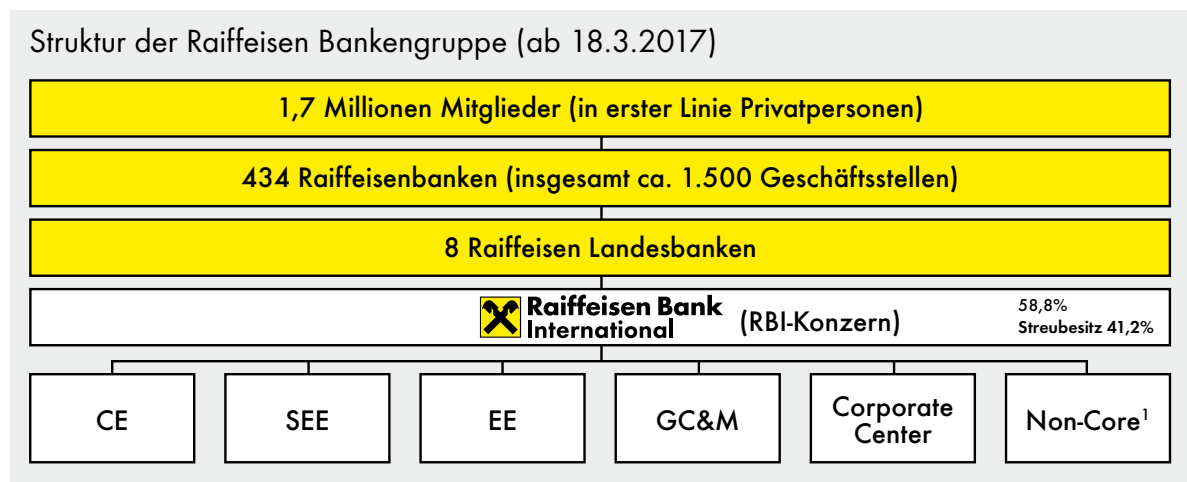
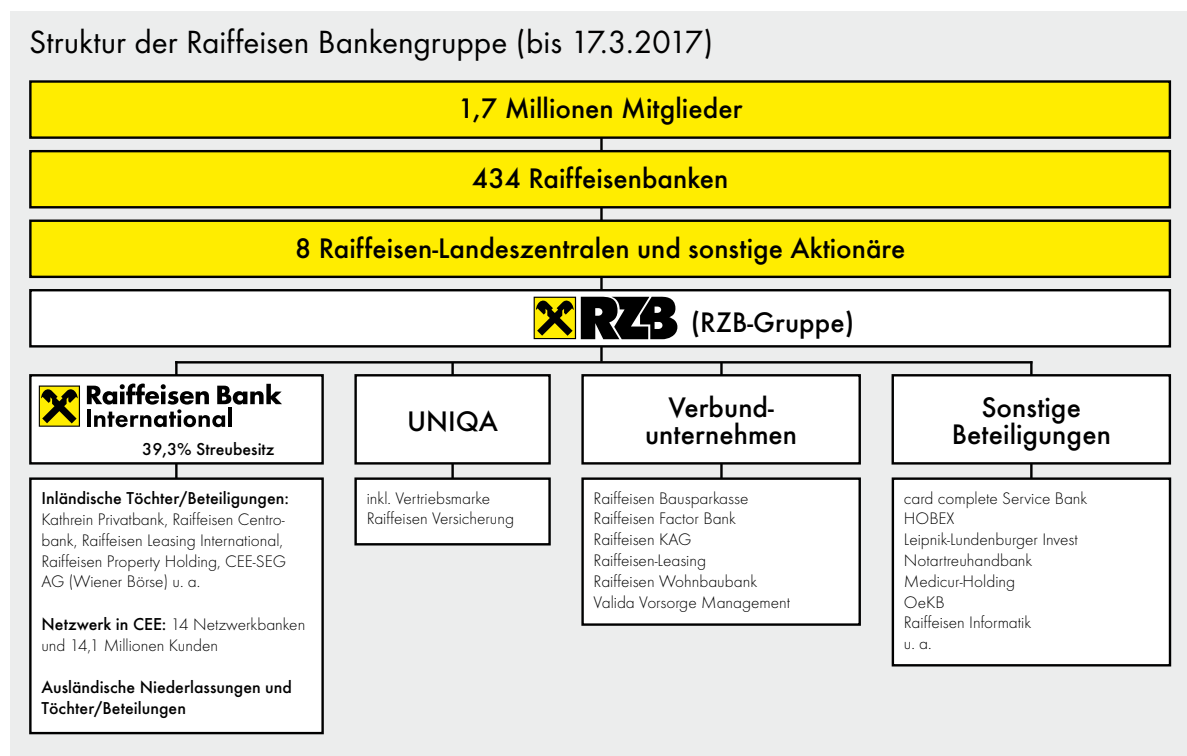
Formulierung

Im Sinne der Lesefreundlichkeit und des besseren Textflusses wurden, wo möglich, geschlechtsunspezifische Termini verwendet. Männliche Bezeichnungen, beispielsweise „Mitarbeiter“, beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.

Wissenswertes zur RZB-Gruppe

Eigentumsverhältnisse und Struktur

Die organisch gewachsene Struktur der Raiffeisen Bankengruppe (RBG) besteht aus 434 selbstständigen und selbstverantwortlichen Raiffeisenbanken mit ihren 1.500 Bankstellen, die das Fundament der RBG bilden. Diese Raiffeisenbanken sind die Eigentümer der acht Raiffeisen-Landeszentralen. Die Landeszentralen wiederum sind ihrerseits Aktionäre der RZB AG und steuern die Weiterentwicklung der RBG. Die Marke Raiffeisen ist die mit Abstand stärkste Bankenmarke Österreichs und die RBG die größte und stärkste Bankengruppe Österreichs.



¹ Das Segment Non-Core wird zum ersten Quartal 2017 aufgelöst.

Über die RZB AG

Die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG) wurde im Jahr 1927 – damals noch Girozentrale der österreichischen Genossenschaften – als Liquiditätsausgleichsstelle der landwirtschaftlichen Genossenschaften Österreichs gegründet.

Über die börsennotierte Tochter RBI AG verfügt die RZB AG über eines der größten Banknetzwerke in Zentral- und Osteuropa (CEE). Die RZB AG hielt Ende 2016 rund 60,7 Prozent der RBI-Aktien, die verbleibenden rund 39,3 Prozent befanden sich im Streubesitz. Die RBI AG ist in einigen der national und international wichtigsten Indizes, so etwa dem ATX und dem EURO STOXX Banks, vertreten. Des Weiteren ist sie als eines von nur 20 Unternehmen im ersten österreichischen Nachhaltigkeitsindex der Wiener Börse, dem VÖNIX, enthalten. Die RZB AG selbst stand überwiegend im Besitz der acht Raiffeisen-Landeszentralen und war gemäß Bankwesengesetz deren Zentralinstitut. Mit der rückwirkend per 30. Juni 2016 umgesetzten Verschmelzung zwischen RZB AG und RBI AG wird Letztere im Zuge der Gesamtrechtsnachfolge die Rolle des Zentralinstituts der RBG einnehmen.

Über den RBI-Konzern

Der RBI-Konzern ist in seinen Heimmärkten Österreich und CEE eine der führenden Bankengruppen. Er ist seit über 25 Jahren in CEE tätig und gilt daher als Vorreiter in der Region. Heute verfügt der RBI-Konzern in 14 CEE-Märkten über ein engmaschiges Netzwerk an Tochterbanken, Leasinggesellschaften und zahlreichen spezialisierten Finanzdienstleistungsunternehmen.

Als Universalbank zählen die Unternehmen des RBI-Konzerns in mehreren Ländern zu den Top-5-Bankinstituten. Unterstützt wird diese Rolle durch die Marke Raiffeisen, die zu den bekanntesten Marken der Region zählt. Als voll integrierte Corporate- und Retail-Bankengruppe ist der RBI-Konzern in CEE sehr gut positioniert.

In Österreich ist die RBI AG eine der führenden Kommerz- und Investmentbanken. Sie betreut vor allem österreichische, aber auch internationale Kunden sowie multinationale Großunternehmen, insbesondere solche, die in CEE tätig sind. Insgesamt beschäftigte der RBI-Konzern zum Jahresende 2016 rund 50.000 Mitarbeiter. Diese betreuten rund 14,1 Millionen Kunden in mehr als 2.500 Geschäftsstellen, der Großteil davon jeweils in CEE.

Verschmelzung von RZB AG und RBI AG

Nach einer eingehenden Evaluierungsphase beschlossen die Vorstände und die Aufsichtsräte der RZB AG und RBI AG am 5. Oktober 2016 grundsätzlich die Verschmelzung der RZB AG mit der RBI AG. Die Eintragung der Verschmelzung im Firmenbuch erfolgte am 18. März 2017.

Zielsetzung der Zusammenführung war die Vereinfachung der Konzernstruktur und die Anpassung der Gruppe an die erhöhten regulatorischen Anforderungen. Dabei wurde weiter auf das bewährte Geschäftsmodell gesetzt. Die Organisation wurde damit optimal für die kommenden Herausforderungen aufgestellt. Dazu zählen beispielsweise das geänderte Marktumfeld, die im Zuge der Finanzkrise gestiegenen Anforderungen an die Kapitalausstattung, die strengeren Vorgaben und Bankenabgaben in zahlreichen Ländern Zentral- und Osteuropas.

Die Stärken des fusionierten Instituts knüpfen an das bisher Erreichte an. Der Fokus wird weiterhin auf langfristig angelegten Kundenbeziehungen in den jeweiligen Märkten liegen. Konsequenterweise an den Bedürfnissen der Firmenkunden ausgerichtete Lösungen auf Basis des lokalen Marktzugangs und des weitreichenden Netzwerks sowie ein umfassendes Multi-Kanal-Angebot für Privatkunden in CEE tragen zum Selbstverständnis einer kundenorientierten Universalbank bei.

Weitere Details entnehmen Sie bitte den Geschäftsberichten der RZB-Gruppe (Seite 8 ff) und des RBI-Konzerns (Seite 12 ff).

Die Wertebasis der RZB-Gruppe

Im 19. Jahrhundert brachte Friedrich Wilhelm Raiffeisen die Idee der Genossenschaft auf einen einfachen Nenner: Gemeinsamkeit macht stark. Die RZB AG und ihre Tochtergesellschaften sowie der RBI-Konzern sind Teil einer Genossenschaftsorganisation. Dies schlägt sich in den wesentlichen Strategien und Entscheidungen nieder. Die Grundprinzipien von Friedrich Wilhelm Raiffeisen gelten auf allen Ebenen der RZB-Gruppe.

Friedrich Wilhelm Raiffeisen steht für Hilfe zur Selbsthilfe, Wohltätigkeit, Gemeinschaftlichkeit und Solidarität. Sein Leben war geprägt von der Verantwortung für den Nächsten. Nach wie vor bauen wir auf eine starke Marke, die das Identitätsprinzip, die Selbstverwaltung, eine solidarische Wirtschaftsgesinnung sowie Nachhaltigkeit und Subsidiarität vereint und lebt.

- Selbsthilfe: Bereitschaft zur gegenseitigen Hilfe.
- Selbstverwaltung: Im Rahmen der demokratischen Grundsätze entscheiden die Mitglieder selbst über ihre Genossenschaft.
- Solidarische Wirtschaftsgesinnung: Mit einem gemeinsamen wirtschaftlichen Ziel auf der Basis des Füreinander-einstehens.
- Nachhaltigkeit genossenschaftlichen Erfolgs: Das gemeinsame Ziel ist eine dauerhafte wirtschaftliche Verbesserung.
- Subsidiarität: Die Kraft der Genossenschaft wird nur dort eingesetzt, wo die Kraft des Einzelnen nicht ausreicht und er daher Hilfe benötigt.
- Identitätsprinzip: Mitglieder der Genossenschaft sind gleichzeitig Kunden.

Unsere Werte und Prinzipien umgesetzt in gültige Regeln

Die RZB-Gruppe zählt zu den unterzeichnenden Unternehmen des UN Global Compact (UNGC) und hat sich damit der konsequenten Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien des verantwortungsvollen Wirtschaftens verschrieben. UNGC ist die weltweit größte Initiative zu CSR und nachhaltiger Entwicklung. Deren Prinzipien umfassen die Kernbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die damit einhergehende global verantwortungsvolle Haltung wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften sowie von Partnern und Lieferanten der RZB-Gruppe erwartet. Weitere Informationen finden Sie unter www.unglobalcompact.org.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	
Menschenrechte	
Prinzip 1	Wir unterstützen und achten den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs.
Prinzip 2	Wir stellen sicher, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Arbeitsnormen	
Prinzip 3	Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen.
Prinzip 4	Wir treten ein für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit.
Prinzip 5	Wir treten ein für die Abschaffung der Kinderarbeit.
Prinzip 6	Wir treten ein für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.
Umweltschutz	
Prinzip 7	Wir unterstützen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz.
Prinzip 8	Wir ergreifen Initiativen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
Prinzip 9	Wir fördern die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
Korruptionsbekämpfung	
Prinzip 10	Wir treten gegen alle Arten der Korruption ein, insbesondere gegen Erpressung und Bestechung.

Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, der Code of Conduct, ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und entsprechend auf den Homepages der RZB-Gruppe in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Er basiert auf den Raiffeisen-Grundwerten und orientiert sich an den konkreten Erfordernissen des Alltagsgeschäfts im In- und Ausland. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Compliance“ ab Seite 46 sowie unter www.rbinternational.com.

Nachhaltiges Engagement künstlerisch umgesetzt

Die 2015 am Cover und auf den Kapitelseiten des Nachhaltigkeitsberichts verwendeten Bilder der minderjährigen unbegleiteten Geflüchteten aus dem „Haus Roshan“, einem Corporate-Volunteering-Projekt der RZB AG und RBI AG in Österreich, entstanden unter Anleitung von Hubert Figl, einem RZB-Manager (siehe Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2015, Seite 13). Seine bevorstehende Pensionierung haben wir zum Anlass genommen, ihn zu ersuchen, uns für den vorliegenden Bericht ein letztes Mal als Künstler zur Verfügung zu stehen.

Hubert Figl, Betriebswirt der Wirtschaftsuniversität Wien, wurde 1951 geboren. Er arbeitete zuletzt als Risikomanager in der RZB AG. Die Liebe zur Kunst entdeckte er bereits während seines Studiums, als er erste Experimente im Bereich der Malkunst unternahm. Inzwischen beschäftigt sich Hubert Figl seit 15 Jahren mit abstrakten Bildern. Dabei arbeitet er mit Acrylfarbe, einem vielseitigen Malmaterial mit fast unbegrenzten Möglichkeiten.



© Hubert Figl

Als Ausgleich zu seinem oftmals fordernden Beruf schätzt er die Malkunst, die sich neben verschiedenen Freizeitaktivitäten mit der Familie für ihn als ideale Möglichkeit entwickelt hat, kreative Ideen umzusetzen. Er genießt es, völlige Entspannung im Atelier zu finden und mit Freunden und Kollegen über Kunst zu diskutieren.

Darüber hinaus unterstützt er mit dem Erlös seiner Bilder seit vielen Jahren die Karl Schubert Schule, eine Bildungsstätte für seelenpflegebedürftige Kinder und Jugendliche in Wien-Mauer. Auch die für die Zurverfügungstellung seiner Bilder von der RZB-Gruppe erhaltene finanzielle Zuwendung spendete er der Schule. Diese private Sonderschule ist eine Ganztagschule mit – für die Heilpädagogik modifiziertem – Waldorflehrplan. Ihren Schwerpunkt legt die Schule auf lebenspraktischen, Selbstbewusstsein und Lebensfreude schaffenden Unterricht. Dabei werden die Unterrichtsinhalte durch vielfältige künstlerische und therapeutische Methoden vermittelt.

Seine Pension möchte Hubert Figl dazu nützen, die Beschäftigung mit der Kunst weiter auszubauen und sein damit im Zusammenhang stehendes soziales Engagement in den kommenden Jahren weiter zu forcieren.

NACHHALTIG-
KEITSSTRATEGIE,
WESENTLICHKEIT,
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS,
STAKEHOLDER-
EINBINDUNG,
AUSZEICHNUNGEN

erst Jim $\frac{1}{2}$

ABCDE
MNOPO
WXYZ

Fig 16

Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung

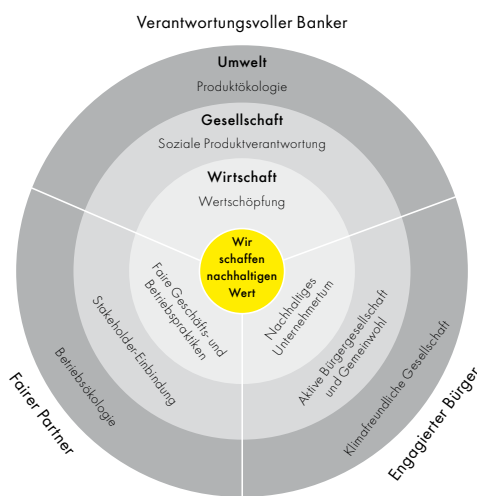
Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit ist seit jeher ein Grundprinzip für die RZB-Gruppe und ein Maßstab für unternehmerischen Erfolg. Seit 130 Jahren verbindet Raiffeisen wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln.

- Wir verstehen unter Nachhaltigkeit verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln für ein langfristig ökonomisch positives Ergebnis unter Berücksichtigung wesentlicher gesellschaftlicher und ökologischer Aspekte.
- Wir verbinden auch in Zukunft wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung, indem wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres Handelns verankern, als integrierte Führungs- und Managementverantwortung leben sowie wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Geschäftstätigkeiten berücksichtigen.
- Dementsprechend bekennen wir uns dazu, unsere Managementstrukturen und -prozesse an dieser Haltung auszurichten. In den drei Nachhaltigkeits-Verantwortungsbereichen „Verantwortungsvoller Banker“, „Fairer Partner“ und „Engagierter Bürger“, die eng mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind, verstehen wir uns als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung und bringen unsere Werte und Kompetenzen bestmöglich und effizient zum Einsatz.

In unserem Nachhaltigkeitsleitbild „Wir schaffen nachhaltigen Wert“ haben wir formuliert, wie wir Nachhaltigkeit strategisch verfolgen und wie wir dem damit verbundenen Anspruch in unserer Geschäftstätigkeit nachkommen wollen. Das Nachhaltigkeitsleitbild gilt als Orientierung für alle von der RZB-Gruppe oder in ihrem Namen ausgeführten Transaktionen, Tätigkeiten und angebotenen Dienstleistungen. Unser erklärtes Ziel ist es, uns auf jene Bereiche zu konzentrieren, die ein großes Wirkungspotenzial besitzen. Dazu gehört es, die Nachhaltigkeitswirkung unserer Geschäftstätigkeiten kontinuierlich zu verbessern sowie nachvollzieh- und messbar zu machen. Wir wollen damit eine langfristige Wertsteigerung für unsere Unternehmensgruppe erreichen und einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft leisten. (Nachhaltigkeitsleitbild siehe www.rbinternational.com/nachhaltigkeitsmanagement)



Unser Ansatz als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Als international tätige Bankengruppe stehen wir bei der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsanspruchs vor spezifischen Herausforderungen. Diese ergeben sich aus den ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit sowie aus den Rahmenbedingungen, innerhalb derer wir handeln. Global betrachtet agieren wir in einem Umfeld, das durch eine Vielzahl unterschiedlicher ökonomischer, geopolitischer und ökologischer Risiken geprägt ist.

Die Finanzdienstleistungsbranche selbst sieht sich seit Jahren mit einer Vielzahl an Herausforderungen und Risiken konfrontiert. Diese setzen eine ausgeprägte Risiko- und Nachhaltigkeitskultur voraus, um langfristig

profitabel zu bleiben. Neben klassischen Bankrisiken, der Stabilität des Finanzsystems und Reputationsrisiken betrifft das beispielsweise Themen wie Korruption und Geldwäsche oder risikoreiche Sektoren. Dazu zählen etwa CO₂-intensive Bereiche wie Öl, Gas und Energie (z. B. Schiefergas), Nuklearenergie, Rüstungsindustrie (z. B. Waffen und Streumunition), Agrarrohstoffherzeugung und Lebensmittel (z. B. Palmöl, Nahrungsmittelspekulation).

Mit Risiken adäquat umzugehen, ist Teil unseres Geschäftsmodells. Als Bankengruppe stellen wir unter all den Rahmenbedingungen an uns selbst, ebenso wie es unsere Stakeholder tun, entsprechende Nachhaltigkeitsanforderungen:

- Wir bekennen uns zu rechtlichen sowie ethischen Standards und müssen sicherstellen, dass diese Standards eingehalten werden.
- Als Folge der Finanzkrise hat die Finanzdienstleistungsbranche einen Vertrauensverlust erlitten. Banken stehen seitdem stärker im Fokus ihrer Stakeholder und sehen sich erhöhten regulatorischen Anforderungen ausgesetzt. Als Bankengruppe treten wir für ein nachhaltig ausgerichtetes Wirtschaften ein und wollen für unsere Stakeholder nachhaltige Werte schaffen.
- Mit unserer operativen Geschäftstätigkeit sind Umweltauswirkungen verbunden, die wir durch ein systematisches Umweltmanagement so gering wie möglich halten.
- Als Arbeitgeber tragen wir Verantwortung für sichere und attraktive Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter.
- Als Mitglied der Gesellschaft wollen wir über unsere Geschäftstätigkeit hinaus zum Gemeinwohl beitragen und uns entsprechend unseren Möglichkeiten einbringen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und um die Wirksamkeit und den Umfang unseres Nachhaltigkeitsmanagements über die gesamte RZB-Gruppe hinweg zu erhöhen, haben wir 2013 die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie „Wir schaffen nachhaltigen Wert“ veröffentlicht. Sie besteht aus neun Handlungsschwerpunkten, auf die wir unser konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement konzentrieren. Um systematisch die Handlungsschwerpunkte zu bearbeiten, denen auch aus Sicht unserer Stakeholder Bedeutung zukommt, entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie stetig weiter.

Zur Identifikation der Handlungsschwerpunkte beziehen wir die Sicht unserer Unternehmensgruppe ebenso wie die Perspektive unserer Stakeholder ein, zu denen neben Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und Lieferanten auch Nichtregierungsorganisationen sowie eine Vielzahl weiterer Anspruchsgruppen gehören. Eine Priorisierung der Handlungsfelder nehmen wir in regelmäßigen Abständen mithilfe einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse vor. Auch dazu und für eine etwaige Korrektur unserer Nachhaltigkeitsstrategie kommt dem Dialog mit unseren Stakeholdern große Bedeutung zu.

Zentrale Handlungsschwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie			
Nachhaltigkeitsmatrix der RZB-Gruppe	Wirtschaft	Gesellschaft	Umwelt
Verantwortungsvoller Banker	Wertschöpfung	Soziale Produktverantwortung	Produktökologie
	Erfolgreiches wirtschaftliches Handeln durch verantwortungsvolle Unternehmensführung und Geschäftsstrategie, nachhaltige real- und regionalwirtschaftliche Verantwortung und Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Kerngeschäft	Soziale Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen durch Beachtung der Kundenanliegen, Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Kreditvergabe und bei Finanzprodukten, Schutz von Kundendaten und Vermitteln korrekter Informationen	Ökologische Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen durch Wahrung nationaler Umweltauflagen und anerkannter internationaler Konventionen sowie Berücksichtigung der ökologischen Auswirkungen bei Projektfinanzierungen und Finanzprodukten
Fairer Partner	Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken	Stakeholdereinbindung	Betriebsökologie
	Fairness und Transparenz gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Aktionären durch vorbildliches Verhalten im Einflussbereich; als attraktiver Arbeitgeber, durch transparente Berichterstattung und Korruptions- sowie Betrugsvermeidung	Kontinuierliche Einbindung von Stakeholdern im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung durch Stärkung des Kooperationsmanagements zur Reduktion von Geschäftsrisiken und Nutzung von Geschäftsmöglichkeiten	Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Umwelt durch Reduktion von Umweltauswirkungen und nachhaltige Nutzung von Ressourcen
Engagierter Bürger	Nachhaltiges Unternehmertum	Aktive Bürgergesellschaft	Klimafreundliche Gesellschaft
	Engagement für nachhaltiges Unternehmertum und Wirtschaften sowie Schaffung von Wohlstand durch Mitgestaltung von Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Finanzwirtschaft sowie direkte und indirekte Unterstützung von Organisationen und gesellschaftsrelevanten Initiativen	Engagement für eine nachhaltige Zivilgesellschaft und verantwortungsbewusste politische Mitwirkung durch Förderung des Gemeinwohls und des Wissens über Finanzthemen sowie Freiwilligenarbeit	Einsatz für Umwelt und Klima durch Klimaschutz, Schutz der Artenvielfalt und Wahrung der verschiedenen Ökosystemfunktionen und -leistungen

Nachhaltige Unternehmensführung

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit per 31.12.2016 und per 18.3.2017 (nach der Verschmelzung von RZB AG und RBI AG) stellt sich wie folgt dar:





Die konzernweite Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden und die Koordination der operativen Umsetzung wird vom Group Sustainability Management verantwortet. Dieses wird von Vertretern aus Fachbereichen und Geschäftsfeldern sowie den Sustainability Officers in den Netzwerkbanken unterstützt. Letztere fungieren als Schnittstelle zwischen dem Group Sustainability Management im Head Office in Wien und den Abteilungen in den Netzwerkbanken.

Als wichtiges Gremium ist der Nachhaltigkeitsrat ein organisatorisch verankerter Bestandteil der Nachhaltigkeitssteuerung. Dieser hat die Aufgabe, die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden beratend zu begleiten und deren Nachhaltigkeitsleistung zu evaluieren. Er unterstützt die Definition wesentlicher Handlungsbereiche und Schwerpunktsetzungen (Materialitätsanspruch), die Ableitung von Zielen und Maßnahmen und gibt Empfehlungen in der Entwicklung und Festlegung des jährlichen Nachhaltigkeitsprogramms.

Mitglieder des Nachhaltigkeitsrats zum 31.05.2017 sind folgende interne und externe Personen:

- Vorsitzender Johann Strobl, CEO der RBI AG
- Dieter Aigner, Geschäftsführer der Raiffeisen Kapitalanlage GmbH
- Rudolf Bretschneider, Konsulent GfK Austria GmbH
- Klaus Buchleitner, Generaldirektor der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien
- Ralf Cymanek, Mitglied des Vorstands der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn
- Martin Essl, Gründer Essl Foundation
- Franz Fischler, Vorsitzender der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative und Präsident des Europäischen Forum Alpbach
- Christian Friesl, Bereichsleiter für Gesellschaftspolitik in der Industriellenvereinigung
- Michael Höllner, Generalbevollmächtigter der RBI AG
- Susanne Höllinger, CEO Kathrein Privatbank AG
- Gregor Höpler, Leiter des Vorstandssekretariats der RBI AG
- Andreas Pangl, Generalsekretär des Österreichischen Raiffeisenverbandes
- Ernst Rosi, Senior Advisor der RBI AG
- Georg Schöppl, Vorstand der Österreichischen Bundesforste AG
- Andrea Sihn-Weber, Leiterin RBI Group Sustainability Management und Geschäftsführerin der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
- Alfred Strigl, Geschäftsführer plenum gesellschaft für ganzheitlich nachhaltige entwicklung gmbh

Eine grundlegende Leitlinie für unsere Geschäftstätigkeit stellen die zehn Prinzipien des UN Global Compact dar, dem wir bereits 2010 beigetreten sind. Unsere internen Grundsätze und Richtlinien, wie etwa unser Code of Conduct (CoC), bauen auf diesem internationalen Referenzrahmen und anderen internationalen Prinzipien auf. Dem CoC und anderen Leitlinien kommt eine besondere Bedeutung zu, um unsere Mitarbeiter im Geschäftsalltag zu unterstützen, die jeweils richtigen Entscheidungen zu treffen.

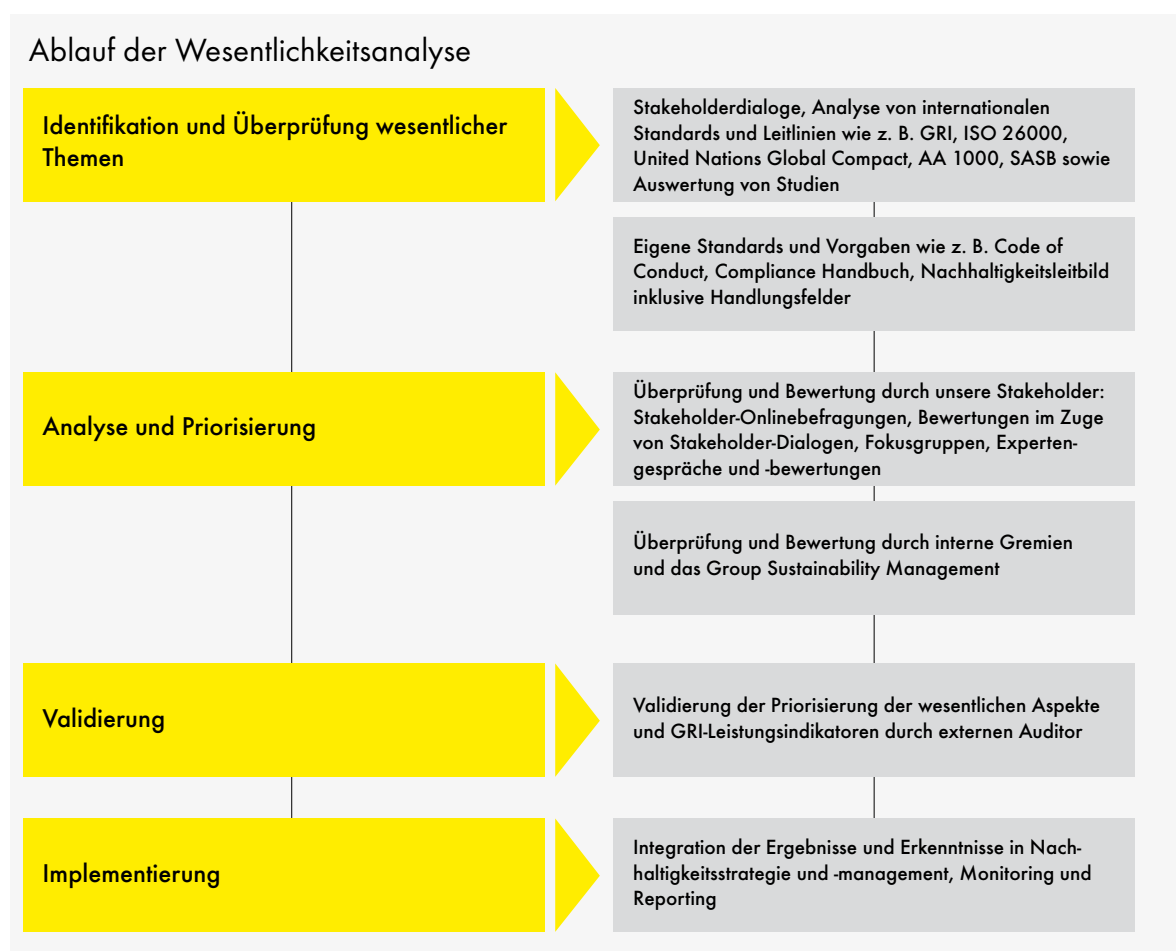
Als zentrales Instrument zur Steuerung und zum Monitoring der wesentlichen Nachhaltigkeitsleistung verwenden wir seit 2013 ein eigenes Tool. Diese, auf der Global Reporting Initiative (GRI) aufbauende, innovative Software „mona“ basiert auf wissenschaftlichen Daten und dient als Instrument beim Nachhaltigkeitsmonitoring und -reporting.

Wesentliche Aspekte und Themen inklusive der Sustainable Development Goals

Zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und zur Festlegung der Berichtsinhalte und -schwerpunkte verfolgen wir zwei Zugänge: Einerseits wollen wir wissen, welche Ansprüche wir selbst erfüllen müssen, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Andererseits ist es für uns als international tätige Bankengruppe wichtig, die Ansprüche unserer Stakeholder an uns zu kennen. Dementsprechend nutzen wir zur Identifikation der Handlungsfelder und materiellen Nachhaltigkeitsaspekte eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung der Stakeholder.

Seit der Veröffentlichung der vierten Generation der Global Reporting Initiative (GRI G4), an der sich dieser Bericht orientiert, steht das Prinzip der Wesentlichkeit im Zentrum der Berichterstattung. Die GRI betont damit noch stärker als früher, dass Nachhaltigkeitsberichte auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte fokussiert sein sollen. Der Prozess der Identifikation und Priorisierung der relevanten Themen und Aspekte muss zudem systematisch und dokumentiert erfolgen.

Wesentlichkeitsanalyse



Identifikation relevanter Themen

Die Auswahl wesentlicher Themen erfolgt unter Bezugnahme auf international legitimierte Kriterienkataloge und Nachhaltigkeitsstandards wie GRI, United Nations Global Compact, SASB Sustainability Accounting Standards Boards oder ISO 26000. Daneben nutzen wir Rückmeldungen zu den Nachhaltigkeitsberichten und werten Dialoge mit einzelnen Stakeholdern – etwa im Rahmen des jährlichen Stakeholder Council und anderer Dialogformate wie Fokusgruppen – aus.

Auch die Rückmeldungen und Auswertungen von Gesprächen mit einzelnen Anspruchsgruppen wie Kunden, Mitarbeitern, Ratingagenturen, Nichtregierungsorganisationen und Nachhaltigkeitsexperten, etwa im Rahmen von Befragungen und Arbeitstreffen sowie unternehmensstrategischen Schwerpunktsetzungen, sind für die RZB-Gruppe und ihre Nachhaltigkeitsbeauftragten wichtige Quellen zur Identifikation wesentlicher Themen.

Der Identifizierung von Themen liegt die Frage zugrunde, ob diese gegenwärtig und künftig über Einfluss auf die Unternehmenstätigkeit verfügen und ob die RZB-Gruppe in der Lage ist, diese direkt oder indirekt zu beeinflussen.

Priorisierung der Nachhaltigkeitsaspekte und Wesentlichkeitsmatrix

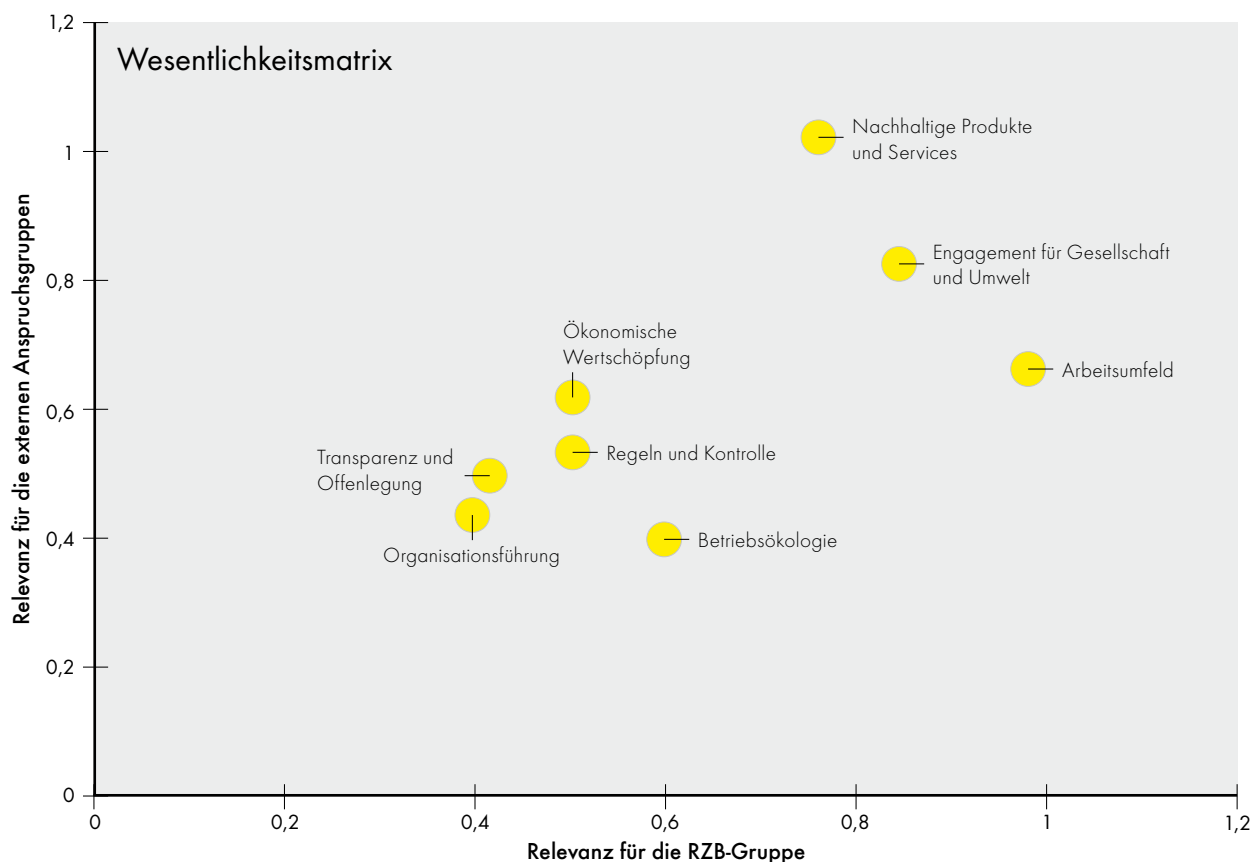
Die Priorisierung identifizierter Themen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit basiert auf einem mehrstufigen Ansatz:

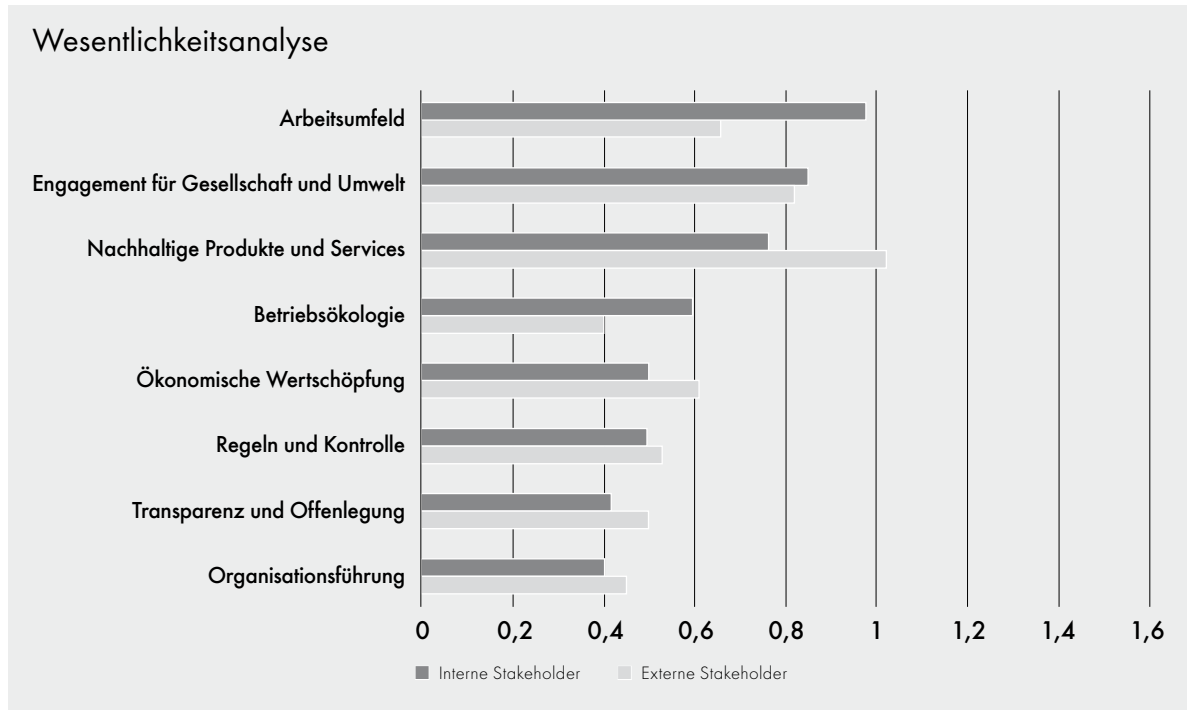
1. Um die wesentlichen Themen und Handlungsfelder besser bewerten und in der Folge gewichten zu können, wurde ein neues Instrument zur Thementaufbereitung und -darstellung eingesetzt: die Themenlandkarte.
 - a. Im ersten Schritt wurde dabei eine Liste der aktuell wesentlichen Themen vom Group Sustainability Management erstellt. Diese basiert auf einer internen Analyse von vergangenen Stakeholder Councils, Fokusgruppen, Nachhaltigkeitsberichten, Online-Befragungen (Online-Befragung zur Wesentlichkeit 2013 und selektive Bewertungen zur Wesentlichkeit von speziellen Nachhaltigkeitsaspekten), Expertengesprächen sowie der GRI.
 - b. Die Liste wurde von einem externen Nachhaltigkeitsexperten überprüft und ergänzt. Dabei wurden auch zusätzliche Anforderungen von international anerkannten Standards und Richtlinien (u. a. Global Reporting Initiative, ISO 26000, EU-Direktive zur nicht-finanziellen Berichterstattung, Nachhaltige Entwicklungsziele) sowie aktuelle Unternehmensstrategien eingearbeitet.
 - c. Im Anschluss wurden die Beziehungen zwischen den Begriffen erfasst. Dabei handelt es sich einerseits um hierarchische Strukturen durch strategische Cluster und Begriffsebenen (z. B. Werte, Strategien, Werkzeuge), andererseits um kausale Zusammenhänge und Wirkungsebenen (z. B. Input, Output, Outcome, Impact).
 - d. Schließlich wurden diese Daten mithilfe einer Netzwerkanalyse-Software ausgewertet und eine Themenlandkarte erstellt (siehe Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2015, Seite 22).
2. Aus der Themenlandkarte wurden die acht wesentlichsten Themenbereiche identifiziert. Diese waren die Basis für die im Jänner/Februar 2016 durchgeführte Stakeholder-Online-Wesentlichkeitsbefragung:
 - Arbeitsumfeld
 - Betriebsökologie
 - Engagement für Gesellschaft und Umwelt
 - Nachhaltige Produkte und Services
 - Ökonomische Wertschöpfung
 - Organisationsführung
 - Regeln und Kontrolle
 - Transparenz und Offenlegung

3. Basierend auf den Ergebnissen der Stakeholder-Online-Wesentlichkeitsbefragung wurde die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix erstellt.
4. In weiterer Folge stellen wir in der Tabelle „Wesentliche Themen“ dar, wie die von uns als wesentlich identifizierten Themen mit den damit verbundenen wesentlichen GRI-Aspekten zusammenhängen. Die Prüfung auf Vollständigkeit aller wesentlichen GRI-Aspekte erfolgte im Detail im Jahr 2014 beim Umstieg auf GRI G4. Die Tabelle wurde an die neue Struktur der Wesentlichkeitsmatrix angepasst.
5. Die Abgrenzung der wesentlichen GRI-Aspekte hinsichtlich ihrer Auswirkungen innerhalb und außerhalb der Organisation erfolgte im Rahmen der Umstellung auf GRI G4 im Jahr 2015 für den Nachhaltigkeitsbericht 2014. Sie wurde in einem Workshop von Mitarbeitern von Group Sustainability Management gemeinsam mit einem externen Nachhaltigkeitsexperten erarbeitet. Die Ergebnisse wurden in die aktuelle Struktur der Wesentlichkeitsmatrix eingearbeitet und sind in der Tabelle „Wesentliche Themen“ dargestellt.
6. Die Validierung der wesentlichen Aspekte auch in Hinblick auf GRI-Konformität erfolgte durch einen externen Experten, der über internationale Erfahrung als Auditor von Nachhaltigkeitsberichten von Finanzdienstleistern verfügt. Dieser hat die getroffene Priorisierung der Aspekte und Leistungsindikatoren geprüft.

Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt folgendes Bild der von unseren internen und externen Stakeholdern als am relevantesten wahrgenommenen Themen:

Wesentlichkeitsmatrix RZB-Gruppe



Wesentlichkeitsanalyse RZB-Gruppe gesamt (Reihung nach Priorität der internen Stakeholder)

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsbefragung zeigen, worauf wir unser Nachhaltigkeitsmanagement zukünftig fokussieren müssen. Unser Nachhaltigkeitsprogramm wurde entsprechend angepasst.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Um zur Lösung der globalen Herausforderungen beizutragen, menschliches Wohlergehen zu fördern und die Umwelt zu schützen, verabschiedete die UN-Staatengemeinschaft im September 2015 die „Agenda 2030“ für nachhaltige Entwicklung. Kernbestandteil sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung – die sogenannten Sustainable Development Goals und deren 169 Unterziele. Die SDGs integrieren neben der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung auch die ökologische Nachhaltigkeit. Zudem greifen sie Aspekte wie Frieden und Sicherheit, Gerechtigkeit und globale Partnerschaften auf, die für nachhaltige Entwicklung von großer Bedeutung sind. Die SDGs haben globale Gültigkeit. Das bedeutet, dass alle 193 UN-Mitgliedstaaten, darunter auch Österreich, gefordert sind, gemäß ihren Kapazitäten einen Beitrag zur Zielerreichung zu leisten. Daneben sollen Anreize geschaffen werden, damit auch nichtstaatliche Akteure vermehrt einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.



Als internationale Bankengruppe fühlen wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda verpflichtet, diese wichtige internationale Initiative zu unterstützen. Dabei werden die für die Geschäftstätigkeit wesentlichsten und somit relevanten SDGs, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie am besten ergänzen, Berücksichtigung finden.

Um dies zu ermöglichen, wurde mit Unterstützung eines externen Beraters ein strukturierter Prozess aufgesetzt, der die für uns wesentlichsten SDGs identifizierte. Dieser Prozess beinhaltete mehrere Schritte:

1. Im ersten Schritt wurden die bestehenden Verbindungen zwischen strategischen Schwerpunkten, wesentlichen Themen sowie Initiativen der RZB-Gruppe und den SDGs herausgearbeitet. Untersucht wurde auch, welche SDGs andere Finanzunternehmen auf ihre Agenda setzen.
2. Basierend auf dieser Analyse bewertete das Group Sustainability Management in einem Workshop mit dem externen Berater anhand von Kriterien die Top-SDG-Themen. Folgende vier Kriterien waren dafür ausschlaggebend:
 - Der Bezug zur RZB-Gruppe: Wie eng ist ein SDG mit der RZB-Gruppe verbunden?
 - Wichtigkeit: Das Group Sustainability Management prüfte, wie wichtig es ist, dass die RZB-Gruppe zu diesem globalen Schwerpunkt beiträgt.
 - Einfluss: Bewertet wurde der Impact, den die RZB-Gruppe tatsächlich auf das jeweilige Ziel haben kann.
 - Attraktivität: Abschließend wurde bewertet, wie chancenreich dieses SDG für die RZB-Gruppe sein kann.

3. Die Einzelbewertungen wurden zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt. Daraus ergaben sich zehn für die RZB-Gruppe relevante SDGs, von denen fünf besonders hohe Relevanz haben.
4. Dieses Ergebnis wurde im Anschluss dem Vorstand der RZB-Gruppe vorgelegt, und es wurde beschlossen, diese Themen in Zukunft noch mehr zu forcieren.

Für die RZB-Gruppe relevanteste SDGs

Von den zehn als für die RZB-Gruppe relevant definierten SDGs wurden die fünf nachstehend genannten als besonders relevant – sowohl für die Gruppe insgesamt als auch für das Kerngeschäft – identifiziert. Diese SDGs werden in den nächsten Jahren priorisiert behandelt. Sie ergänzen die bereits als wesentlich ermittelten Aspekte und Themen unmittelbar. In diesem Bericht sind die behandelten Themen und Aspekte mit SDG-Relevanz gesondert gekennzeichnet.

Die fünf für die RZB-Gruppe wesentlichsten SDGs, gereiht nach ihrer Relevanz, sind:



- SDG 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



- SDG 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.



- SDG 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.



- SDG 16: Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.



- SDG 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Wesentliche Themen				
Verantwortungsbereiche	Wesentliche Themen	GRI G4 Wesentlicher Aspekt	Abgrenzung der Aspekte	„Top 5“ Sustainable Development Goals
Verantwortungsvoller Banker	Engagement für Gesellschaft und Umwelt	Lokale Gemeinschaften	Kunden	SDG 5 SDG 8
	Organisationsführung	Active Ownership Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Produkte und Dienstleistungen	Kunden	SDG 8 SDG 9
	Ökonomische Wertschöpfung	Wirtschaftliche Leistung Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen Produktportfolio	Eigentümer, Mitarbeiter, Netzwerkbanken, Kunden, Geschäftspartner, RBI-Investoren	SDG 5 SDG 8 SDG 9 SDG 13
	Nachhaltige Produkte und Services	Produktportfolio	Kunden	SDG 8 SDG 9 SDG 13
	Regeln und Kontrolle	Audit Compliance - Gesellschaft Compliance - Produktverantwortung Korruptionsbekämpfung Schutz der Kundendaten Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Marketing Wettbewerbswidriges Verhalten	Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, RBI-Investoren, Aufsichtsbehörden	SDG 16
	Transparenz und Offenlegung	Politik	Mitarbeiter, Ratingagenturen, RBI-Investoren	SDG 8 SDG 16
Fairer Partner	Arbeitsumfeld	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Aus- und Weiterbildung Beschäftigung Gleichbehandlung Gleicher Lohn für Frauen und Männer Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen Vielfalt und Chancengleichheit	Mitarbeiter	SDG 5 SDG 8
	Betriebsökologie	Abwasser und Abfall Emissionen Energie Materialien Transport Wasser	Mitarbeiter, Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs	SDG 8 SDG 13
	Organisationsführung	Produktportfolio	Alle Stakeholdergruppen	SDG 8 SDG 9 SDG 16
Engagierter Bürger	Engagement für Gesellschaft und Umwelt	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Produktportfolio Wirtschaftliche Leistung	Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs, Bildung und Forschung	SDG 8 SDG 9 SDG 13 SDG 16

Dialog und Information

Zur Einbindung unserer Stakeholder verwenden wir eine breite Palette an Dialogformen wie Internet, Intranet, Blogs, Workshops und Dialogveranstaltungen, Befragungen, Expertengespräche, Trainings und die Beteiligung an lokalen, nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsdialogen und -initiativen.

Um möglichst viele Anspruchsgruppen zu erreichen, führen wir regelmäßig eine umfangreiche Stakeholder-Befragung durch. Die letzte Stakeholder-Befragung wurde im Jänner und Februar 2016 vorgenommen. Über 700 Stakeholder nutzten die Gelegenheit, mit uns gemeinsam die für die RZB-Gruppe wesentlichen Themen zu identifizieren (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2015 ab Seite 22). Die Ergebnisse unserer Stakeholder-Befragungen spiegeln sich in unserer Wesentlichkeitsanalyse wider und fließen ebenso wie die Ergebnisse aus Fokusgruppen, Expertengesprächen und dem jährlichen Stakeholder Council in unser Nachhaltigkeitsmanagement ein.

Für unser jährlich stattfindendes Stakeholder Council ist die Wesentlichkeitsanalyse ein wichtiger Baustein. Auf diese Weise können wir gezielt jene Themen auswählen, die wir vertiefend mit unseren Stakeholdern diskutieren. Beim Stakeholder Council und im Rahmen unserer Berichterstattung informieren wir über erreichte Fortschritte in unserer Nachhaltigkeitsleistung. Unser Anspruch ist es, transparent die wichtigsten Erwartungen und Empfehlungen der Stakeholder an uns sowie unsere Reaktionen und Maßnahmen offen zu legen. Auch hier gilt, dass wir uns gezielt auf jene Themen und Aspekte konzentrieren, die von uns und den Anspruchsgruppen als wesentlich erkannt wurden.

Ausgewählte Dialogformate			
Formen der Einbindung	Information	Dialog und Konsultation	Partizipation
Ziele	Schaffen von Transparenz, Informationsbereitstellung	Offener Austausch und Dialog zu Perspektiven, Erwartungen und Lösungsmöglichkeiten: Zuhören und lernen	Aktive Beteiligung, Zusammenarbeit, Initiativen setzen, Projekte realisieren
	Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard (GRI G4)	Stakeholder Council Fokusgruppen	Aktive Initiierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen (z. B. über die RKI)
	UNGC-Bericht „Communication on Progress“	Umfragen und Erhebungen zu Nachhaltigkeitsthemen (z. B. Online-Befragungen)	Mitarbeit in nationalen Initiativen (z. B. respACT), Mitarbeit in internationalen Initiativen (z. B. UNEP FI, UNGC, EACB, VfU)
	Teilnahme am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project)	eLearning Tool (interne Nachhaltigkeitsschulung)	Unterstützung von Projekten (z. B. Kooperationen mit Fachhochschulen und Universitäten wie Studentenworkshops mit oikos Vienna)
	Nachhaltigkeitsinformationen über Unternehmens-Homepage	Social Media (Facebook RKI, Raiffeisen-interner Blog für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung)	Einbinden von externen Anspruchsgruppen in unternehmensinterne Gremien (z. B. im Nachhaltigkeitsrat)
	Externe und interne Kommunikation (z. B. regelmäßige Beiträge im Mitarbeitermagazin INSIDE) sowie Öffentlichkeitsarbeit	Anlassbezogene Dialoge mit politischen Entscheidungsträgern sowie diverse Fachvorträge (z. B. an Universitäten)	Reguläre Meetings (z. B. Group-Meeting)
	Teilnahme an Nachhaltigkeitsratings von Agenturen (z. B. oekom research, Sustainalytics, Vigeo-EIRIS)	Organisation von Veranstaltungen (z. B. RKI Networking Events, ICEP Konferenzen)	
	Beiträge in Fachbüchern		

Stakeholder Council

Ein für uns sehr wichtiges Kommunikationsformat ist das jährliche Stakeholder Council, bei dem unterschiedliche Anspruchsgruppen mit Vertretern unseres Vorstands und Managements in Dialog treten. Ziele der Veranstaltung sind Austausch und Wissenstransfer, Information der Teilnehmer über erreichte Fortschritte, das Diskutieren von Handlungsoptionen sowie die gemeinsame Reflexion und Bearbeitung aktueller Nachhaltigkeitsfragen.



Im November 2016 fand das 7. Stakeholder Council der RZB-Gruppe statt, an dem 75 Personen verschiedener Stakeholdergruppen (aus den Bereichen Kunden und Geschäftspartner, Mitarbeiter und Eigentümer, Finanzwelt und Rating-Agenturen, Bildung und Forschung, Interessensvertretungen, Medien, Politik und Verwaltung, NGOs und NPOs) teilnahmen.



Stakeholder Council 2016, © wdw4friends

Zielsetzung der Workshop-Gruppen war die intensive Diskussion von Themenfeldern, die vorab als wesentlich für die Nachhaltigkeitsarbeit eingestuft wurden. Zunächst gaben die externen „Tisch-Hosts“ kurze Impulse zu den geplanten Fragestellungen der Gruppenarbeiten: Reinhard Friesenbichler, rfu (Nachhaltige Investments und Engagement-Aktivitäten), Elisabeth Gail, Hauska & Partner (Bewusstseinsbildung für Mitarbeiter), Günther Lichtblau, Umweltbundesamt (Auswirkungen der Klimakonferenz), Petra Rösler, zwei:und:drei (Investitionen in die Gemeinschaft), Michael Fembek, Essl Foundation (Diversität im Kerngeschäft: Auswirkungen der gesellschaftlichen Transformation) und Amira Zauchner, respACT (Nachhaltigkeit in der Lieferkette).

Nachstehend eine Kurzzusammenfassung jener Ergebnisse, die nach den Workshoprunden von den Raiffeisen-internen Stakeholdervertretern im Plenum präsentiert wurden.

Nachhaltige Investments und Engagement-Aktivitäten

In dieser Diskussionsrunde wurde die Entwicklung nachhaltiger Investments – von Ausschlusskriterien über Positivkriterien zu neuen Instrumenten wie Engagement, Impact und Divestment – besprochen. Wachsendes Interesse von Kundenseite an der Thematik sei erkennbar, wodurch auch höheres Vertrauen geschaffen wird. Bei der konkreten Zielsetzung steht die Klimaperspektive (insbesondere CO₂-Einsparungen) im Vordergrund. Die Zukunftsfähigkeit durch langfristige ökonomische Wertschöpfung, aber auch neue Wertschöpfungsketten (z. B. aufgrund geänderter Demografie) spielen eine Rolle. Fragen, etwa ob Nachhaltigkeit und Performance im Widerspruch zueinander stehen, konnten nicht restlos beantwortet werden. Kritisch wurde u. a. eingebracht, dass die Arbeitsplatzsicherung ebenfalls ein nachhaltiges Ziel sei, dass in vielen Bereichen Engagement mehr bringe als Divestment und dass derartige Aktivitäten manchmal den Anschein eines „Marketinggags“ hätten. Zur Frage „Was möchten Sie uns gerne als Inputs mitgeben?“ wurde häufig genannt, dass Kunden besser über Nachhaltigkeitsthemen bei der Veranlagung informiert werden sollten, und zwar vor allem im direkten Dialog und in jeder Hinsicht barrierefrei. Damit und mit mehr Transparenz könnten die Glaubwürdigkeit von Banken insgesamt und – sofern die RZB-Gruppe stärker mit Nachhaltigkeit assoziiert würde – das Image des Hauses im Besonderen verbessert werden. Ebenso bedarf es vermehrter interner Schulungen und vieler interner Multiplikatoren. Wichtig wäre mehr Mut und Weitblick bei den eigenen Investitionsentscheidungen. Auch die Weiterentwicklung von Basisfinanzprodukten macht Sinn. Dabei spielt die Zielgruppendefinition eine Rolle. Zu berücksichtigen ist, dass es Investoren mit ethischer Motivation gibt, aber auch solche mit anderen Motiven. Trotz derzeit noch geringerer Nachfrage in CEE wäre hier eine Initiative wünschenswert. Letztlich sollte man ein möglichst breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten kombinieren.

Bewusstseinsbildung für Mitarbeiter

In dieser Gruppe wurden die Fragestellungen diskutiert, wie man das Bewusstsein bei Mitarbeitern für Nachhaltigkeitsthemen – in Anbetracht der allgemeinen Informationsüberflutung – verbessern kann und wie man von der Wissensvermittlung zum pro-aktiven Handeln kommt. Nachhaltigkeit wird als sehr vielschichtiges Thema gesehen. Es muss daher an vielen Schrauben gedreht werden, sowohl bottom-up als auch top-down. Das Konzept „one fits all“ funktioniert hier in der Kommunikation nicht. Es geht vielmehr darum, verschiedene Ansätze zu verfolgen, um damit den besten Hebel Richtung Nachhaltigkeit zu finden. Daher sollten die Mitarbeiter thematisch auf unterschiedlichste Weise kommunikativ abgeholt werden und die Möglichkeit bekommen, sich auch auf unterschiedlichste Weise einzubringen. Als Idee wurde in diesem Zusammenhang die Einrichtung

eines Think-Tank (beispielsweise zum Thema „Entwicklung nachhaltiger Produkte“) genannt. Die RZB-Gruppe verfügt über viele Bereiche und Mitarbeiter, letztlich sollte jeder seinen Beitrag leisten.

Nachhaltigkeitsthemen beinhalten oft auch eine persönliche Wertung. Es kann aber nicht erwartet werden, dass alle Mitarbeiter dieselben Werte vertreten. Die Einbindung kann, muss aber nicht immer freiwillig sein, da auch konkrete Vorgaben von Unternehmensseite möglich sind.

Druck entsteht zukünftig sicher vermehrt von außen durch die neue EU-Richtlinie zur verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung von großen Unternehmen. Dies könnte auch für jene Mitarbeiter spannend werden, die sich bisher nicht mit Nachhaltigkeit beschäftigt haben, sich aber zukünftig inhaltlich damit auseinandersetzen müssen. Je mehr Menschen das Thema mittragen, desto größer wird letztlich der Multiplikatoreffekt.

Auswirkungen der Klimakonferenz

In dieser Workshoprunde wurden die anstehenden Herausforderungen einer Bank in Zusammenhang mit den Klimawandelfolgen herausgearbeitet. Um das bei der Klimakonferenz in Paris beschlossene 2-Grad-Ziel zu erreichen (minus 80 bzw. 95 Prozent der Treibhausgasreduktion bis 2050, somit eine fast vollständige Dekarbonisierung), dürften Banken künftig keine Finanzierungen mehr an Unternehmen im fossilen Bereich vergeben. Auf der anderen Seite machen solche Einschränkungen für den Finanzsektor nur dann Sinn, wenn alle Banken mitmachen. In der folgenden Diskussion wurde u. a. hervorgehoben, dass je nach Ausgangslage des Unternehmens unterschiedliche Einsparungsmöglichkeiten abzuleiten sind. Energieeffizienz wird dabei als wichtigster Faktor gesehen. Es stellt sich weiters die Frage, wie in der Kreditvergabe die Energieeffizienz bei Kunden bewertet werden soll. Auch das Thema von Venture Capital wurde angesprochen und wofür Risikokapital eingesetzt wird. Um das Klimaschutzziel erreichen zu können, braucht es ein klares Commitment des Topmanagements und es sind alle Mitarbeiter einzubinden. Es reicht nicht aus, dieses Thema an wenige Personen zu delegieren, vielmehr braucht es ein neues Verhältnis zwischen Klima- und Bankexperten im Unternehmen sowie neue Kompetenzen, woraus sich auch neue Berufsbilder ergeben.

Abschließend wurde die Problematik der Überregulierung der Banken diskutiert. Es wurde auch die Notwendigkeit von Geschäftsmodellinnovationen (u. a. für Umwelttechnikunternehmen und F&E) gesehen und der Aufbau einer breiten Expertise in der Bank für Klimathemen gefordert. Der Wunsch wurde geäußert, dass die RZB-Gruppe weiterhin ein kompetenter Begleiter der Kunden bei Zukunftsentscheidungen bleiben und Risikokapital für neue Technologien im Energiebereich zur Verfügung stellen soll. Gewünscht werden auch klare Richtlinien, was von der RZB-Gruppe finanziert wird und was nicht, ebenso wie eine Ausweitung der Klimapolitik.

Investitionen in die Gemeinschaft

Investitionen in die Gemeinschaft, ein Thema, das sowohl von den internen als auch externen Stakeholdern bei der Online-Wesentlichkeitsbefragung Anfang 2016 an die zweite Stelle gereiht wurde, wurde in dieser Gruppe intensiv diskutiert. Ausgehend von der Frage nach den derzeit drängendsten gesellschaftlichen Herausforderungen, bei denen sich die RZB-Gruppe engagieren soll, kamen die Teilnehmer überein, dass dies die Themen Bildung (speziell die Finanzbildung) sowie Integration und damit der Wert Hilfe zur Selbsthilfe sind.

In diesem Zusammenhang wurde das Thema Corporate Volunteering (CV) mit dem Fokus auf der Unterstützung der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge im „Haus Roshan“ angesprochen. Dort haben die Mitarbeiter der RBI AG in Österreich erstmalig die Möglichkeit bekommen, sich – auch stundenweise – sozial zu engagieren. Als das Besondere daran wurden der nicht-finanzielle Aspekt und das gesellschaftspolitische Statement des Vorstands zu diesem Projekt gesehen. Das Signal der Unternehmensspitze ist im Rahmen von CV ganz wesentlich und sollte ein wohlwollendes Begleiten des dauerhaften Projekts sein. Dies führte zur Diskussion um die Abgrenzung des Begriffs CV bzw. inwieweit dieses Engagement ein Teilziel bei der Performancebeurteilung der Mitarbeiter sein könnte. Als Unternehmen ein gesellschaftliches Zeichen zu setzen, bedeute auch das Engagement in die Länder unserer Netzwerkbanken in CEE zu tragen. Auf die Frage, wie strategisch oder frei CV gemanagt werden sollte, gab es unterschiedliche Standpunkte. Wird CV strategisch umgesetzt, sei es wichtig, einen Schwerpunkt festzulegen und entsprechende Ziele zu verfolgen, die auch gemessen werden. Nur so

könne CV zum geschäftlichen Erfolg beitragen.

Auswirkungen der gesellschaftlichen Transformation auf das Kerngeschäft

Die Bankenwelt ändert sich, ebenso die Kundengruppen, mit denen eine Bank konfrontiert ist. Leider ist es gerade in Krisenzeiten so, dass Themen wie Diversität nicht unbedingt im Fokus stehen. Es wäre aber essentiell, dass die momentane Kundensegmentierung angepasst wird. Die Frage ist: Wie genau setzen sich heute Privat- und Firmenkunden zusammen und was sind ihre Bedürfnisse? Das geht von den „Prime Customers“ bis zu den „Low End Customers“. Am besten lassen sich diese neuen Kundengruppen erreichen, wenn man sie auch auf Mitarbeiterebene widerspiegelt. Es geht also um Perspektivenvielfalt ebenso wie um fundierte Erfahrung.

Eine gemeinsame Mission, die auf den schon bestehenden Raiffeisen-Werten basiert, sollte dabei helfen, das zukünftige Vorgehen zu definieren. Dabei stellt sich die Frage, wie Banken am besten zur Lösung der Probleme unserer Welt beitragen können. Für besonders wichtig wird diesbezüglich die Antwort auf Probleme der Kunden erachtet. Statt Bedürfnisse zu ignorieren, müssen diese erkannt und für das Geschäft genutzt werden. Häufig haben Personen, die nicht zu den „Digital Natives“ gehören, Probleme, mit der heutigen Technik adäquat umzugehen. Hier wäre es wichtig, mit einer Vereinfachung des Systems Unterstützung zu bieten. Eine kreative Idee wäre der „Financial Butler“. Leider gibt es viele potenzielle Kunden, die sich in der RZB-Gruppe nicht vertreten fühlen – unter anderen Menschen mit Behinderung oder Start-ups. Vor allem Letztere erhoffen sich von ihrer Bank vermehrt die Möglichkeit, Kontakte zu Kapitalgebern oder anderen Unternehmen in ihrem Tätigkeitsfeld zu knüpfen. Das könnte zum Beispiel auf bisher ungenutzten Verkaufsflächen, zusammen mit anderen Services, ermöglicht werden.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

In dieser Gruppe wurde die Herausforderung besprochen, als Unternehmen von den Lieferanten Kennzahlen zu erhalten, die sich auf das Wesentliche der Branche fokussieren, um daraus die Umweltauswirkungen abschätzen zu können. Weiters wurde die Bedeutung von Benchmarks und eines Kriterienkatalogs mit Nachhaltigkeitsindikatoren diskutiert. Dies sei nur realisierbar, wenn von vielen Unternehmen einer Branche Daten zur Verfügung stehen, um eine Benchmark bilden zu können. Problematisch sei seitens der Unternehmen, dass es für die unterschiedlichen Lieferantengruppen verschiedene Kriterien braucht und ein Benchmarking notwendig wäre, aber derzeit nicht möglich ist. Hilfreich für große Unternehmen in der Lieferantenauswahl sei ein Code of Conduct; auch Zertifikate schaffen Vertrauen. Letztlich können auch kleine Maßnahmen etwas bringen. Besonders hervorgehoben wurde in der Lieferkette die Mobilität in den Scope 3-Emissionen, welche hier einen großen Anteil ausmachen.

Bei der Abfrage der Lieferanten sollte der Fokus auf den umsatzstärksten Lieferanten liegen. Für interne und externe Lieferanten sollten die gleichen Vorgaben gelten. Weiters ist auf die Außenwirkung kleinerer Lieferanten und deren Risiken zu achten. Hinzu kommt eine mögliche Clusterbildung, wonach viele kleine Lieferanten zu einem bedeutenden Faktor werden können, wenn diese Gruppe besondere Risiken in Bezug auf die Nachhaltigkeit aufweist.

Seitens der Lieferanten wurde das Problem angesprochen, dass Zertifizierungen viel Zeit und Geld kosten. Lieferanten investieren grundsätzlich gerne in solche Maßnahmen, sofern diese einen Mehrwert bieten und letztlich nicht doch der Billigstbieter den Auftrag erhält. Gefordert wird seitens der Lieferanten, dass nicht nur Fragebögen ausgeschickt werden, sondern dass das persönliche Gespräch in den Mittelpunkt rückt. Die Lieferanten wünschen sich weiters, dass mit ihnen partnerschaftlich umgegangen wird. Es wurde das Problem angesprochen, dass KMUs oftmals über keine nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen verfügen. Abschließend wurde die Bedeutung langfristiger Lieferantenbeziehungen betont.

Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen

Nachhaltigkeitsratings und Nachhaltigkeitsindizes

Neben Finanzkennzahlen werden Nachhaltigkeitskriterien zunehmend stärker in die Investitionsentscheidungen von Investoren mit einbezogen. Orientierung bieten dabei Analysen und Ratings von spezialisierten Nachhaltigkeitsratingagenturen – wie etwa oekom, Sustainalytics oder Vigeo-Eiris – sowie -indexanbietern.

oekom research-Rating

Die Beurteilung der sozialen und ökologischen Performance eines Unternehmens im Rahmen des Corporate Ratings erfolgt bei oekom research anhand von über 100 branchenspezifisch ausgewählten sozialen und ökologischen Kriterien. Die Aktualität der Ratings stellt oekom research durch regelmäßige Update-Zyklen sicher. Um die Bewertungen transparent zu machen, veröffentlicht oekom research nicht nur Kriterien und Prozesse, sondern auch wesentliche Ratingergebnisse. Das Nachhaltigkeitsrating der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns wurde im Dezember 2016 erstmalig mit dem Level „C+“, das den „Prime Status“ bedeutet, bewertet.

VÖNIX



Die RBI AG ist seit 11 Jahren durchgängig im Nachhaltigkeitsindex der Wiener Börse, dem VBV-Österreichischer Nachhaltigkeitsindex (VÖNIX Index), gelistet. Er beinhaltet jene an der Wiener Börse notierten heimischen Unternehmen, die hinsichtlich ökologischer und gesellschaftlicher Aktivitäten und Leistungen führend sind. Der im Juni 2005 gestartete VÖNIX ist einer der ersten nationalen Nachhaltigkeitsindizes und stellt den langfristigen Nutzen von nachhaltigem Wirtschaften bzw. Investment unter Beweis. Grundlage des VÖNIX

ist die Messung unternehmerischer Nachhaltigkeit. Dies erfordert ein komplexes Modell mit umfangreichen ökologischen und sozialen Ausschluss- und Positivkriterien.

Im Rahmen einer jährlichen Nachhaltigkeitsanalyse werden für alle inländischen Unternehmen, deren Aktien im Prime Market der Wiener Börse notieren, Informationen zu den relevanten Nachhaltigkeitskriterien erhoben. Als Quellen dienen öffentliche Unternehmensinformationen, individuelle Unternehmensquellen und sonstige Materialien wie Medienberichte oder Datenbanken.

FTSE4Good



FTSE4Good

Seit dem Jahr 2015 ist die RBI AG in der FTSE4Good Index Series der Londoner FTSE Group enthalten. Der FTSE4Good ist eine Indexfamilie, die Unternehmen beinhaltet, welche sich zur Einhaltung weltweit anerkannter Standards der Unternehmensverantwortung in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance verpflichtet haben und sich besonders engagieren. Dies wird anhand von transparenten Kriterien gemessen.



STOXX ESG Leaders

Die RBI AG ist Mitglied der STOXX® Global ESG Leaders. Diese Indexfamilie beinhaltet eine Gruppe von Nachhaltigkeitsindizes, die mithilfe eines transparenten und strukturierten Verfahrens ermittelt werden.

Awards



Bester Bericht eines großen Unternehmens beim Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA)



Überreichung der ASRA-Auszeichnung für den ersten Platz an die RZB-Gruppe, © ASRA

Der Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe für das Jahr 2015 wurde im Oktober 2016 bei den Austrian Sustainability Reporting Awards ausgezeichnet. Die RZB-Gruppe erhielt in der Kategorie „Große Unternehmen“ den ersten Platz als bester Nachhaltigkeitsbericht österreichischer Unternehmen. Der Preis wird jährlich von der Kammer der Wirtschaftstrehänder gemeinsam mit dem Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer und weiteren Kooperationspartnern verliehen.

Die RZB-Gruppe punktete bei der Jury mit der transparenten Darstellung, der konsequenten Fortführung des Stakeholderdialogs und der wesentlichen Themen. Weiters wurden der klare Zusammenhang zwischen Wesentlichkeitsanalyse, Zielen und Maßnahmen und das übersichtliche Factsheet hervorgehoben.

Econ Award – Silber



Econ Award – Silber für die RZB-Gruppe, © wdw4friends

Bei den internationalen Econ Awards Unternehmenskommunikation des Econ Verlags in Kooperation mit dem Handelsblatt Berlin erhielt die RZB-Gruppe im Oktober 2016 Silber für ihren Nachhaltigkeitsbericht 2014 „Zukunftsfähig durch Nachhaltigkeit“.

Die Jury begründete dies damit, dass das Thema Nachhaltigkeit im Bericht außerordentlich gut aufbereitet ist. Er ist hervorragend strukturiert, die einzelnen Aspekte sind sehr gut ausgewählt, transparent und gründlich belegt. Somit wird die hohe Bedeutung der Nachhaltigkeit für das Unternehmen glaubhaft vermittelt.

CDP



Übergabe CDP 2016, © wdw4friends

Nur 193 von mehr als 1.839 börsennotierten Unternehmen weltweit konnten 2016 einen Platz in der A-Liste von CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) erreichen. Der RBI-Konzern gehört zu den zwei besten Unternehmen Österreichs, die sich in diesem Ranking wiederfinden. Darüber hinaus ist der RBI-Konzern zum zweiten Mal in Folge das beste heimische Unternehmen im Sektor „Financials“.

Einmal jährlich erhebt und bewertet die Non-Profit-Organisation CDP im Auftrag von Investoren die CO₂-Emissionen börsennotierter Unternehmen in über 71 Ländern. Um qualitative und subjektive Fakten im Zusammenhang mit den von den Unternehmen

gegebenen Antworten vergleichbar zu machen, werden diese einem Punktebewertungssystem unterzogen. Ziel ist die Beurteilung des Reifegrads von Unternehmen hinsichtlich ihrer strategischen Ausrichtung beim Klimathema. Einen Platz auf der A-Liste erhalten ausschließlich Unternehmen, die auf der Stufe „Leadership“ einen Score von mindestens 75 Prozent vorweisen können.

Von 145 teilnehmenden Unternehmen aus der Region „Deutschland, Österreich und Schweiz (DACH)“ ist der RBI-Konzern eines von 19 Unternehmen, das in die A-Liste aufgenommen wurde. Für die Aufnahme in diese Liste ist es notwendig, dass die CO₂-Berichterstattung (Scope 1 und Scope 2) verifiziert wird, keine relevanten CO₂-Emissionen von der Berichterstattung ausgeschlossen werden und die Unternehmen sich ambitionierte Emissionsreduktionsziele (entweder nach einer Science-Based-Target-Methode oder den CDP-A-Liste-Anforderungen) gesetzt haben. Zum vierten Mal in Folge wurde der RBI-Konzern von CDP für das hohe Niveau in der Beantwortung des Fragebogens ausgezeichnet, welches ein profundes Verständnis für die mit dem Klimawandel einhergehenden Risiken und Chancen widerspiegelt (siehe auch Seite 119).



HUMAN-
VERMÖGENS-
BERICHT DER
RZB-GRUPPE
IN ÖSTERREICH
IM JAHR 2015

AB DE
MNOPQ
WXYZ

8/14

Humanvermögensbericht der RZB-Gruppe in Österreich im Jahr 2015

Die Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG) präsentierte im November 2016 den ersten Humanvermögensbericht einer mehrstufigen Bankengruppe im deutschsprachigen Raum. Darin wurden erstmalig der Beitrag der RBG zur österreichischen Humankapitalbasis – das durch Aus- und Weiterbildung generierte Leistungspotenzial der Beschäftigten – und seine volkswirtschaftliche Bedeutung erhoben. Der Bericht wurde auf Basis einer umfassenden Fragebogenerhebung mit Daten aus dem Jahr 2015 gemeinsam mit dem Economica Institut für Wirtschaftsforschung erstellt. Neben der umfassenden Darstellung des ökonomischen Fußabdrucks im Rahmen des Wertschöpfungsberichts im Jahr 2014 und der 2015 vorgelegten Ökobilanzierung vervollständigt der Humanvermögensbericht als drittes Element der Berichterstattung die Dokumentation zur gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich.

Nachfolgend lesen Sie einen Auszug aus den Ergebnissen des Humanvermögensberichts, der sich auf die RZB-Gruppe in Österreich bezieht. Für weiterführende Informationen finden Sie den gesamten Wertschöpfungsbericht der Raiffeisen Bankengruppe unter www.raiffeisen.at (Startseite → Über uns → Sicher, regional, nachhaltig).

Innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe nimmt die RZB-Gruppe in Österreich beim Thema Humanvermögen eine Spitzenposition ein. Ziel des vorliegenden Berichts ist es daher, den Beitrag der RZB-Gruppe zur Humankapitalbasis zu erheben und in seiner regionalwirtschaftlichen Bedeutung darzustellen. Dazu wird zunächst der regionalwirtschaftliche Beitrag der Humankapitalinvestitionen zu Produktivität und Wirtschaftswachstum untersucht. Danach werden die Beschäftigtenstruktur und die Qualifikationsprofile des vorhandenen Humankapitals genauer betrachtet, gefolgt von der Produktivität der Beschäftigten. Abschließend wird der Beitrag zur Qualität des Humanvermögens in Form von Investitionen in die Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten erfasst.

Grundlage aller Auswertungen bildet eine im Zeitraum Juni bis August 2016 durchgeführte Primärdatenerhebung innerhalb der RZB-Gruppe in Österreich. In der Befragung wurden alle Beschäftigten der RZB-Gruppe erfasst.

Humankapitalinvestitionen und deren Beitrag zu Produktivität und Wirtschaftswachstum

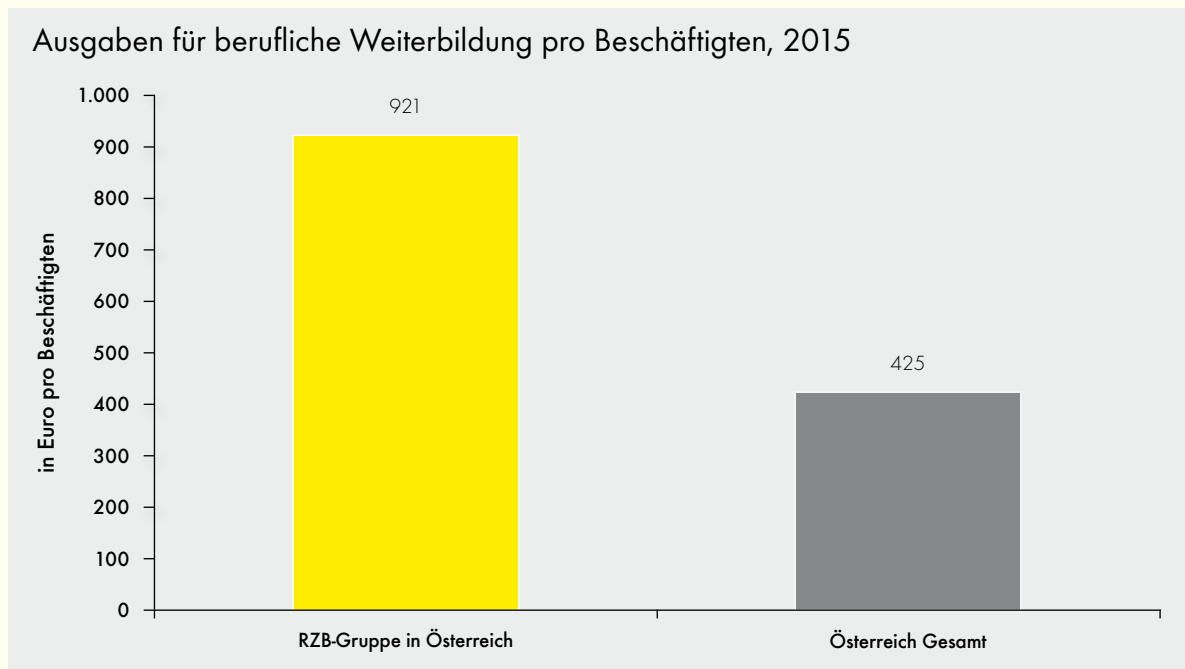
Nachstehend sollen die langfristigen, regionalwirtschaftlichen Effekte dargestellt werden, die durch Investitionen der RZB-Gruppe in das Humankapital ihrer Beschäftigten ausgelöst werden. Zielgerichtete Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen wirken sich nicht nur auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Beschäftigten und das Unternehmen aus, sondern auch auf die Standortattraktivität und die Wirtschaftsleistung einer Region.

Die Literatur bestätigt: Neben Innovationen zählt das Humankapital zu den wichtigsten Determinanten wirtschaftlichen Wachstums. Betriebliche Aus- und Weiterbildung steigert Produktivität und Wertschöpfung. Anders ausgedrückt: Sowohl das Niveau als auch die (quantitative) Veränderung der Humankapitalausstattung korrelieren positiv mit dem Wirtschaftswachstum. Um dies zu belegen, werden Produktionsfunktionen geschätzt, in welchen das Humankapital in Beschäftigte mit betrieblicher Aus- und Weiterbildung und Beschäftigte ohne betriebliches Training aufgeteilt wird. Die Intensität des Trainings im Unternehmen wird im Modell in Form der Aus- und Weiterbildungsausgaben bzw. -investitionen pro Beschäftigten und Jahr abgebildet, die Produktivität der Beschäftigten wird als Bruttowertschöpfung pro Arbeitsstunde gemessen. Im Ergebnis ermöglichen diese Funktionen, die Elastizität der Produktivität bezüglich der Aus- und Weiterbildungsausgaben bzw. -investitionen abzuschätzen.

In Zahlen bedeutet dies, dass eine Erhöhung der Humankapitalinvestitionen um ein Prozent in einer Erhöhung der Produktivität um 0,7 Prozent¹ resultiert. Jeder Euro, der in betriebliche Aus- und Weiterbildung investiert wird, erhöht die Wertschöpfung um 3,60 Euro.² Investitionen in Humankapital wirken sich somit oft stärker auf die Wertschöpfung aus als Investitionen in das Sachkapital.³

In Summe wurden im Jahr 2015 für alle Beschäftigten der RZB-Gruppe in Österreich rund 4 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben. Die durchschnittlichen Ausgaben pro Beschäftigten beliefen sich auf 921 Euro. Dieser Wert liegt rund 117 Prozent über den in Österreich aufgewendeten beruflichen Weiterbildungskosten von durchschnittlich 425 Euro (siehe folgende Grafik).⁴

Da die RZB-Gruppe betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in überdurchschnittlichem Ausmaß durchführt, ist ihr Beitrag zum Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum in Wien als überdurchschnittlich hoch einzustufen.



Quelle: RZB-Gruppe, *Economica*

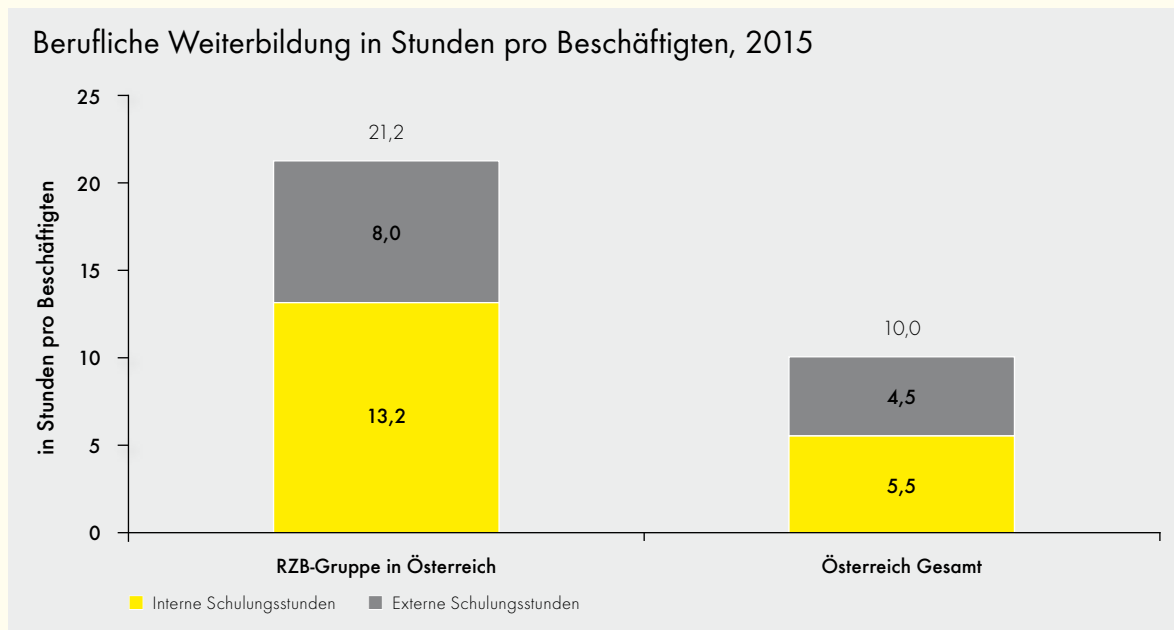
Vergleicht man nicht die Höhe der Ausgaben, sondern die Zahl der Schulungsstunden, die pro Beschäftigten für berufliche Weiterbildung aufgewendet werden, so liegt der Wert der RZB-Gruppe in Österreich 112 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt: Beschäftigte der RZB-Gruppe in Österreich absolvierten im Jahr 2015 Schulungen im Ausmaß von durchschnittlich 21,2 Stunden pro Kopf. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt waren es nur 10 Stunden (siehe nachfolgende Grafik).

¹ Siehe Helmenstein et al. (2013), S. 18.

² Siehe Helmenstein et al. (2013), S. 52.

³ Ebenda, S. 4.

⁴ Anmerkung: Die Daten für „AT-Gesamt“ stammen aus der Europäischen Erhebung über die betriebliche Bildung (CVTS4) der Statistik Austria und beziehen sich auf die direkten Kurskosten zur Weiterbildung. Sie datieren aus dem Jahr 2010 und wurden inflationsangepasst an das Jahr 2015.



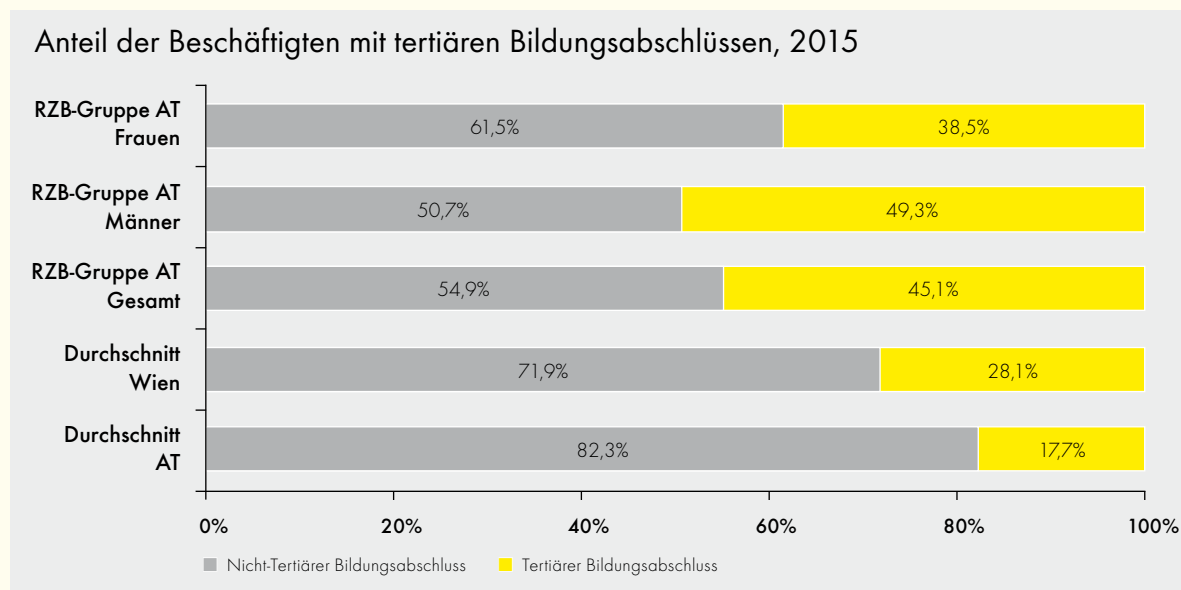
Die Weiterbildungsstunden der RZB-Gruppe in Österreich zeichnen sich dadurch aus, dass mehr als 60 Prozent intern abgedeckt werden können. Damit werden mehr Schulungsstunden intern abgedeckt als im Österreich-Durchschnitt über alle Branchen, wo der Anteil bei 55 Prozent liegt.

Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe

Gerade für junge Menschen unterschiedlichster Ausbildungsniveaus und Berufsausbildungen bietet Raiffeisen einen attraktiven Arbeitsplatz und gute Perspektiven.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit tertiärem Bildungsabschluss, d. h. Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, schneidet die RZB-Gruppe in Österreich überdurchschnittlich gut ab: 45,1 Prozent weisen einen tertiären Bildungsabschluss auf. Im Wien-Durchschnitt sind es vergleichsweise nur 28,1 Prozent, österreichweit sogar nur 17,7 Prozent.

Dieser hohe Anteil lässt sich vor allem auf die männlichen Beschäftigten zurückführen: Deren Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss liegt mit 49,3 Prozent deutlich über jenem der Frauen mit 38,5 Prozent. Da fast jede zweite Neueinstellung (47 Prozent) ein Akademiker ist, ist zu erwarten, dass der Anteil an hohen Bildungsabschlüssen künftig sogar noch weiter steigen wird.

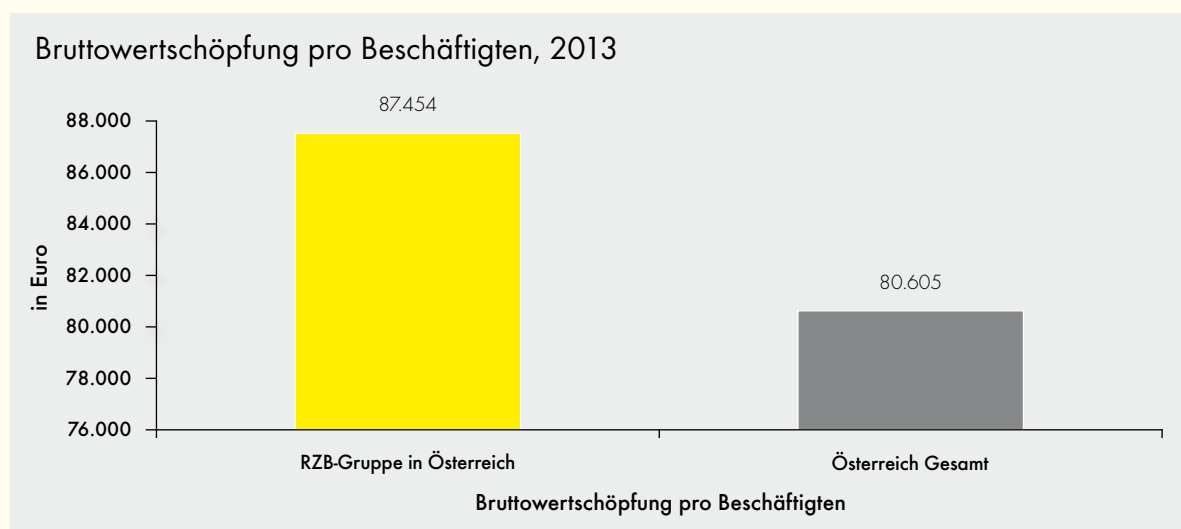


Quelle: RZB-Gruppe, *Economica*

Auch eine geschlechtersensitive Analyse der Daten aus der Primärerhebung führt zu interessanten Ergebnissen. Mit einem Anteil von 50 Prozent beschäftigt die RZB-Gruppe zwar genauso viele Frauen wie Männer, rechnet man deren Arbeitszeiten aber in Vollzeitäquivalent-Arbeitsplätze um, sind es die Männer, die mit einem Anteil von 53 Prozent den größeren Teil verantworten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen mit 87 Prozent eine geringere Vollzeitquote⁵ aufweisen als Männer.

Produktivität der Beschäftigten

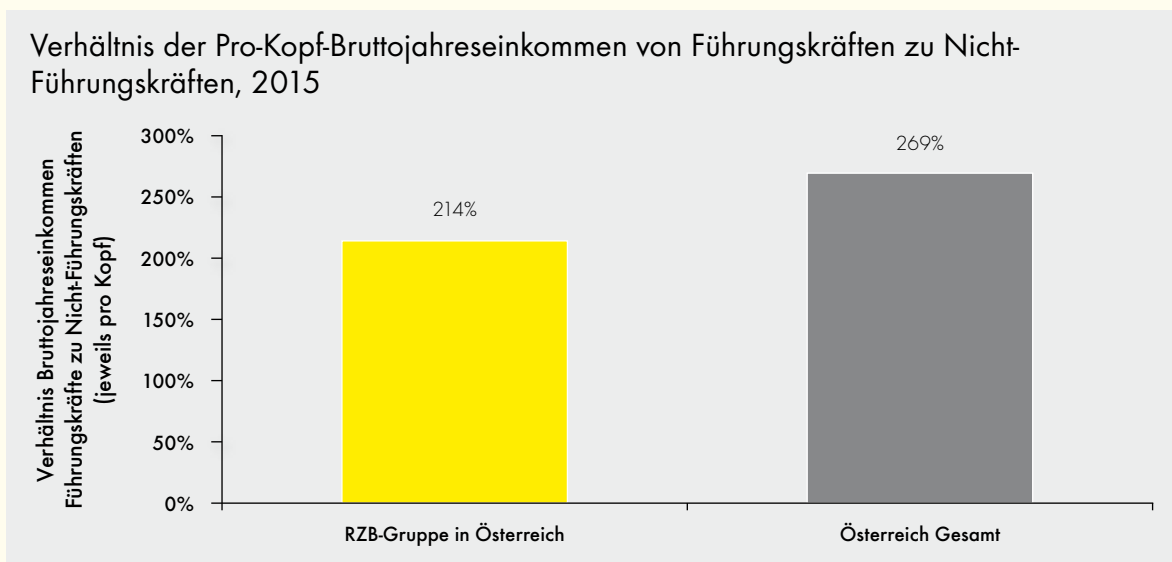
Folgt man den Ergebnissen aus dem Wertschöpfungsbericht 2013, so zeigt sich, dass in der RZB-Gruppe in Österreich eine Bruttowertschöpfung von 87.454 Euro pro Beschäftigten erwirtschaftet wird. Dieser Beitrag liegt deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von rund 80.600 Euro Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten.



Quelle: RZB-Gruppe, Statistik Austria, *Economica*

⁵ Berechnet als Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten dividiert durch die Anzahl der Beschäftigten in Köpfen.

Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen pro Kopf von Führungs- und Nichtführungskräften, erkennt man, dass Führungskräfte der RZB-Gruppe durchschnittlich knapp mehr als das Doppelte (+114 Prozent) verdienen als Nicht-Führungskräfte. Ein Vergleich mit Daten der Gesamtwirtschaft zeigt, dass die Einkommen von Führungskräften im Durchschnitt jedoch 2,7-mal so hoch (+169 Prozent) wie jene von Nicht-Führungskräften sind.⁶



Quelle: RZB-Gruppe, *Economica*, Statistik Austria 2013 (die hier verwendeten Daten der Statistik Austria beziehen sich auf Angestellte ohne Lehrlinge).

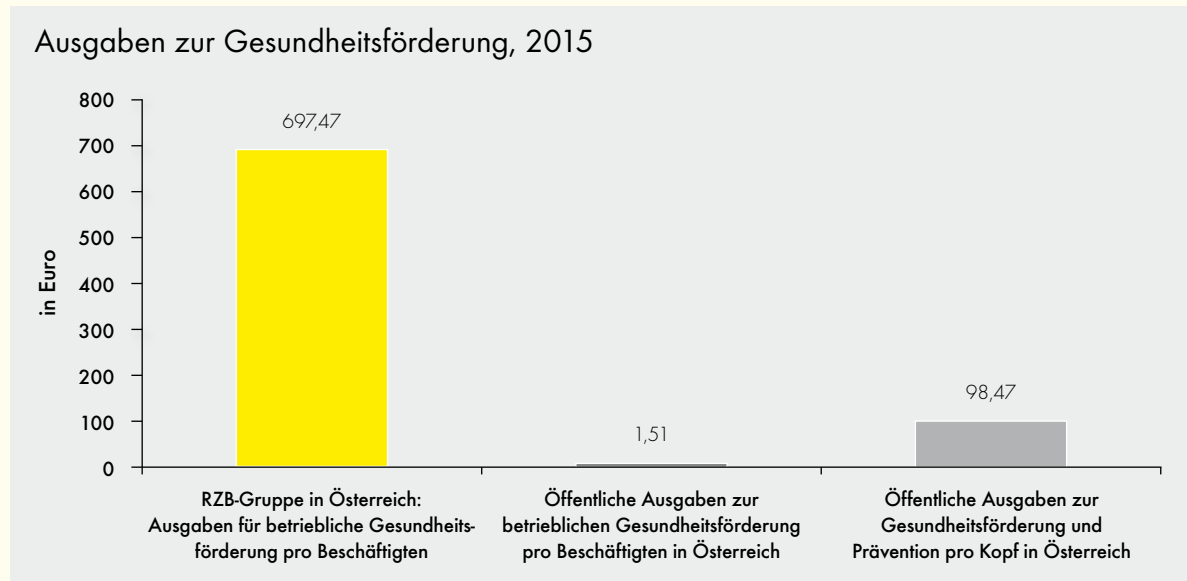
Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Prävention rechnet sich – und dessen ist man sich auch in der RZB-Gruppe bewusst. Nachdem betriebliche Gesundheitsförderung kein Thema der öffentlichen Hand ist (im Jahr 2012 wendete der Staat in Österreich gerade einmal 1,51 Euro pro Beschäftigten auf⁷) und in der Verantwortung der Unternehmen liegt, wurden in der RZB-Gruppe in Österreich im Jahr 2015 Pro-Kopf-Ausgaben von durchschnittlich 697,47 Euro getätigt.

Aufsummiert über alle Beschäftigten wendete die RZB-Gruppe in Österreich im Jahr 2015 somit rund 2,7 Millionen Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung auf.

⁶ Es wurden Daten der Statistik Austria zu den Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) im Jahr 2013 nach der Stellung im Beruf herangezogen.

⁷ Im Jahr 2012 wendete die öffentliche Hand 5,6 Millionen Euro für Betriebliche Gesundheitsförderung auf. Dieser Wert wurde durch die Anzahl der Erwerbstätigen im Jahr 2012 laut der Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung dividiert. Siehe Bundesministerium für Gesundheit (2016), S. 37. Der Wert aus 2012 wurde inflationsangepasst auf das Jahr 2015.



Quelle: RZB-Gruppe, Bundesministerium für Gesundheit, Economica

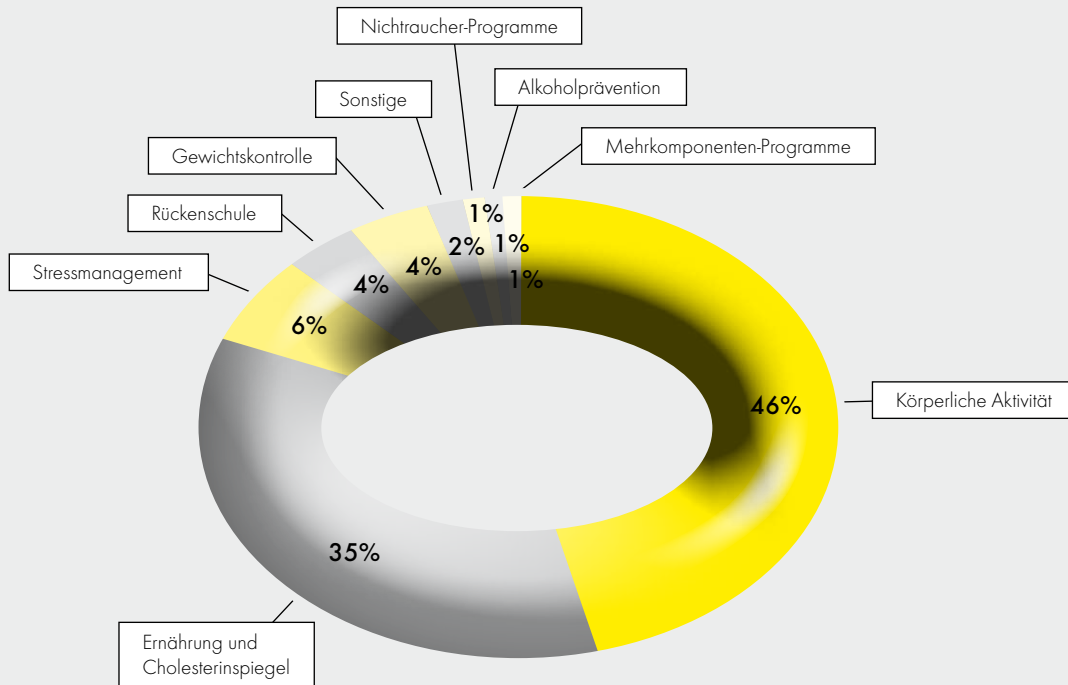
Anmerkung: Der Wert für die RZB-Gruppe bezieht sich auf das Jahr 2015. Die öffentlichen Ausgaben zur Gesundheitsförderung im Jahr 2012 enthalten im Einklang mit der OECD-Definition keine Tertiärprävention (Rehabilitation und Kuren) und wurden inflationsangepasst auf das Jahr 2015.

Die Maßnahmen für betriebliche Gesundheitsvorsorge sind aber nicht nur in monetären Größen bedeutend, auch die Vielfalt der angebotenen Maßnahmen zeigt, wie intensiv man sich mit dem Thema der Gesunderhaltung der Humanressourcen auseinandersetzt.

Zwar bezieht sich rund die Hälfte der Maßnahmen (46 Prozent) auf körperliche Aktivitäten (siehe nachfolgende Grafik), mit einem Anteil von 35 Prozent der Maßnahmen nehmen aber auch die Ernährung und der Cholesterinspiegel einen beachtlichen Teil ein. Andere wichtige Komponenten der Gesundheitsvorsorgemaßnahmen adressieren Stressmanagement (6 Prozent), Rückenschule (4 Prozent) und Gewichtskontrolle (4 Prozent).

Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen (als sonstige Maßnahmen zusammengefasst), wie etwa Impfaktionen, Sehtests und Augentraining, Vorsorgeuntersuchungen und Beratung für ergonomisch richtige Arbeitsplätze.

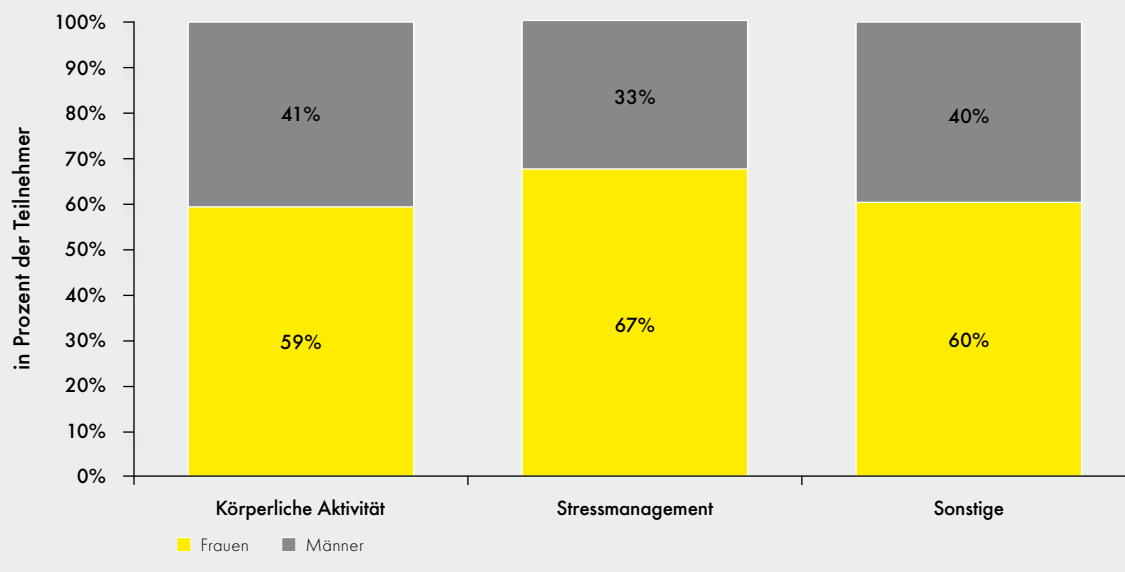
Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der RZB-Gruppe in Österreich, 2015



Quelle: RZB-Gruppe, Economica

Die folgende Grafik zeigt, dass die Maßnahmen von Frauen stärker in Anspruch genommen werden als von Männern⁸.

Inanspruchnahme von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach Geschlecht in der RZB-Gruppe in Österreich, 2015



Quelle: RZB-Gruppe, Economica

⁸ Geschlechterspezifische Werte wurden nur für die Gesundheitsmaßnahmen zu körperlicher Aktivität, Stressmanagement und Sonstige angegeben.

AKTIONSFELD
VERANTWORTUNGSVOLLER
BANKER: FÜR
NACHHALTIGKEIT IM KERN-
GESCHÄFT

Gen. Kong. Linn. Gen.

1234567

EFGH
OP

Fig. 11

Verantwortungsvoller Banker

Als „Verantwortungsvoller Banker“ ist die langfristige Wertschaffung unser übergeordnetes Ziel. Darauf sind unsere Produkte, Leistungen und Prozesse ausgerichtet. Gemäß den drei Säulen der Nachhaltigkeit sehen wir unsere Verantwortung sowohl im wirtschaftlichen als auch im gesellschaftlichen Bereich und gegenüber der Umwelt. Im Kerngeschäft liegt der wirkungsvollste Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Daher sieht die RZB-Gruppe in der Vergabe von Krediten und der Veranlagung von Geldern die zentrale Verantwortung und die wichtigsten Aktionsfelder zur Schaffung von nachhaltigem Erfolg. In allen Geschäftsfeldern und Produkten strebt die Bankengruppe danach, langfristig ertragreiche Geschäftsbeziehungen aufzubauen, Sozial- und Umweltrisiken zu vermeiden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes wie auch der Sozialstandards wahrzunehmen. Unser Ziel ist es außerdem, die Nachhaltigkeitswirkung im Kerngeschäft klar nachvollziehbar und messbar zu machen.

Geschäftsstrategie

Die Geschäftsstrategie der RZB-Gruppe ist auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtet. Vor dem Hintergrund sich ändernder Rahmenbedingungen muss sie allerdings laufend kritisch hinterfragt und auf ihre weitere Gültigkeit überprüft werden.

Die laufenden Veränderungen und Herausforderungen im Geschäftsumfeld von Finanzinstituten – insbesondere verschärfte aufsichtsrechtliche Auflagen, bankenspezifische Abgaben und politisch motivierte Marktinterventionen, das fortdauernde Niedrigzinsumfeld, neue technologische Herausforderungen und Wettbewerber – erfordern Flexibilität in der Anpassung von Strukturen und Geschäftsmodellen. Der RBI-Konzern begegnete diesen Entwicklungen mit zwei wichtigen strategischen Maßnahmen: einerseits mit dem bereits im Februar 2015 gestarteten Transformationsprogramm, andererseits mit der Verschmelzung zwischen RBI AG und RZB AG.

Das Transformationsprogramm hatte die Stärkung der Kapitalbasis sowie die Reduktion der Risikoaktiva zum Ziel, was mit Jahresende 2016 erreicht wurde. Die Entscheidung, die RZB in die RBI einzubringen, wurde im Oktober 2016 getroffen und mit 18. März 2017, rückwirkend per 30. Juni 2016, erfolgreich abgeschlossen. Dies führt zu einer Stärkung der Kapitalquote, vereinfachten Entscheidungsstrukturen und dem Wegfall von Doppelgleisigkeiten (Details dazu siehe RBI-Geschäftsbericht 2016, Seite 12).

2016 agierte die RZB AG noch als Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe und Beteiligungsholding. Die RBI AG verstand und versteht sich als führende Universalbank in der Region CEE und in Österreich. Ihre Geschäftsaktivitäten umfassen das Kommerzkundengeschäft, Finanzdienstleistungen für Privatkunden in CEE sowie das Geschäft mit Banken und anderen institutionellen Kunden. Das Geschäftsmodell des RBI-Konzerns beruht auf folgenden Kernkompetenzen:

- Der RBI-Konzern pflegt und entwickelt eine starke und vertrauenswürdige Marke, die Basis für das Geschäftsmodell ist.
- Der RBI-Konzern stellt allen Privatkundensegmenten umfassende Finanzdienstleistungen über den vom Kunden jeweils präferierten Vertriebs- und Kommunikationskanal zur Verfügung.
- Der RBI-Konzern ist ein verlässlicher Geschäftspartner für Kommerzkunden und institutionelle Kunden mit Bezug zur Zielregion und bietet Finanzdienstleistungen entsprechend internationalen Standards an.
- Der RBI-Konzern zeichnet sich durch eine starke lokale Verankerung, Kundennähe und nachhaltige Geschäftsbeziehungen aus.
- Der RBI-Konzern nutzt die Stärken länderspezifischer Geschäftsansätze kombiniert mit Elementen zentraler Steuerungsvorgaben.

14 Millionen Privatkunden, Private-Banking-Kunden sowie Kleinunternehmen, rund 90.000 Firmenkunden (mittelständische Unternehmen, lokale Großunternehmen und internationale Konzerne) sowie rund 8.000 institutionelle Kunden (Banken, Versicherungen und Vermögensverwaltungen, Staaten und öffentliche Organisationen) werden vom RBI-Konzern betreut. Die Bedürfnisse der Kunden, als deren „Financial Advisor“ sich der RBI-Konzern sieht, stehen dabei immer im Mittelpunkt.

Governance und Compliance

Die RZB-Gruppe legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, um das Verständnis und Vertrauen ihrer Stakeholder zu vertiefen und zu pflegen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die Leistungsfähigkeit unserer Bankengruppe. Basis hierfür sind die traditionellen Raiffeisen-Werte (siehe Seite 12) und der gruppenweit gültige Code of Conduct (CoC). Eine langfristige Wertschaffung ist unser übergeordnetes strategisches Ziel.

Corporate Governance

Corporate Governance (CG) bezeichnet den Rahmen von Regeln und Praktiken für die Leitung und Überwachung von Unternehmen, der von Gesetzgeber und Eigentümern bestimmt wird – kurz, die Grundsätze der Unternehmensführung. Die konkrete Ausgestaltung obliegt dem Vorstand und dem Aufsichtsrat.

Verantwortungsbewusste, qualifizierte, transparente und auf langfristige Wertsteigerung ausgerichtete Führung und Kontrolle eines Unternehmens sind die Ziele guter Corporate Governance. Vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit der verschiedenen Gesellschaftsorgane, die Wahrung der Aktionärsinteressen sowie eine offene und transparente Kommunikation sind für uns zentrale Leitlinien in der Umsetzung zeitgemäßer Corporate Governance. Als börsennotiertes Unternehmen bekennt sich die RBI AG zu den Grundsätzen der guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung, wie sie im Österreichischen Corporate Governance Kodex (in seiner Fassung vom Jänner 2015) dargelegt sind, und verpflichtet sich zu deren Einhaltung. Die Einklangsprüfung des Corporate-Governance-Berichts nach § 243b des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) wurde für die RBI AG von der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft durchgeführt. In ihrem abschließenden Ergebnisbericht gab es keinen Anlass zu Beanstandungen. (Der Bericht ist auf www.rbinternational.com/Investor-Relations/Corporate-Governance/Evaluierung-zum-CG-Kodex öffentlich zugänglich.) Betreffend die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat samt seiner Ausschüsse verweisen wir auf die Geschäftsberichte von RBI-Konzern und RZB-Gruppe.

Offenheit und Transparenz in der Kommunikation mit Aktionären und der interessierten Öffentlichkeit sind der RBI AG ein besonderes Anliegen. Im Internet werden umfangreiche Informationen angeboten und laufend aktualisiert: Geschäfts- und Zwischenberichte, Unternehmenspräsentationen, Telefonkonferenzen via Webcast, Ad-hoc-Mitteilungen, Pressemeldungen, Investor-Relations-Mitteilungen, Kursinformationen und Daten zur Aktie, Informationen für Fremdkapitalgeber, der Finanzkalender mit großem zeitlichem Vorlauf für wichtige Termine, Informationen über meldepflichtige Wertpapiergeschäfte von Vorstand und Aufsichtsrat (Directors' Dealings), die Satzung der RBI AG, der Corporate-Governance-Bericht, Einschätzungen von Analysten, ein Bestellservice für schriftliche Informationen sowie eine Anmeldeöglichkeit für die automatische Zusendung der „Investor Relations News“ per E-Mail.

Code of Conduct



Das Fundament für unser Verhalten bildet der Code of Conduct (CoC), welcher u. a. die Vermeidung von Betrug, Korruption, Bestechung, Marktmissbrauch, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie von Interessenkonflikten, die Einhaltung von Finanzsanktionen und Wertpapierregularien sowie die Beachtung des Datenschutzes und anderer sensibler Themen festschreibt (siehe ab Seite 47, „Compliance“). Als wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung geht er bewusst über das formal und rechtlich geordnete Verhalten hinaus und beschreibt den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Er gewährleistet die Einhaltung höchstmöglicher Standards, die auf den Wertvorstellungen Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitiger Respekt, Initiative, Teamwork und Integrität basieren. Auch jeder unserer Business Partner ist angehalten, sich im Rahmen der eingegangenen bilateralen Geschäftsbeziehung an den CoC zu halten.

Das Geschäftsmodell der RZB-Gruppe stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und entsprechend auf den Homepages der RZB-Gruppe in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Er basiert auf den Raiffeisen-Grundwerten und orientiert sich an den konkreten Erfordernissen des Alltagsgeschäfts im In- und Ausland. Er umfasst u. a. die Einhaltung der Gesetze wie z. B. die Teilnahme an der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus, die Umsetzung von Finanzsanktionen, das Verbot von Betrug, Korruption und Bestechung, aber auch die Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter und Umweltvorschriften.

Die oberste Verantwortung für den CoC liegt beim Vorstand der RZB AG, dessen Vorsitzender gleichzeitig höchste Instanz für Nachhaltigkeitsthemen ist. Die operative Verantwortung für die vollständige Anwendung des CoC in allen weltweiten Konzerneinheiten liegt bei den jeweils fachlich zuständigen Leitungsorganen. Dem für Compliance zuständigen Bereichsleiter obliegt die Koordination der Aktivitäten in Zusammenhang mit dem CoC. Dieser verantwortet auch alle Themenstellungen rund um die Einhaltung ausgewählter gesetzlicher Anforderungen. Darüber hinaus tragen alle Führungskräfte die Verantwortung für die Befolgung des CoC in ihrem Zuständigkeitsbereich. Ebenso werden Dritte, die im Auftrag und/oder im Namen der RZB-Gruppe agieren, dazu angehalten, den CoC einzuhalten. Dies umfasst auch alle Lieferanten.



Die RZB-Gruppe finanziert weder indirekt noch direkt Geschäfte, Projekte oder Parteien, wenn dabei Menschenrechte verletzt werden. Die Mitarbeiter sind u. a. angewiesen, Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit zu berücksichtigen und im Zweifelsfall Compliance zu involvieren.

Der CoC wird laufend kritisch überprüft und bei Bedarf überarbeitet bzw. an verbesserte Standards angepasst. Derzeit ist eine Neufassung in Vorbereitung, die durch eine übersichtlichere Darstellung und durch eine breite Abstimmung mit den verschiedenen Stakeholdern eine Erhöhung der Awareness in der Gruppe zum Ziel hat.



Die RZB-Gruppe zählt weiters zu den unterzeichnenden Unternehmen des UN Global Compact (UNGC) und hat sich damit der konsequenten Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien des verantwortungsvollen Wirtschaftens verschrieben. Diese Prinzipien umfassen die Kernbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die damit einhergehende global verantwortungsvolle Haltung wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften sowie von Partnern und Lieferanten erwartet (siehe auch Seite 12).

Compliance



Die RZB-Gruppe legt höchsten Wert auf die Einhaltung relevanter Bestimmungen. Wir tolerieren keine Form von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug oder Marktmissbrauch und treten aktiv dagegen an. Bei unseren Geschäfts- und Betriebspraktiken ist faires, ethisches und gesetzeskonformes Verhalten aller Mitarbeiter Grundvoraussetzung. Mechanismen zur Einhaltung von Gesetzen und internen oder externen Verhaltensregeln sind in allen Ländern, in denen die RZB-Gruppe tätig ist, durch unseren CoC und klare, detaillierte Regelungen im Compliance-Handbuch etabliert. Der Compliance-Bereich übernimmt dabei eine wichtige Steuerungs- und Kontrollfunktion in unserem Unternehmen, insbesondere im Zuge der Ausgestaltung von Gruppenstandards und deren Implementierung. In insgesamt drei Netzwerkbanken wurden Bußgelder in Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt. Aus Vertraulichkeitsgründen kann der monetäre Wert nicht genannt werden.

Jeder neue Mitarbeiter der RZB-Gruppe muss Schulungen zum Themenbereich Compliance besuchen. Diese decken insbesondere Aspekte der Korruptionsprävention, des Marktmissbrauchs, von Interessenskonflikten sowie adäquate Maßnahmen und Regeln zu internen Meldepflichten ab. Weiters müssen definierte Mitarbeiter-

gruppen regelmäßig Auffrischungsschulungen besuchen. Darüber hinaus werden zahlreiche Spezialtrainings für Führungskräfte und jene Bereiche, die besonders von bestimmten Compliance-Aspekten betroffen sind, angeboten. Die Bestimmungen des CoC gelten weltweit für alle Mitarbeiter. Im Jahr 2016 wurden 44 Prozent des Boards, 43 Prozent der B-1 Manager sowie 40 Prozent der B-2 Manager, 51 Prozent der sonstigen Manager und 56 Prozent der Mitarbeiter ohne Managementfunktion gruppenweit zum Thema Korruptionsprävention geschult.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Korruptionsprävention orientieren sich an den Prinzipien des österreichischen Strafrechts sowie des UK Bribery Act 2010. Diese umfassen die Verpflichtung der Führungskräfte aller Einheiten der RZB-Gruppe, eine Unternehmenskultur vorzugeben, in der jegliche Form von Wirtschaftskriminalität inakzeptabel ist. Die Bewertung und Beurteilung von dem innewohnenden Risiko erfolgt periodisch und wird entsprechend dokumentiert. Personen, welche Leistungen für uns erbringen, werden einer angemessenen Sorgfaltsprüfung unterzogen. Entsprechende Verfahren zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität sind klar kommuniziert und effektiv implementiert. Monitoring und Überprüfung der Prozesse erfolgen regelmäßig. Das gruppeninterne Anti-Corruption- und Bribery („ABC“-)Framework wurde im Jahr 2015 überarbeitet und stellt nunmehr noch stärker auf einen risikobasierten und präventiven Charakter ab.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, schwerwiegende Verstöße gegen den CoC – wie Marktmissbrauch, Betrug, Diebstahl, Veruntreuung, Bestechung oder Korruption – zu melden. Dies kann in Form einer E-Mail an Compliance, eines Telefongesprächs mit einem Compliance-Mitarbeiter, in schriftlicher Form oder über eine externe Telefonhotline über einen Dienstanbieter in Großbritannien (Group Whistle Blowing Hotline) erfolgen. Sämtliche Vorwürfe werden untersucht. Auf bisher eingegangene Korruptionsvorfälle wurde umgehend reagiert. Es werden entsprechend den Konzernvorschriften angemessene disziplinarische Maßnahmen bis hin zu Kündigungen gesetzt. Wir analysieren laufend unser Regelwerk, um die Risiken für die Zukunft weitestgehend zu minimieren.

Diskussionen zur besseren Identifizierung aller Bereiche, die exponiert für Wirtschaftskriminalität sind, erfolgen üblicherweise auf Vorstandsebene bzw. mit der zweiten Führungsebene und sichern die entsprechende Awareness. Notwendige Maßnahmen und laufende vertiefende Schulungsmaßnahmen werden mit Unterstützung der lokalen Compliance-Abteilungen beziehungsweise den Financial Crime Management-Abteilungen umgesetzt. Diese haben auch eine zentrale Rolle bei der Korruptionsvermeidung bzw. Antikorruptionskontrolle sowie bei Geschäftstätigkeit in sensiblen Bereichen inne.

Finanzielle Spenden oder Sachspenden an politische Parteien, Politiker oder diesen nahestehende Institutionen werden nur nach strikten Regeln und nach Zustimmung des Vorstands der RZB AG gegeben. Klare Regelungen dazu sind im CoC festgelegt und werden von Compliance überwacht.

Für die RZB-Gruppe besteht bereits seit Jahren ein internes Kontrollsystem. Das Anweisungswesen in Form von Richtlinien für strategisch wichtige Themenbereiche ist ein zentrales Element und die Grundlage für ein effektives internes Kontrollsystem. Diese Richtlinien sind unser „Company Law“. Sie umfassen die Kompetenzordnung für die Genehmigung von Konzern- und Unternehmensrichtlinien sowie Abteilungs- und Bereichsrichtlinien, Prozessbeschreibungen für die Erstellung, Qualitätsüberprüfung, Genehmigung, Veröffentlichung, Implementierung und Überwachung von Richtlinien sowie Regelungen für die Überarbeitung bzw. deren Außerkraftsetzung.

Für die Implementierung der Richtlinien ist das Management der jeweiligen Konzerneinheiten verantwortlich. Zur Bestätigung der Einhaltung wird jedes Jahr ein Prozess – die „Confirmation of Compliance“ – angestoßen. Im Zuge dessen müssen 58 Konzerneinheiten bestätigen, dass sie die relevanten Richtlinien befolgen. Falls dies für einzelne Einheiten nicht oder teilweise nicht bestätigt werden kann, muss von diesen eine Roadmap erstellt werden, wie die Lücken zu schließen sind. Die Überwachung der Einhaltung dieser Konzernregelungen erfolgt im Rahmen von Revisionsprüfungen durch die Konzern- und die lokale Revision.

Lobbying

Unter Lobbying versteht man den Einsatz geeigneter Personen im Unternehmen oder selbstständiger Unternehmen zur Beeinflussung öffentlicher Entscheidungsprozesse zwecks Wahrnehmung oder Durchsetzung spezifischer Interessen gegenüber der öffentlichen Hand. Dies betrachten wir grundsätzlich im Prozess der demokratischen Willensbildung sowie in Fragen der Vollziehung staatlicher Normen als sinnvoll und legitim. Es unterliegt hohen Transparenzstandards, sowohl für spezialisierte Lobbying-Unternehmen als auch für Unternehmen, die eigene Mitarbeiter, sogenannte Unternehmenslobbyisten, für Lobbying-Tätigkeiten einsetzen. Alle Mitglieder der RZB-Gruppe sind verpflichtet, Lobbyisten, die für sie tätig sind, in das nationale Lobbying- und Interessenvertretungsregister einzumelden. In der RZB-Gruppe erfolgt die Lobbying-Arbeit über die RZB AG sowie den Fachverband der Raiffeisenbanken (als Teil der Wirtschaftskammer Österreich, WKÖ). Die RZB AG ist dementsprechend in das Österreichische Lobbying- und Interessenvertretungsregister eingetragen.

Auf EU-Ebene ist die RZB AG im Transparenzregister der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments registriert. Hier geht es um Beobachtung der Aktivitäten der EU-Institutionen hinsichtlich eventueller Auswirkungen auf die Raiffeisen Bankengruppe (RBG), weiters die Bildung von Netzwerken und Interessengemeinschaften sowie gezielte Informationsbeschaffung und -aufbereitung zu für uns relevanten Initiativen und Maßnahmen der EU im Finanzdienstleistungsbereich (z. B. Basel III, Einlagensicherung, Corporate Governance). Durch die Eintragung im Register ist die RZB AG an den Verhaltenskodex der Institutionen (Europäische Kommission/ Europäisches Parlament) gebunden. Unsere Stellungnahmen zu Konsultationen der Europäischen Kommission sind auf deren Homepage ersichtlich. Auf nationaler Ebene fließt unsere Position in gemeinschaftliche Stellungnahmen der Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Banken und Versicherungen ein. (Die Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich ist obligatorisch.)

Unternehmenslobbyisten der RZB-Gruppe kommittieren sich dazu, folgende Punkte im Kontakt mit Funktionsträgern zu beachten: Sie sind der Wahrheit verpflichtet und jede Information, die sie bereitstellen, hat nach ihrem besten Wissen unverzerrt, vollständig, aktuell und nicht irreführend zu sein. Sie stellen sicher, dass Funktionsträger wissen, wer sie namentlich sind, dass sie für die RZB-Gruppe tätig sind, und erklären, dass sie im Lobbying- und Interessenvertretungsregister eingetragen sind.

Jeder Lobbyist für die RZB-Gruppe beschafft sich Informationen ausschließlich auf lautere Weise und erwirkt auf lautere Weise Entscheidungen. Er informiert sich über die für den Funktionsträger kundgemachten Tätigkeitseinschränkungen und Unvereinbarkeitsregeln und beachtet sie. Er verleitet Funktionsträger nicht dazu, gegen die für sie geltenden Regeln und Verhaltensnormen zu verstoßen und übt niemals unlauteren oder unangemessenen Druck auf Funktionsträger aus. In unserem Compliance-Handbuch sowie dem „Verhaltenskodex nach Artikel 7 LobbyG“ sind klare Regeln festgelegt. Mehr Informationen dazu finden sich auf der Homepage der RBI AG unter www.rbinternational.com → Investoren → Corporate Governance → Verhaltenskodex gem. § 7 Österreichisches LobbyG.

Der Vorstand der RZB AG kann als einziger für die gesamte RZB-Gruppe Zuwendungen an politische Parteien, Wahlkomitees, parteinahe Organisationen und an politische Exponenten (Politiker, Kandidaten) bewilligen, falls die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der Zuwendung stehen keine gesetzlichen Vorschriften entgegen,
- die Zuwendung bewegt sich im landesüblichen Maß und
- die Zuwendung ist nicht geeignet, eine Einflussnahme zu bewirken.

Solche Leistungen sind unter Einbeziehung von RBI Group Compliance transparent zu handhaben. Die seit 1.1.2013 geltenden Transparenzbestimmungen betreffend Parteienfinanzierung und Lobbying sind einzuhalten und werden im Vorstandssekretariat der RZB AG umgesetzt. Auch im Jahr 2016 wurden seitens der RZB-Gruppe keinerlei finanzielle oder Sachspenden an Politiker, Parteien oder diesen nahestehende Institutionen getätigt.

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Für den langfristigen Erfolg und die Überlebensfähigkeit einer Unternehmensgruppe ist erfolgreiches wirtschaftliches Handeln Voraussetzung. Ebenso die Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung. Das Konzept der Konzern-Risikosteuerung beinhaltet eine Nachhaltigkeitsperspektive, die sicherstellen soll, dass der Konzern am Ende einer Planungsperiode auch in einem sich unerwartet verschlechternden makroökonomischen Umfeld über eine ausreichend hohe Kernkapitalquote verfügt (Details dazu finden Sie im RBI-Geschäftsbericht 2016 auf Seite 152 f).

Die folgenden Tabellen sollen einen Überblick über den direkten wirtschaftlichen Beitrag der RZB-Gruppe für die Volkswirtschaft geben.

Betriebsergebnis RZB-Gruppe (in Mio. €)		
	2016	2015
Zinsüberschuss	3.218	3.623
Provisionsüberschuss	1.599	1.594
Handelsergebnis	220	16
Laufendes sonstiges betriebliches Ergebnis	96	100
Betriebserträge	5.132	5.333
Personalaufwand	-1.522	-1.515
Sachaufwand	-1.214	-1.277
Abschreibungen	-375	-378
Verwaltungsaufwendungen	-3.141	-3.170
Betriebsergebnis	1.991	2.163

Folgende Tabelle zeigt den Wertbeitrag, den die RZB-Gruppe für ihre wichtigsten Stakeholder – die Eigentümer, die Mitarbeiter, die Wirtschaft und die öffentliche Hand – erzeugt bzw. abgeführt hat. Die „Investitionen in die Gemeinschaft“ werden seit 2015 gesondert berichtet.

Finanzströme der RZB-Gruppe an Stakeholder (in Mio. €)		
	2016	2015
Eigentümer – Dividenden	0	0
Mitarbeiter – Löhne und Gehälter	1.183	1.152
Wirtschaft – Investitionen und Betriebskosten	1.210	1.274
Investitionen in die Gemeinschaft	4	3
Öffentliche Hand	728	690
Ertragssteuern (ohne latente Steuern)	281	276
Bankenabgabe	174	140
Soziale Abgaben	272	275
Eigenkapitalstand zum 31.12.	9.794	9.296

Wesentliche Kennzahlen der RZB-Gruppe nach Segmenten (in Mio. €)								
	Bilanzsumme 2016	Veränderung	Bilanzsumme 2015	Ergebnis nach Steuern	Kunden	Geschäfts- stellen	Mitarbeiter zum Stichtag	Verbindlichkeiten gegebenüber Kunden
Slowakei	11.388	1,5%	11.223	129	851.746	196	3.910	8.981
Tschechische Republik	11.966	29,2%	9.265	109	613.901	142	3.158	8.415
Ungarn	6.606	3,3%	6.394	53	540.189	72	1.983	4.474
Überleitung	-468	126	-4	0	-	-	0	0
Segment Zentraleuropa	29.492	9,7%	26.878	291	2.005.836	410	9.051	21.870
Albanien	2.002	-5,6%	2.120	-33	751.313	81	1.291	1.694
Bosnien und Herzegowina	2.057	5,6%	1.947	29	454.454	98	1.268	1.646
Bulgarien	3.350	-2,6%	3.440	71	641.126	138	2.569	2.426
Kosovo	896	5,7%	848	59	312.842	52	731	3.283
Kroatien	4.689	1,6%	4.616	17	449.960	78	2.128	725
Rumänien	7.605	5,1%	7.232	104	2.110.244	480	5.322	5.797
Serbien	2.097	7,6%	1.948	52	704.974	87	1.522	1.578
Überleitung	-1	-1	-31	0	-	-	0	0
Segment Südosteuropa	22.694	2,6%	22.120	301	5.424.913	1.014	14.831	17.149
Belarus	1.524	5,1%	1.449	72	762.782	91	2.005	904
Kasachstan	3	-79,4%	16	1	68	1	7	0
Russland	11.768	10,2%	10.676	316	2.364.821	181	7.742	8.509
Ukraine	1.999	-1,9%	2.039	135	2.536.828	498	8.073	1.535
Überleitung	-3	1	-1	0	-	-	0	0
Segment Osteuropa	15.291	7,8%	14.179	524	5.664.499	771	17.827	10.949
Segment Group Corporates	15.201	9,6%	13.873	114		1		11.481
Segment Group Markets	12.149	-9,7%	13.461	51	237.330	5	2.274	2.159
Segment Corporate Center	20.936	-23,3%	27.287	-33		0		465
Asien	852	-59,8%	2.117	-199	60	3	108	4
Polen	12.055	-16,9%	14.504	6	816.413	299	4.242	8.284
USA	262	-58,3%	628	-35	34	1	32	0
Überleitung/Sonstige	660	-58,4%	1.587	-16	93	2	191	520
Segment Non-Core	13.828	-26,6%	18.835	-244	816.600	305	4.573	8.809
Überleitung	-17.728	0	-22.207	-431	0	-	-	-1.044
RBI-Konzern Gesamt	111.864	-2,2%	114.427	574	14.149.178	2.506	48.556	71.538
Überleitung Teilkonzern RBI/RZB	399	147,5%	161	-45	-	-	-	0
Spitzeninstitut und Verbundunternehmen	23.876	-8,6%	26.120	21	n.a.	16	1.647	8.787
Weitere Beteiligungen	2.198	22,0%	1.801	2	n.a.	0		
Überleitung	-3.489	-14,5%	-4.083	-19	-	1	-	-
RZB-Gruppe Gesamt	134.847	-2,6%	138.426	533	n.a.	2.523	50.203	80.325

Verantwortung im Kerngeschäft – Produktverantwortung

In der RZB-Gruppe gehören Werte wie Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung in Bezug auf Gesellschaft und Wirtschaft seit jeher zu den Grundprinzipien. Die Bedürfnisse der Kunden sind diesbezüglich deckungsgleich mit dem Werteverständnis von Raiffeisen. Unsere Unternehmensphilosophie spiegelt sich auch in der Qualität unseres Produkt- und Serviceangebots wider.

Die RZB-Gruppe fühlt sich einer ausgeprägten Dienstleistungskultur verpflichtet, welche die Erwartungen der Kunden regelmäßig zu übertreffen sucht. Zielsetzung ist es, die Kunden entsprechend ihren Bedürfnissen möglichst umfassend mit den passenden Finanzdienstleistungen zu betreuen und damit langfristige Geschäftspartnerschaften aufzubauen. Selbstverständlich bieten wir eine Dienstleistung oder ein Produkt nur dann an, wenn wir über das entsprechende Fachwissen, die notwendige Infrastruktur und die nötige Lizenz verfügen. Damit wollen wir Dienstleistungen stets bestmöglich im Interesse unserer Kunden erbringen. Zudem stellen wir bei Empfehlungen sicher, dass diese ehrlich und fair abgegeben und die Kunden über Risiken angemessen aufgeklärt werden. Wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung dieses Konzepts sind hochwertige Beratungsleistungen sowie innovative Lösungen.

Bei Privatkunden kann die Beratung z. B. mittels Video- oder Telefonberatung erfolgen oder es können modernste Mobile-Banking-Optionen genutzt werden. Mithilfe dieser Vertriebs- und Betreuungskanäle bietet der RBI-Konzern den Kunden – neben den rund 2.500 Geschäftsstellen, die nach wie vor das Rückgrat der Kundenbetreuung darstellen – ein breites Produktspektrum an (z. B. Kontokorrent-Pakete, Zahlungsverkehr, Konsumentenfinanzierung sowie Hypothekarkredite), aus dem sie entsprechend ihren Bedürfnissen wählen können. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf verständlichen und kundenfreundlichen Lösungen sowie kurzen Informations- und Entscheidungswegen.

Bei Firmenkunden und institutionellen Kunden gilt das Augenmerk vor allem konzernübergreifenden Vertriebs- und Steuerungsinstrumenten mit Fokus auf kapital- und liquiditätsschonenden Produkten (insbesondere Handelsfinanzierungen, Kapitalmarktprodukten, Absicherung von Währungs-, Zins- und Kreditrisiken, Zahlungsverkehr). Konzernübergreifende Produktkompetenzzentren erhöhen die Effizienz durch das Bündeln von Know-how und erleichtern den Kunden den Zugang zu komplexen Finanzierungsprodukten (z. B. im Bereich der Projekt-, Immobilien- und Exportfinanzierung oder von Kapitalmarkttransaktionen).

Durch die Gewährung finanzieller Mittel besitzen Banken einen signifikanten Hebel, aktiv eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung zu gestalten. Voraussetzung dafür ist es, ökologische und gesellschaftliche Standards und Kriterien im Kerngeschäft der Bank



© Lighthouse Fotografie Stefan Mayr

Henrik Ohlsen, Geschäftsführer,
Verein für Umweltmanagement
und Nachhaltigkeit in Finanz-
instituten (VfU)

„Nachhaltigkeit war lange Zeit ein ‚Orchideenthema‘ in der Finanzwirtschaft. Heute ist sie längst im Blickfeld der klassischen Geschäftsbereiche von Kreditinstituten, Investmentgesellschaften und Versicherungen angekommen. Nachhaltige Anlagestrategien, die Prüfung von Aspekten der Nachhaltigkeit in Investment- oder Kreditprozessen oder die Förderung von ‚grünen‘ Anlageklassen, wie den ‚Green Bonds‘, haben insbesondere im vergangenen Jahr stark zugenommen – sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. So stieg laut der Studie ‚Global Sustainable Investment Review 2016‘ das Volumen der globalen nachhaltigen Geldanlagen im Zeitraum 2014 bis 2016 um 25 Prozent an. Im Bereich der ‚Green Bonds‘ verdoppelte sich der Markt sogar im Vergleich zum Vorjahr auf 83 Milliarden US-Dollar. Auch wenn die Anteile der grünen Anleihen und der nachhaltigen Kapitalanlagen am Kapitalmarkt noch relativ gering sind, bauen Unternehmen der Finanzwirtschaft ihre Kompetenzen und Services in diesem Bereich aus. Denn viele Unternehmen haben verstanden, dass die Integration von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten – auch in die Prozesse des Mainstream-Geschäfts – nachhaltige und zugleich besser informierte Entscheidungen ermöglicht.“

ZITAT



zu berücksichtigen. Das heißt, wir sind bestrebt, Produkte anzubieten, welche einen besonderen gesellschaftlichen, ökologischen und realwirtschaftlichen Nutzen stiften. Umgekehrt geht es darum, das Angebot an Produkten zu minimieren, welche für die Gesellschaft oder die Umwelt ein Risiko bergen. Es wurden in der Berichtsperiode keine verbotenen Produkte oder solche, die Gegenstand öffentlicher Debatten sind, angeboten bzw. verkauft.

Besonderes Augenmerk wird auf die Weiterentwicklung unserer Produkte gelegt. Diese wird durch konzernübergreifende Produktkompetenzzentren gewährleistet. Das breite Produktangebot sowie innovative Banking-Lösungen sind wichtige Bausteine für die hohe Zufriedenheit und Loyalität der Kunden. Die konsequente Weiterentwicklung des Produkt- und Dienstleistungsangebots mit besonderem Fokus auf verständliche und kundenfreundliche Lösungen, kurze Informations- und Entscheidungswege und eine nachhaltige Entwicklung werden die Position des RBI-Konzerns weiter stärken. Damit einhergehend werden interne Abläufe standardisiert und der Risikoeinstufungs-Prozess verbessert. Zur Erweiterung des Kundenangebots arbeiten wir laufend an der Entwicklung innovativer Produkte. Dabei wird auf Trends und Entwicklungen im Markt Bedacht genommen (siehe auch ab Seite 72 „Sonstige nachhaltige Produkte und Services“).

In der RZB-Gruppe gibt es einen standardisierten Produkteinführungsprozess, der für sämtliche neue Produkte, Produktkombinationen und -variationen im gesamten Netzwerk Gültigkeit hat. Dieser soll sicherstellen, dass jedes Produkt in optimaler Version angeboten wird und alle mit einem Produkt in Verbindung stehenden Risiken erkannt werden.

Ökologische Produktverantwortung



Die RZB-Gruppe achtet auf die Umwelt. Deshalb entsprechen insbesondere Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, welche nachhaltig die Umwelt gefährden, nicht unserer Geschäftspolitik. Die RZB-Gruppe verpflichtet sich, in den Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungsbereichen die jeweils national geltenden Umweltauflagen zu erfüllen. Sie handelt umweltbewusst und strebt danach, ihre eigene Umweltbilanz und die über ihr Produkt- und Dienstleistungs-Portfolio verantwortete Umweltbilanz laufend zu verbessern.

Jeder Mitarbeiter muss bei seinen Entscheidungen die potenziellen Risiken durch ein Geschäft oder ein Projekt, das negative Auswirkungen auf die Umwelt haben könnte, berücksichtigen. Die Risiken reichen von der Gefährdung der Umwelt über das damit verbundene Risiko für ein Finanzierungsgeschäft bis zur daraus resultierenden Reputationsschädigung der Gruppe. Im Übrigen ist bei jeder Finanzierungs- und Projektprüfung darauf Bedacht zu nehmen, dass bei der Mittelverwendung durch das finanzierte Unternehmen die jeweils verbindlichen lokalen Umweltschutzvorschriften, die EU-Umweltschutzvorschriften und die internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt eingehalten werden.



Carbon Policy

Die RZB-Gruppe bekennt sich zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien. Die Kampf-ansage an den Klimawandel, auf Basis des Klimaabkommens in Paris 2015, gab unseren dies-bezüglichen Bestrebungen Rückenwind. Wir sehen darin eine Chance für neue Geschäftsfelder z. B. in den Bereichen erneuerbare Energie, Elektromobilität, Energieeffizienz oder Ressourcenmanagement. Das Klimaabkommen könnte Investitionen in diese Bereiche forcieren und neuen Schwung für Innovationen geben. Deshalb haben wir uns selbst Restriktionen auferlegt, welche für die gesamte RBI-Gruppe Gültigkeit haben. So vermeiden wir neue thermische Kohlebergbauprojekte und neue Kundenbeziehungen im Bereich des thermischen Kohlebergbaus und mit thermischen Kohle-Händlern, deren Einnahmen zu mehr als 50 Prozent aus dem thermischen Kohlehandel entstehen. Beteiligungen an der Finanzierung von Kohlekraftwerken werden nur selektiv, und sofern positive Umweltauswirkungen eines solchen Projekts erkennbar sind, eingegangen. Eine deutliche Verringerung unseres Engagements bei thermischer Kohle wird angestrebt. Im Gegenzug liegt der Fokus auf der Finanzierung von Projekten in Zusammenhang mit erneuerbarer Energie.

Soziale Produktverantwortung



Die Beachtung der Menschenrechte ist Grundvoraussetzung in Zusammenhang mit allen von uns angebotenen Produkten und Services. Insbesondere finanzieren wir keine Geschäfte, die mit Zwangs- oder Kinderarbeit zu tun haben, die gegen die Europäische Menschenrechtskonvention, die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes, die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen oder die Rechte der lokalen Bevölkerung oder der Urvölker verstoßen.

Die RZB-Gruppe beteiligt sich nicht an Geschäften mit Produkten, die der Niederschlagung von Demonstrationen und politischen Unruhen oder sonstigen Verletzungen von Menschenrechten dienen können. Dies gilt besonders für Geschäfte mit Bezug zu Ländern, in denen politische Unruhen, militärische Konflikte oder sonstige permanente Verletzungen von Menschenrechten stattfinden oder zu erwarten sind.

Ebenso spielt die Berücksichtigung von Bedürfnissen und Anliegen unserer Kunden bei der Gestaltung, beim Vertrieb und bei der Nutzung der Produkte und Services eine wichtige Rolle für unser Geschäft. Neben der Sicherheit der Produkte ist uns die Sicherheit der Kunden ein zentrales Anliegen. Dies beinhaltet – neben dem Zugang zu relevanten Informationen über Produkte und Services – die Nachprüfbarkeit von Behauptungen, die Aufklärung über mögliche Risiken des Produkts oder der Dienstleistung sowie entsprechende Informationen zur Verringerung von Risiken. Wo es möglich ist, weisen wir Kunden auf Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Produkte hin. Etwaige Beschwerden, die an uns herangetragen werden, prüfen wir sorgfältig und beantworten sie ehestmöglich. Außerdem streben wir einen umfassenden barrierefreien Zugang für benachteiligte Personengruppen zu unseren Finanzdienstleistungen an.

Schutz der Kundendaten

Die RZB-Gruppe sieht den umfassenden Schutz aller ihr übermittelten oder zugänglich gemachten Daten (von Kunden ebenso wie von Mitarbeitern) als wichtigen Bestandteil ihrer geschäftlichen Tätigkeit. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung (sofern zulässig und/oder für die geschäftliche Tätigkeit notwendig) gelten in der gesamten RZB-Gruppe strenge organisatorische Regeln, deren Einhaltung regelmäßig durch die Konzernrevision überwacht wird. Zudem orientieren sich sämtliche innerhalb der RZB-Gruppe implementierten und angewendeten Datensicherheitsmaßnahmen an den jeweils aktuellen technischen Sicherheitsstandards.

Die wichtigsten Grundsätze der in der RZB-Gruppe eingehaltenen Datensicherheitsmaßnahmen sind:

- Klassifizierung aller Daten/Informationen nach einem vierstufigen System, wobei bereits in der „Standard“-Schutzklasse 2 eine entsprechende (technische) Autorisierung zum Lese- und/oder Schreibzugriff erforderlich ist.
- Laufende (und bei als besonders sensibel klassifizierten Daten/Informationen sogar zentralisierte) elektronische Protokollierung aller Lese- oder Schreibzugriffe.
- Regelmäßige (bei geschäftskritischen Daten/Informationen: tägliche) Back-up-Routine.
- Technische Sicherheitsmaßnahmen (wie z. B. Netzwerksicherheit, -segmentierung), um Zugriffe auf Daten zusätzlich zu reglementieren.

Beschwerdefälle in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten werden in allen Einheiten überwacht, den Gründen für die Beschwerde bzw. die Datenschutzverletzung wird nachgegangen und es werden notwendige Maßnahmen ergriffen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2016 gab es in der RZB-Gruppe in Österreich keine begründeten Beschwerdefälle in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden oder den Verlust von Kundendaten. In unserem Netzwerk kam es diesbezüglich in drei Tochterbanken zu insgesamt 39 Beschwerden und zwei unserer Tochterbanken hatten Fälle von Datenverlust zu verzeichnen. Sämtliche Vorfälle wurden umgehend analysiert und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Die bereits seit dem Vorjahr laufenden (technischen und organisatorischen) Maßnahmen zur Umsetzung der ab 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung sind in vollem Gange und im Zeitplan.

Verantwortungsvolle Kreditvergabe

Die RZB-Gruppe hat sich einer verantwortungsvollen Kreditvergabe verpflichtet. Das bedeutet, dass wir danach trachten, an Kunden nur so viel zu verleihen, wie es ihren wirtschaftlichen Möglichkeiten entspricht. Gemäß unserer „Leitlinie zur Vermeidung der Überschuldung von Kreditnehmern und für den Umgang mit überschuldeten Kreditnehmern“ (siehe auch „Achtsamer Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten“ Seite 57) streben wir u. a. danach, im Vorfeld möglichst klare und verständliche Informationen zu unseren Kreditprodukten zu geben und ebensolche Kreditbedingungen mit unseren Kunden zu vereinbaren. Dies inkludiert die Erklärung des gesamten Ablaufs, der genauen Schritte sowie der mit einem Kreditvertrag verbundenen Verantwortungen, Risiken und wesentlichen Kreditbestimmungen (insbesondere Kosten des Kredits, Rückzahlungsbetrag, genaue Termine, Fälligkeiten und Anzahl der Raten).

Der Vorbeugung von Überschuldung unserer Kunden tragen wir u. a. durch moderne Bonitätsprüfungsverfahren anhand klar definierter Bewertungskriterien bei der Kreditvergabe Rechnung. Das Risiko eines etwaigen Kreditausfalls soll bereits im Vorfeld minimiert werden, um finanzielle Einschnitte in die Lebenssituation und Lebensstandards unserer Kunden zu vermeiden. Unsachliche Auswahlkriterien, wie beispielsweise Geschlecht oder Religion, sind für die Kreditvergabe nicht entscheidend. Vor der Kreditvergabe erfolgt die Bonitätsprüfung des Kunden. Zum Zwecke einer unvoreingenommenen transparenten Kreditentscheidung streben wir höchstmögliche Objektivität an. Voraussetzung dafür ist, dass der Kunde alle dafür notwendigen Daten und Informationen zur Verfügung stellt. Die RZB-Gruppe setzt sich zum Ziel, ihm anhand der verfügbaren Informationen und Ergebnisse der Bonitätsbeurteilung ein passendes und maßgeschneidertes Angebot zu offerieren.

Kreditpolitik und Kreditentscheidungsprozess

Unser Geschäftsmodell orientiert sich an dem übergeordneten strategischen Ziel, langfristige Werte zu schaffen. Eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ist hierbei wesentlicher Bestandteil. Wir vollziehen dies durch eine auf Kontinuität ausgerichtete Kreditpolitik. Wir sind auch in schwierigen Zeiten für Unternehmen mit Zukunftschancen ein fairer und verlässlicher Financier. Und wir beziehen einen klaren Standpunkt betreffend den Umgang mit sensiblen Geschäftsfeldern.

Der Code of Conduct ist Teil unserer Kreditpolitik. Alle bei der Kreditvergabe involvierten Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, entsprechend verantwortlich zu agieren sowie ihre Kontrollpflichten sorgfältig wahrzunehmen. Ebenso ist bei allen Aktivitäten und Entscheidungen auf die Reputation unserer Unternehmensgruppe Bedacht zu nehmen. Die Führungskräfte unseres Hauses tragen die Verantwortung für die Befolgung dieser Vorgaben in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Konkret verpflichten wir uns dazu, weder direkt noch indirekt Geschäfte, Projekte oder Parteien zu finanzieren, wenn dabei Zwangsarbeit oder Kinderarbeit eingesetzt werden oder gegen die Europäische Menschenrechtskonvention, die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes, die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen oder die Rechte der lokalen Bevölkerung oder der Urvölker verstoßen wird.

Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, welche nachhaltig die Umwelt gefährden (zum Beispiel Vernichtung des Regenwaldes oder Verschmutzung der Umwelt und der Gewässer) entsprechen nicht der Geschäftspolitik der RZB-Gruppe. Unsere Mitarbeiter müssen bei Finanzierungs- und Projektprüfungen darauf achten, dass bei der Mittelverwendung durch das finanzierte Unternehmen die jeweils verbindlichen lokalen Umweltschutzvorschriften, die EU-Umweltschutzvorschriften und die internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt eingehalten werden.

Weiters beteiligt sich die RZB-Gruppe nicht am Bau von und an Geschäften mit Atomkraftanlagen bzw. deren Betreibern. Ebenso beteiligen wir uns nicht an Geschäften mit Waffen und anderen militärischen Gütern sowie Repressionsmaterialien in Ländern, in denen es militärische Konflikte oder politische Unruhen gibt oder solche zu erwarten sind. Die RZB-Gruppe beteiligt sich nicht an Unternehmen, die Militärgüter und Waffen produzieren.

Finanzierungen und andere Geschäfte mit militärischen Unternehmen werden streng begrenzt. Außerdem hält sich die RZB-Gruppe selbstverständlich an internationale Vorgaben zu Finanzsanktionen und Handelsbeschränkungen. Wie bereits erwähnt, sind wir auch Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (siehe Seite 12).

Das Kreditportfolio des Konzerns wird u. a. mittels der Portfoliostrategie gesteuert. Anhand dieser wird die Kreditvergabe in unterschiedlichen Ländern, Wirtschaftszweigen oder Produkttypen begrenzt und somit die Konzentration unerwünschter Risiken vermieden. Die Risiken und Potenziale unterschiedlicher Branchen in den einzelnen Ländern werden im Rahmen einer „Industry Heatmap“ evaluiert, die u. a. etwaige Umweltrisiken mit berücksichtigt. Darauf aufbauend werden Kreditvergaberichtlinien und Limits zur zukünftigen Ausrichtung des Kreditportfolios entwickelt.

Konkrete Kreditvergabekriterien für einzelne Kundensegmente und Länder werden von Credit Committees beschlossen, welche sich aus Vertretern der Bereiche Markt und Marktfolge zusammensetzen. Die Zusammensetzung variiert je nach Kundengruppe für Firmenkunden, Finanzinstitute, den öffentlichen Sektor sowie Retail. Im Rahmen des Kreditgenehmigungsprozesses und der rating- und volumenorientierten Kompetenzordnung treffen die Credit Committees alle sie betreffenden Kreditentscheidungen (Details zum Kreditentscheidungsprozess und Kreditportfoliomanagement finden Sie im RBI-Geschäftsbericht 2016 auf Seite 153).



Der Kreditentscheidungsprozess erfolgt auf „case-by-case“-Basis entlang einheitlich definierter Prinzipien und Richtlinien. Es besteht dabei eine klare personelle und funktionale Trennung zwischen den Geschäfts- und allen Risikomanagementaktivitäten. Im Vorfeld wird im Rahmen unseres internen Ratingmodells neben den klassischen „hard facts“ und zahlreichen qualitativen Kriterien u. a. eine Beurteilung des Managements vorgenommen, welches für einen adäquaten Umgang mit Umwelt- und Sozialthemen im Unternehmen verantwortlich ist. Ebenso wird auch beurteilt, ob eine Branche besonderen Umwelt- oder Sozialrisiken inkl. Menschenrechtsverletzungen oder Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist und ob ein potenzieller Kreditnehmer die bestehenden Regelungen betreffend Umwelt, Menschenrechte und Gesundheit befolgt. Im Zuge der Jahresanalysen werden vertraglich vereinbarte Kreditbedingungen standardmäßig überprüft.

Hinsichtlich der bestehenden Kriterien wird das Ratingmodell jährlich validiert und somit überprüft, ob die bestehenden Faktoren noch entsprechend trennscharf sind. Abhängig von der statistischen Aussagekraft ist gegebenenfalls alle drei Jahre eine größere Adaptierung vorgesehen. Themenstellungen rund um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen werden von Group Compliance verantwortet.

Die beschriebenen gruppenweiten Standards gelten für alle Konzerneinheiten, werden aber von zahlreichen Netzwerkbanken durch lokale, teilweise strengere, interne Richtlinien und Policies ergänzt. Diese berücksichtigen in unterschiedlichem Ausmaß die Sozial- und Umweltrisiko-Strategie der jeweiligen Bank, legen teilweise höhere Minimalkriterien fest bzw. definieren die genaue Vorgehensweise, um alle vereinbarten Prinzipien zu befolgen.

In sieben Netzwerkbanken gelten die Standards der International Finance Corporation (IFC) und/oder der Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA): Raiffeisen Polbank, Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien, Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina, Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien, Raiffeisen banka a.d. in Serbien, Priorbank JSC in Belarus sowie AO Raiffeisenbank in Russland.

Diese Netzwerkbanken verfügen alle über ein Umwelt- und Sozialmanagementsystem (ESMS, Environmental and Social Management System) und eine entsprechende Umwelt- und Sozialpolitik (E&S Policy, Environmental and Social Policy). Diese beschreibt die Grundsätze des ökologischen und sozialen Risikomanagements in der Bank, definiert wichtige Rollen und Verantwortlichkeiten für die Verwaltung der E&S-Risiken sowie Schlüsselelemente des E&S-Risikomanagementprozesses. Jeweils ein vom Vorstand nominiertes E&S-Officer ist für die ordnungsgemäße Umsetzung innerhalb seiner Bank verantwortlich. Alle mit der Beurteilung von E&S-Risiken befassten Mitarbeiter erhalten entsprechende Trainings.

Der Kreditprozess sieht vor, dass alle Kreditanträge im Firmenkundenbereich zusätzlich zu den üblichen Bonitäts- und Risikokriterien in drei Schritten geprüft werden.

1. Überprüfung, ob das Unternehmen in Aktivitäten auf der Ausschlussliste der IFC („Exclusion List“) engagiert ist.
2. Einstufung des Umwelt- und Sozial- (E&S-)Risikoniveaus je nach Art, Ort, Spürbarkeit und Größenordnung des Vorhabens sowie Natur und Umfang seiner möglichen ökologischen und sozialen Auswirkungen (niedrig, mittel oder hoch).
3. Sozial- und Umweltverträglichkeitsprüfung (E&S Due Diligence) für alle Transaktionen mit hohem und mittlerem Risiko: Bestimmung der ökologischen und sozialen Auswirkungen und Risiken eines Projekts sowie Feststellung, ob es die Gesetze des jeweiligen Landes und die sonstigen Richtlinien der Weltbank und der IFC erfüllt.

Ebenso sind Performance-Standards betreffend Arbeit und Arbeitsbedingungen, Ressourceneffizienz und Vermeidung von Umweltverschmutzung, öffentliche Gesundheit und Sicherheit, Grunderwerb und Zwangsumsiedlungen, Erhalt der Biodiversität und nachhaltige Bewirtschaftung von natürlichen Ressourcen sowie indigener Völker und Kulturerbe festgelegt (siehe IFC-Homepage unter www.ifc.org). Die IFC- und MIGA-Standards sehen im Übrigen umfangreiche Reporting- und Monitoringanforderungen vor, die im Rahmen von „E&S Supervisory Visits“ erfolgen.

In weiteren Netzwerkbanken bestehen ebenfalls weitergehende Standards im Kreditgeschäft. So gelten in der Raiffeisenbank (Bulgarien) EAD soziale und ökologische Kriterien für die Kreditbeurteilung und Limitanträge. Ebenso wurden Zielbranchen für die Finanzierung definiert. Dazu zählen etwa die Gesundheitsversorgung, landwirtschaftliche Erzeugnisse, Lebensmitteleinzelhandel sowie Personal und Beschäftigung. In der Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine ist die Bewertung der sozialen und Umweltrisiken ebenfalls Teil des Entscheidungspakets für die Kreditanalyse. Dabei wird das Branchen-Umweltrisiko je nach Auswirkungen als hoch, mittel oder niedrig eingestuft und darauf basierend in drei Segmente unterteilt. Dies erfolgte anhand von historischen Daten und der allgemeinen Entwicklung in der Ukraine.

Achtsamer Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten

Ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit Kunden bei Zahlungsschwierigkeiten gehört zum Selbstverständnis unseres Bankgeschäfts. Bei den ersten für die RZB-Gruppe ersichtlichen Anzeichen von Zahlungsschwierigkeiten unterstützt sie ihre Kunden durch Information und Beratung. Sie versucht weiters, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der wirtschaftlichen Lage des Kunden, eine passende Lösung für die jeweilige Situation zu finden. Unsere „Leitlinie zur Vermeidung der Überschuldung von Kreditnehmern und für den Umgang mit überschuldeten Kreditnehmern“ ist Teil unseres gruppenweit gültigen Compliance-Handbuchs.

Sofern sich bei der Bedienung der Kredite Schwierigkeiten ergeben, betrachtet die RZB-Gruppe jeden Einzelfall individuell und prüft, wie dem Kunden mittels Stundungen, Tilgungsaussetzung, Kreditneustrukturierung etc. im wirtschaftlich vertretbaren Rahmen geholfen werden kann. Die RZB-Gruppe ist bei Zahlungsschwierigkeiten bemüht, gemeinsam mit dem Kunden eine faire Lösung zu finden. Dabei wird besonders auf die veränderten Umstände beim Kunden Rücksicht genommen. Die RZB-Gruppe führt im Falle eines Konflikts ein faires und sachliches Beschwerdeverfahren durch.

Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden und ausgezeichnete Kundenbeziehungen haben für uns oberste Priorität. Deshalb wird diese im RBI-Konzern sowohl im Retail- als auch im Firmenkundengeschäft regelmäßig abgefragt, um im Bedarfsfall geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.

Im Geschäft mit Privatkunden, Klein- und Kleinstunternehmen sind die Messungen der Kundenzufriedenheit und der Servicequalität seit einigen Jahren untrennbar miteinander verbunden. Verschiedene Methoden zum Einblick in die Kundenbeziehungen werden seit 2012 genutzt und an Verbesserungen wird laufend gearbeitet. Im Jahr 2016 verbesserte sich der „Net Promoter Score“ (NPS) des RBI-Konzerns um 16 Prozent. Der NPS basiert auf folgender Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Raiffeisenbank einem Freund oder Kollegen empfehlen würden?“ Die Messung erfolgt lokal auf Basis einer einheitlichen standardisierten Methode für die gesamte

Gruppe. Weiters wird durch Marken-Performance-Studien unter anderem sichtbar, dass die meisten unserer Netzwerkbanken eine Performance über dem Marktdurchschnitt erzielen. Die positive Einstellung und Beratungsqualität der Mitarbeiter sind unter den am häufigsten angeführten Gründen für die Weiterempfehlung. Die Ergebnisse werden individuell pro Netzwerkbank genutzt und bilden einen integralen Bestandteil des Performance-Management-Prozesses, also der internen Qualitätsbeurteilung der Mitarbeiter.

Die regelmäßigen Messungen der Kundenzufriedenheit und des Kundenerlebnisses werden dazu genutzt, Veränderungen zu reflektieren und zu analysieren. Auch die zunehmend populären digitalen Kanäle sind mittlerweile ein integraler Bestandteil aller Messungen. Ergebnisse werden sorgfältig ausgewertet und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Kürzlich wurde eine neue, voll standardisierte Methodik für Kundenzufriedenheitszahlen eingeführt („Customer Satisfaction Scores“ – CSS und „Customer Effort Scores“ – CES). Um die Erfahrungen der Kunden zu optimieren, muss man erst deren Bedürfnisse kennen, ebenso deren Zufriedenheit mit der Art und Qualität unserer Bemühungen an den verschiedenen Berührungspunkten mit der Bank.

Wir haben ein durchgängiges Bild des Kundenerlebnisses, indem wir laufend Datenmaterial von unseren Endkunden und Mitarbeitern an allen Points of Sale sammeln und analysieren. Dazu gehören Servicequalitätsmessung, Beschwerdeanalyse, Post-Beschwerdezufriedenheit, Wartezeitenanalyse, Mystery Shopping sowie Marken-, Transaktions- und Kundenbeziehungsumfragen. Jedes dieser Werkzeuge ergibt unterschiedliche Erkenntnisse, welche dazu genutzt werden, die Betreuungsqualität laufend zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, die den Kunden einen Mehrwert verschaffen.

Das direkte Kundenfeedback ist auch im Firmenkundengeschäft ein wichtiger Indikator für die RBI AG. Im Auftrag der Raiffeisen Bankengruppe Österreich führte IMAS International 2016 eine Marktstudie mit Fokus auf das Segment Firmenkunden mit über 50 Millionen Euro Jahresumsatz durch. Dies entspricht auch dem Kommerzkundensegment der RBI AG in Österreich. Im Vergleich zur letzten Studie 2014 ist die Kundenzufriedenheit insgesamt leicht angestiegen. Darüber hinaus beauftragte die RBI AG 2016 eine Studie unter Großkunden mit einem Jahresumsatz, der über 150 Millionen Euro liegt und die Zielkundschaft der RBI AG noch genauer abbildet. Diese Studie weist die RBI AG in fast allen Qualitätskomponenten und Produktsegmenten unter den Spitzenreitern aus.

Kritik und Beschwerden unserer Kunden sehen wir grundsätzlich als Chance, unsere Produkte und Prozesse zu verbessern, Fehler zu reduzieren und den Kundennutzen unserer Dienstleistungen zu erhöhen. Die Wichtigkeit eines ernsthaften Umgangs mit Kundenbeschwerden ist in der gesamten Gruppe außer Frage gestellt (siehe Seite 59, „Beschwerdemanagement“). Deshalb folgen die Mitarbeiter unserer Netzwerkbanken einer Liste von Prinzipien, den „Golden Rules“, einem offenen Dokument, das regelmäßig auf Basis der Veränderungen in den Kundenerwartungen aktualisiert wird und deren Einhaltung monatlich und vierteljährlich durch den Leiter der Customer-Experience-Abteilung und einem Vorstandsmitglied im Rahmen der Quartalsberichte überwacht wird.



Auszeichnungen

Das Engagement für die Zufriedenheit unserer Kunden und die Expertise unserer Mitarbeiter wurden auch 2016 wieder mit zahlreichen Auszeichnungen gewürdigt. Wir führen hier exemplarisch Awards der vier renommierten internationalen Fachmagazine „EMEA Finance“, „Euromoney“, „Global Finance“ und „The Banker“ an.

So haben etwa das „Financial Times“-Fachmagazin „The Banker“ und „EMEA Finance“ die RBI zur „Bank of the Year in CEE“ bzw. zur „Best Bank in CEE & CIS“ gekürt. Bereits zum sechsten Mal in Folge wurde sie für „Best Cash Management Services in Central and Eastern Europe“ von „EMEA Finance“ ausgezeichnet. Als „Beste Banken“ oder „Bank des Jahres“ in ihren jeweiligen Ländern wurden die Tochterbanken in Albanien (Global Finance, EMEA Finance: „Best foreign bank“), Belarus (Euromoney, The Banker, Global Finance, EMEA Finance), Bosnien und Herzegowina (EMEA Finance, Global Finance, The Banker), Bulgarien (The Banker), Kosovo (EMEA Finance, Euromoney), Rumänien (The Banker, EMEA Finance: „Best foreign bank“), Russland (Euromoney, EMEA Finance: „Best foreign bank“), Serbien (EMEA Finance, Euromoney), der Slowakei (EMEA Finance, Euromoney, The Banker) und Tschechien (EMEA Finance) geehrt.

Global Finance zeichnete die RBI außerdem für das „Cash Management Billing System“ mit dem Award „The Innovators“ aus. EMEA Finance ernannte die RBI zur „Best bank“ und „Best investment bank“ Österreichs. Die Reihe an Auszeichnungen von EMEA Finance für Investment Banking-Services und -Transaktionen komplettierten u. a. die Kronen für den „Best sub-sovereign bond“, das „Best Schuldscheindarlehen“, den „Best corporate bond in CEE“ und den „Best securitisation deal in CEE“.



In Österreich ist Raiffeisen auch 2016 zum wiederholten Mal die erfolgreichste Bankengruppe bezogen auf die Kundenanteile sowohl im Privatkunden- als auch im Firmenkundenbereich¹. Regionalität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zählen seit den Gründungstagen zu den Leitprinzipien der Raiffeisen Bankengruppe. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten kommt ihnen eine besondere Bedeutung zu. Denn Sicherheit und Vertrauen sind die wichtigsten Kriterien bei der Wahl einer Bank. Die Marke Raiffeisen liegt laut Österreichischer Markenwertstudie 2016 des European Brand Instituts mit einem Wert von 1,84 Milliarden Euro an sechster Stelle aller bewerteten Marken. In der Finanzdienstleistungsbranche ist Raiffeisen die unangefochtene Nummer eins in Österreich.

Beschwerdemanagement

Die RZB-Gruppe hat in Umsetzung der Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für europäische Finanzinstitute des EBA/ESMA (European Banking Authority/European Securities and Markets Authority)-Komitees im dritten Quartal 2016 ein zentrales Beschwerdemanagement eingeführt und entsprechende Head Office und Group Laws verabschiedet. Als Beschwerde definieren wir jegliche Art von Äußerungen der Unzufriedenheit, die eine Person (natürliche oder juristische) mit einem konkreten Begehren zu einem konkreten Geschäftsfall an die Bank richtet, ohne dass zu demselben Begehren bei einem Gericht oder einer Schlichtungsstelle ein Verfahren anhängig ist bzw. darüber bereits entschieden worden ist. Die zentrale Verantwortung für Beschwerdemanagement ist in Group Compliance angesiedelt. Gemäß Head Office Law kann in Kooperation mit den Abteilungen festgelegt werden, dass bestimmte Beschwerden (unter Einhaltung der vorgeschriebenen Prozessschritte) in den Abteilungen bearbeitet und gelöst werden.

Wenn eine Unmutsäußerung – und damit mögliche Beschwerde – an die Bank bzw. einen Mitarbeiter adressiert wurde, hat die Einschätzung der Äußerung dahingehend zu erfolgen, ob es sich um eine Beschwerde handelt oder ob die Äußerung nicht unter den Beschwerdebegriff fällt. Ist es eine Beschwerde, ist diese in jedem Fall direkt und ohne zeitliche Verzögerung ins webbasierte Beschwerdemanagementsystem (IT-System „Archer“) einzumelden. Der Beschwerdeführer ist sodann über den Eingang und den Umgang mit seiner Beschwerde zu informieren. Es ist zu prüfen und zu entscheiden, ob die Beschwerde sachlich und inhaltlich gerechtfertigt ist. Die Entscheidung darüber fällt die Beschwerdemanagementfunktion bzw. die jeweils zuständige Abteilung. Das Ergebnis ist dem Beschwerdeführer mitzuteilen und im System zu dokumentieren. Durch die für die Bearbeitung der Beschwerde zuständige Abteilung ist eine Ursachenprüfung durchzuführen.

Für die RZB-Gruppe sind Kundenbeschwerden kein lästiges Ärgernis, sondern, im Gegenteil, eine willkommene Möglichkeit, den Kunden durch gute Bearbeitung an die Bank zu binden. Darüber hinaus liefern sie Hinweise auf Verbesserungspotenziale. Diese Einstellung wird von allen Mitarbeitern, insbesondere von denjenigen mit Kundenkontakt, getragen. Wir wollen dem Kunden das Gefühl geben, dass er mit seinem Anliegen bzw. Problem ernst genommen wird und dass sich jemand persönlich um eine individuelle und rasche Lösung für ihn bemüht. Informationen zum Beschwerdeverfahren sind auf unserer Homepage (www.rbinternational.com → Kundenbetreuung → Feedback und Beschwerden) zu finden.

¹ Quellen: GfK/FMDS 2016 und IMAS/Firmenkundenstudie 2016

Verantwortungsvolle Verkaufspraktiken und Marketing



Wie Umfragen immer wieder belegen, steht bei der Wahl des richtigen Bankpartners nach wie vor das Vertrauen ganz oben auf der Prioritätenliste. Da Vertrauen auf Ehrlichkeit fußt, ist es der RZB-Gruppe ein wichtiges Anliegen, ihre Produkte und Dienstleistungen für alle Kunden und Anspruchsgruppen klar und transparent zu kommunizieren. Deshalb orientieren wir uns bei der Bewerbung und Vermarktung unserer Produkte an strengen Leitlinien, die Kunden vor Schäden bewahren sollen. Falsche oder irreführende Angaben sind tabu. Unser Ziel ist es, unsere Kunden weitestmöglich und auf verständliche Weise zu informieren.

Bei Empfehlungen liegt unser Hauptaugenmerk darauf, dass diese objektiv und umfassend erfolgen. Ganz wesentlich ist, dass Risiken, die mit unseren Produkten verbunden sein können, klar aufgezeigt und den Kunden eingehend erklärt werden. In drei Netzwerkbanken wurden im Berichtszeitraum Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informations- und Kennzeichnungspflicht von Produkten und Dienstleistungen festgestellt und 14 relevante Strafen verhängt. Alle Verstöße, die als operationelles Risiko eingestuft wurden, werden im Rahmen des Operational Risk Management vom Team „Operational Risk Controlling“ als Teil des „Integrated Risk Management“ konzernweit überwacht und gesteuert. Die Vorfälle werden in einer zentralen Datenbank gesammelt, das Risiko wird bewertet, Szenarien und Aktionspläne werden analysiert und Frühwarnindikatoren entwickelt.

Weiters setzen wir bei unseren Werbemaßnahmen auf die ethischen und moralischen Grundsätze des Ethik-Kodex der Österreichischen Werbewirtschaft und verpflichten uns zur Einhaltung von Qualitätskriterien, die – über gesetzliche Bestimmungen hinausgehend – gemeinsam von der Werbewirtschaft erstellt wurden. Aus diesem Grund wurde der Raiffeisen Bankengruppe (und somit auch der RZB AG und RBI AG) das Pro-Ethik-Siegel des Österreichischen Werberats zuerkannt.

Das Pro-Ethik-Siegel wird für die Dauer von zwei Jahren vergeben. Ausgezeichnet werden Unternehmen, die in ihren Werbemaßnahmen

- die ethischen und moralischen Grundsätze des Ethik-Kodex der Österreichischen Werbewirtschaft unterstützen (für Werbe-Ethik),
- den gemeinschaftlichen, sozial-ethischen Gedanken der Kommunikationsbranche tragen (für Selbstregulierung)
- und in dieser Form für Werbefreiheit und gegen Werbeverbote eintreten.

Die RZB-Gruppe inklusive der länderübergreifend und international werbenden RBI AG sowie der Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa hält sich bei allen ihren Marketingmaßnahmen an den von der Internationalen Handelskammer herausgegebenen „Consolidated ICC Code – Advertising and Marketing Communication Practice“. Damit soll ein transparenter und fairer Marktauftritt, der sich an international anerkannten Richtlinien orientiert, gewährleistet werden.

Neben dem Schutz des Kunden stellen unsere verantwortlichen Marketing Manager auch sicher, dass nur solche Marketingaktivitäten durchgeführt werden, die im Interesse des Unternehmens liegen. Bestechung und Korruption darf nicht der geringste Spielraum gegeben werden, wobei auch unsere strengen Compliance-Richtlinien mithelfen, dieses Ziel zu erreichen.

Internationale Werbe- und Marketingkampagnen der RBI-Gruppe werden ausschließlich durch die Marketingabteilung im Wiener Head Office entwickelt und beauftragt. Diese Abteilung gibt auch alle lokalen Kampagnen der Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa frei, indem TV-Spots, Online-Werbung, Printsaltungen etc. vor der Veröffentlichung begutachtet und genehmigt werden.

Ein funktionierender Kapitalmarkt und das öffentliche Vertrauen in diesen sind der RZB-Gruppe ebenso wichtig wie ihr eigenes Ansehen als professioneller Marktteilnehmer. Jede Handlung, die diesen Grundsatz gefährdet, würde sowohl für die RZB-Gruppe als auch für die involvierten Mitarbeiter schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen. Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. Dazu gehört, keine unzulässigen Absprachen zu treffen und sich an die Regeln des fairen Wettbewerbs und an die international üblichen Marktverhaltensregeln (MiFID) zu halten. Am Standort Wien gab es dazu im Berichtszeitraum keinerlei Beanstandungen. In einer Netzwerkbank kam es zu einem Verfahren in Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten bzw. Monopolbildung.

Nachhaltige Finanzierungen



Als nachhaltig bezeichnen wir Finanzierungen, wenn diese langfristig positive Auswirkungen auf Realwirtschaft,

Infrastruktur und Regionalentwicklung, Gesellschaft und Soziales, Umwelt und Klima, Forschung oder Bildung und Innovation haben. Mit einem Großteil dieser Finanzierungen unterstützen wir nachhaltige Entwicklungsziele, gemäß den „Sustainable Development Goals“ (SDGs), im Rahmen unserer Möglichkeiten als Finanzinstitution. Insbesondere die Bestrebungen „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“ (Ziel 8), „Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen“ (Ziel 9) und „Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen“ (Ziel 13) stehen hier im Fokus.

Nachhaltige Finanzierungen am Standort Wien (durch RBI AG, falls nicht anders erwähnt)

2016 wurden wieder zahlreiche Neugeschäfte mit – aus Nachhaltigkeitsicht – wünschenswerten Bereichen getätigt.

Positive Auswirkungen auf Realwirtschaft, Infrastruktur und Regionalentwicklung

- **Infrastruktur und Regionalentwicklung:**
Erwähnenswert ist eine Investitionsfinanzierung bei einem niederösterreichischen Produktionsbetrieb zum Zweck der Effizienzsteigerung bei der Herstellung von Komponenten für den Energiebereich (Generatoren und Transformatoren).
- **Gemeinnützige Projekte der öffentlichen Hand:**
Die RBI AG hat im vergangenen Jahr 197 Institute der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich bei zusätzlichen 99 Finanzierungen von Wasserversorgungseinrichtungen, Abwassersystemen, Schulen und Kindergärten oder ähnlichen Projekten der öffentlichen Hand im Wert von 49 Millionen Euro unterstützt. Somit beträgt die Gesamtsumme an neuen und bestehenden Finanzierungen, die wir 2016 unterstützt haben, 971 Millionen Euro.

Auswirkungen auf Gesellschaft und Soziales

- **Gesundheit und Sport:**
2016 wurden von der RBI AG mit Stützung der öffentlichen Hand die Modernisierung der medizinischen Ausstattung eines Krankenhauses in Vietnam, die Errichtung eines Radiotherapie- und Onkologiezentrums in Tunesien sowie die Revitalisierung eines Krankenhauses samt Einbau einer Thermo-Solar-Kühl- und Warmwasseranlage in Nicaragua in Form von Entwicklungshilfekrediten in Höhe



© RBI AG

Sabine Koszteczy, Global Corporate Customers, Head of Team "Telecom, Utility, Technology" in Corporate Customers, RBI AG

„Um die Bedürfnisse unserer Kunden bestmöglich zu erfüllen, ist es uns ein großes Anliegen, langfristige und nachhaltige Beziehungen zu ihnen aufzubauen. Dies versuchen wir mit bedarfsgerechten, maßgeschneiderten Lösungen und hoher Servicequalität zu gewährleisten. Diese Servicequalität und Flexibilität war immer eine Stärke unseres Hauses. In den letzten Jahren hat dabei auch Nachhaltigkeit einen immer größeren Stellenwert eingenommen. Und zwar nicht nur bei den Kundenbeziehungen, sondern auch im Umgang mit dem Thema Umwelt. Nachhaltigkeit wurde in unseren internen und externen Prozessen verankert. Mit diesen Schritten trugen wir der Entwicklung im gesamten Finanzsektor Rechnung, in dem Nachhaltigkeit und ein bewusster Umgang mit Ressourcen eine immer größere Bedeutung erhalten haben. Denn es sind die nachhaltig, ressourcenschonend produzierenden Unternehmen, die mit dem Zug der Zeit gehen. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Code of Conduct, der ein Leitfaden für alle Prozesse in unserem Haus ist. Dort ist schon seit Langem festgehalten, dass wir uns zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien bekennen und keine Projekte finanzieren, die nachhaltig die Umwelt gefährden.“

ZITAT



von insgesamt rund 44 Millionen Euro finanziert. Dies ist unter bestimmten Voraussetzungen in Ländern/Regionen, die seitens der Republik Österreich als förderungswürdig eingestuft wurden, möglich. Ziel dieser „Soft Loans“ ist es, zur nachhaltigen Entwicklung der Empfängerländer beizutragen und gleichzeitig die österreichische Exportwirtschaft zu unterstützen. Strenge Auflagen und begleitendes Monitoring stellen eine nachhaltige Nutzung sicher.

- Eigentums- und Vermögensbildung der Bevölkerung:

In Österreich haben heimische Bausparkassen in den letzten Jahrzehnten den Bau, Kauf oder die Modernisierung von rund 1,5 Millionen Wohneinheiten mitfinanziert und so die Schaffung von Wohnraum für rund vier Millionen Menschen unterstützt. Damit leistet Bausparen einen Beitrag zur breiten Eigentums- und Vermögensbildung bzw. zur individuellen Vorsorge. Einen maßgeblichen Anteil daran hat die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die rund 1,7 Millionen Kunden betreut. Die Finanzierungsleistung, die sie für den Wohnbau zur Verfügung stellt, liefert wichtige Impulse für die heimische Bauwirtschaft und Konjunktur. Zunehmende Bedeutung kommt dabei den Themen Sanierung, energetische Verbesserung bestehender Bausubstanz und energieeffizientem Bauen zu. Bei deren Umsetzung unterstützt die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. ihre Kunden mit umfangreichen kostenlosen Informationsangeboten.

- Kunst und Kultur im öffentlichen Raum:

Neben dem „Quality Living“-Gedanken punkten die neuen Immobilienprojekte von „Raiffeisen WohnBau“, einer Marke der Raiffeisen-Leasing GmbH, mit einem zusätzlichen Nachhaltigkeitsaspekt: „Kunst und Wohnen“ lautet die Maxime. Dabei gestalten junge und arrivierte Künstler den Eingangs- bzw. Außenbereich. Jedes Kunstwerk ist eine auf das jeweilige Gebäude zugeschnittene Sonderanfertigung, das Bewohner wie Besucher gleichermaßen willkommen heißen soll. Die Kunstobjekte werden für jeden erlebbar gemacht. Moderne Nachhaltigkeitsdefinitionen beinhalten neben den drei klassischen Säulen – Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft – die in den „Quality Living“-Wohnbauprojekten bereits umgesetzt werden, auch Kunst. Kunstförderung ist eine Investition in die Zukunft. Künstler, als Seismografen der Gesellschaft, sensibilisieren für aktuelle Entwicklungen, die alle Bereiche des Zusammenlebens betreffen. Hier geht es um ein Engagement für Kunstprojekte, das über vereinzelte Sponsoring- und Dekorationsaktivitäten hinausgeht.



Kunst und Wohnen: Michela Ghisetti „Emotional Light“ in Wien 6, Garbergasse 9,
© Irene Schanda



Kunst und Wohnen: Josef Marsteurer „/-(between)/“ in Wien 18, Theresiengasse 53-55,
© Irene Schanda

Auswirkungen auf Umwelt und Klima

- Erneuerbare Energie:



Das gesamte Finanzierungsvolumen in der Kategorie „Erneuerbare Energie“ umfasste in der RBI AG zuletzt 174 Millionen Euro. Dazu gehören zwei Biomasse-Heizkraftwerke in Österreich und Rumänien, ein Kleinwasserkraftwerk in Österreich, je ein Solarpark in Rumänien und Spanien sowie Windparks und Windparkportfolios in Österreich, Deutschland, Frankreich, Spanien, Polen, Rumänien, Bulgarien und in der Türkei. Die Gesamtstromleistung aus diesen von uns mitfinanzierten Projekten beläuft sich auf 1.941 Gigawattstunden. Das entspricht in etwa dem fünffachen energetischen Endverbrauch bei Strom in Österreich im Jahr 2015 oder dem durchschnittlichen Energieverbrauch von rund 440.000 österreichischen Haushalten. (Quelle Basisdaten: Statistik Austria)

- **Energieeffizienz:**

Gemeinsam mit der European Bank of Reconstruction and Development (EBRD) wurde eine neue Finanzierungstranche im Gegenwert von rund 73 Millionen Euro zur Umwandlung eines Kraft-Wärme-Kopplungswerks in eine gasgefeuerte Einheit, die überwiegend mit Abgasen betrieben wird, koordiniert und arrangiert. Der Wechsel von Kohle zu Gas soll die Treibhausgasemissionen jährlich um bis zu 200.000 Tonnen CO₂ senken und bringt die Anlage in Einklang mit den Umweltaforderungen der Europäischen Union, die sich aus der Industrie-Emissionsrichtlinie ergeben.



Quality Living: Wien 19, Krottenbachstraße 190, © Andreas Buchberger

Im Zuge der Umsetzung von Wohnbaueigenprojekten der Raiffeisen WohnBau, einer Marke der Raiffeisen-Leasing GmbH, wird das Thema Energieeffizienz im Rahmen der eigenen Auszeichnung „Quality Living“ vorrangig behandelt. Es werden einerseits möglichst energieeffiziente Baukörper geplant und gebaut, die dann auch durch eine intelligente und energieeffiziente Energieaufbereitung und -steuerung versorgt werden. Dies kann anhand des Projekts Krottenbachstraße 190 beispielhaft dargestellt werden, dessen Energieversorgung auf einer hoch komplexen und auf Energieeffizienz optimierten Erdwärmeverorgung basiert, die neben

Heizen und Heißwasser auch das Kühlen optimiert zur Verfügung stellt. Beispielsweise wird die Kühlung durch Nutzung der im Winter erzeugten tiefen Temperaturen der Erdwärmesoleleitungen für die Sommerkühlung mittels Free Cooling genutzt. Dies ermöglicht eine qualitativ hochwertige, ohne Nutzereinschränkung komfortabel zur Verfügung gestellte hocheffiziente und ökologische Versorgung der Wohnungen.

- **Alternative Mobilität:**

Zur Förderung der Verlagerung des Gütertransports von der Straße auf der Schiene wurde eine Finanzierung in Höhe von 18,5 Millionen Euro getätigt.

Die Raiffeisen-Leasing GmbH konnte in den vergangenen Jahren beträchtliche Expertise auf dem Gebiet der alternativen Antriebe aufbauen. Von diesem Know-how profitieren nicht nur die Umwelt, sondern auch die Kunden, die bei ihrem Umstieg auf elektrisch betriebene Fahrzeuge mittels Förderberatung und -abwicklung unterstützt werden. In der Elektromobilität gilt das Unternehmen als Pionier und Marktführer und hat aktuell die Finanzierung von vollelektrischen Fahrzeugen im Ausmaß von rund 35,8 Millionen Euro im Bestand. Darüber hinaus ist die Raiffeisen-Leasing GmbH in allen bedeutenden Modellregionen (beispielsweise „e-pendler in niederösterreich“, „e-mobility on demand“, „E-LOG Klagenfurt“ oder „Großraum Graz“) und mit „Leuchttürmen“ der Elektromobilität österreichweit vertreten. Ziel ist es, sichtbare Projekte zu initiieren, in denen ambitionierte Ansätze und innovative Entwicklungen umgesetzt werden, und somit E-Mobilität durch die Förderung und Entwicklung der Infrastruktur für die breite Masse zu attraktivieren.

- **Emissionsreduktionen:**

Eine Investitionsfinanzierung in Höhe von 11,2 Millionen Euro erfolgte für neue klimafreundliche Autobusse für den regionalen Linienverkehr. Die Fahrzeuge sind mit besonders sauberen Motoren (Abgasnorm EURO 6) und speziellen Rußpartikelfiltern ausgestattet. Die Abgasreinigung erfolgt auf Basis der SCR-Technologie. Gleichzeitig kann dabei eine Lärmreduktion erreicht werden. Darüber hinaus wird durch den Einsatz der Busse eine Verringerung des Individualverkehrs erzielt.

- Nachhaltige Immobilienfinanzierungen:



Das Gesamtportfolio der RBI AG bei nachhaltigen Immobilienfinanzierungen beläuft sich auf rund 418 Millionen Euro. Die Nachhaltigkeitszertifikate umfassen Blue Card, ÖGNI, bauXund, DGNB Gold, LEED Silver, Gold und Platinum, Green Globe, Green Key sowie BREEAM. Schwerpunkte, auf die gesetzt wird, sind zum Beispiel Energieeffizienz, die Vermeidung motorisierten Individualverkehrs, erneuerbare Energieträger, Komfortkriterien, Sicherheit, Baustellenabwicklung, Lebenszykluskosten, Drittverwendungsfähigkeit, Verwendung ökologischer Produkte, Wassereffizienz, Anbindung und Infrastruktur, Integrale Planung, Energiemonitoring und Gebäudebetrieb.

Auswirkungen auf Forschung, Bildung und Innovation:

- Forschung und Wissenschaft:
In diesem Bereich wurden im Rahmen eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts 60 Millionen Euro für die Weiterentwicklung der Antriebe in Richtung Hybrid, Elektrifizierung und Reduktion von Emissionen und Treibstoffen investiert und in Höhe von 25 Millionen Euro von uns finanziert. Weiters wurde ein Forschungsvorhaben zur Entwicklung von Polyolefin-Recyclatmaterial für den High-Quality-Einsatz und internationale Technologieführerschaft finanziert.
- Aus- und Weiterbildung:
Für die Errichtung eines Trainingszentrums für technische Ausbildung und eines Berufsbildungszentrums wurden Soft Loans in Tansania und Kamerun in Höhe von insgesamt rund 11 Millionen Euro gewährt.

Nachhaltige Finanzierungen in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)

In Polen umfasst das Angebot der Raiffeisen Polbank am Kreditmarkt unter anderem eine De-minimis-Garantie im Rahmen eines Regierungsprogramms, das von der Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK), der staatlichen Entwicklungsbank Polens, betreut wird. Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe werden damit durch die Verbesserung der Liquidität unterstützt. Das Portfolio der Raiffeisenbank Polbank im Bereich „Erneuerbare Energie“ umfasst 17 Windpark-Projekte mit einem Gesamtvolumen von rund 102 Millionen Euro.

In der Slowakei wurden von der Tatra banka, a.s. 2016 vier neue Erneuerbare Energieprojekte finanziert. Die Projekte befinden sich noch in der Bauphase und umfassen ein Finanzierungsvolumen von rund acht Millionen Euro. Weiters bietet die Tatra Banka a.s. aus Mitteln der Europäischen Investitionsbank (EIB) Unternehmenskredite für die Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden, Industrieanlagen oder Infrastruktur für kleine Unternehmen, Hausverwaltungen oder Mehrfamilienhäusern, aber auch kleinen Städten und Gemeinden sowie ESCO-Unternehmen (Energiedienstleistungsunternehmen) an. Das Gesamtportfolio bei Erneuerbaren Energieprojekten beträgt rund 209 Millionen Euro und besteht aus über 100 Einzelprojekten.

In der Tschechischen Republik hat die Raiffeisenbank, a.s. 2016 fünf neue Solarenergie-Anlagen mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 57 Millionen Euro sowie ein Wohnheim für Senioren in Höhe von rund fünf Millionen Euro finanziert. Weiters bietet die Raiffeisenbank, a.s. Green Loans für KMUs mit Unterstützung des European Investment Funds (EIF) an. Darüber hinaus wurden bevorzugte Finanzierungen für Landwirtschaftsflächen angeboten. Das Gesamtfinanzierungsvolumen bei Erneuerbaren Energien beträgt rund 415 Millionen Euro aus 30 Projekten.

In Ungarn wurde von der Raiffeisen Bank Zrt. 2016 ein Solarkraftwerk refinanziert. Insgesamt umfasst das Portfolio fünf Erneuerbare Energieprojekte in Höhe von rund 30 Millionen Euro.

Südosteuropa (SEE)

In Albanien stellte die Raiffeisen Bank Sh.A. Finanzierungen in Höhe von 17,3 Millionen Euro für sechs Erneuerbare Energieprojekte zur Verfügung.

In der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina erhalten Klein- und Mittelbetriebe Unterstützung durch das „EBRD Funding Energy Efficiency and Renewable Energy Program in the Western Balkans“ für Projekte in den Bereichen Energieeffizienz in Gebäuden oder Erneuerbare Energie. Außerdem wurden fünf kleinere Erneuerungs- bzw. Ersatzinvestitionen finanziert, die der Energieeinsparung dienen. Das Gesamtportfolio für Erneuerbare Energien beläuft sich auf 3,6 Millionen Euro.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD bietet vier Programme mit dem Ziel an, wünschenswerte Investitionen zu fördern: das „KfW Energy Efficiency Program“, das „EIB III Energy Efficiency Program“, die „BEERECL – Bulgarian Energy Efficiency and Renewable Energy Credit Line“ und das „EBRD BEECIFF Energy Efficiency Program and Green Economy“. Alle zielen auf Energieeffizienzsteigerung, Investitionen in erneuerbare Energiequellen einschließlich Wind, Sonne, Erdwärme und Wasserkraft bzw. nachweisbare Verringerung des Energieverbrauchs oder der CO₂-Emissionen ab. Außerdem hat die Bank 2016 drei Windkraftwerke im Nordosten Bulgariens, nahe am Schwarzen Meer, und ein Wasserkraftwerk in der Region Blagoevgrad mit einer Gesamtkapazität von rund 56 Megawattstunden finanziert. Die gesamten Erneuerbaren Energie-Finanzierungen belaufen sich auf rund 8,6 Millionen Euro.

In der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien existieren mehrere Programme zur Finanzierung sozial und/oder ökologisch wünschenswerter Investitionen. So gibt es eine zinsbegünstigte Kreditlinie der EIB für KMU, da diese als Triebfeder der nationalen Volkswirtschaften gesehen werden. Darüber hinaus werden in Zusammenarbeit mit der EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) zwei Kreditlinien angeboten: die „EBRD WiB Line“ (Women in Business Line) zur Förderung des Unternehmertums der Frauen und die „EBRD Credit Line MSMEs“ mit dem Ziel, Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe bei ihrer Banktätigkeit zu unterstützen. Auch mit der HBOR, der kroatischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, besteht weiterhin eine Kooperation, in deren Rahmen für Projekte zum Umweltschutz und zur Steigerung der Energieeffizienz begünstigte Finanzierungen angeboten werden. Weiters erwähnenswert ist das „EIF First Loss Portfolio Guarantee“-Programm des EIF zur Steigerung der Kreditvergabe an KMU. Auch die Raiffeisen Factoring d.o.o., die Factoring-Tochter der Raiffeisenbank Austria d.d., sowie Raiffeisen-Leasing in Kroatien verfügen über EBRD-Kreditlinien für kleine und mittlere Unternehmen. Voraussetzung hierfür sind die Einhaltung der EBRD Umwelt- und Sozialstandards, die Ausschlussliste sowie ein jährliches Umwelt- und Sozialreporting. Darüber hinaus werden begünstigte Immobilienfinanzierungen für Häuser mit hoher Energieeffizienz oder Investitionen zur Verbesserung der Energieeffizienz gewährt. Es besteht ein Finanzierungsportfolio bei Erneuerbaren Energien in Höhe von 11,8 Millionen Euro.

In Rumänien strukturiert die Raiffeisen Bank S.A. Finanzierungen mit dem Ziel, Investitionen in umweltfreundliche Projekte zu fördern. So wurde zum Beispiel der Bau einer ökologisch verträglichen Mülldeponie finanziert. Diese führte zu verbessertem Abfallmanagement in einer strukturschwachen Region. Auch im Gesundheitsbereich gab es ein berichtenswertes Finanzierungsprojekt: Die Erweiterung der bestehenden onkologischen Polyklinik und der Erwerb von Strahlentherapiegeräten wurden von der Raiffeisen Bank S.A. mittels langfristigem Darlehen ermöglicht.

Im Bereich „Nachhaltige Immobilien“ kann auf Finanzierungsprojekte mit einem Gesamtvolumen von rund 76,1 Millionen Euro verwiesen werden, darunter ein BREEAM-zertifiziertes Klasse A-Bürogebäude in Cluj-Napoca, und die Finanzierung eines Klasse A-Industriegebäudes, wofür im Vorfeld ein Umweltproblem auf dem benachbarten Grundstück durch Revitalisierung eines ehemaligen Deponiegeländes gelöst wurde. Weitere Projekte waren die Revitalisierung und Sanierung eines historischen Gebäudes sowie die Entwicklung eines Einkaufszentrums, was einerseits zur Verbesserung der lokalen Versorgung beiträgt, andererseits ein Grünareal von 15.000 m² beinhaltet. Das gesamte Erneuerbare Energie-Finanzierungsportfolio beläuft sich hier auf rund 99 Millionen Euro.

In Serbien werden durch die Raiffeisen banka a.d. EIB-Linien auf den Markt gebracht, deren Nutzung die Einhaltung bestimmter Umweltaspekte und der EIB-Ausschlusskriterien voraussetzt und die Förderung lokaler Klein- und Mittelbetriebe zum Ziel hat. Im Jahr 2016 wurde ein Klasse A-Bürogebäude mit einer LEED-Zertifizierung mit 12 Millionen Euro finanziert. Im Bereich Erneuerbare Energien beträgt das Gesamtportfolio rund 16 Millionen Euro.

Osteuropa (EE)

Die AO Raiffeisenbank in Russland kann erneut auf Projekte mit positiven Auswirkungen auf Gesundheit und Soziales verweisen. So wurde u. a. für ein Unternehmen, welches sich auf die Bereitstellung von qualitativ hochwertiger Altenpflege spezialisiert hat, die Errichtung von fünf Wohnheimen für alte Menschen finanziert. Weiters unterstützt wurde ein Unternehmen, das unter anderem Medikamente gegen Krebs, HIV und Tuberkulose herstellt. Das Erneuerbare Energie-Portfolio beläuft sich auf insgesamt rund 66 Millionen Euro.

In der Ukraine bietet die Raiffeisen Bank Aval JSC „Partnerschaftsprogramme“ an, in deren Rahmen kleinen und mittelständischen Unternehmenskunden der Zugang zu günstigeren Finanzmitteln für den Kauf von Agrarroh- und -betriebsstoffen erleichtert wird. Das trägt zur Entwicklung der ukrainischen Wirtschaft und somit in vielen Bereichen zur Wohlstandsverbesserung bei. Auch bei der Raiffeisen Bank Aval JSC gibt es ein kleines Erneuerbare Energie-Finanzierungsportfolio in Höhe von 1,7 Millionen Euro.

Nachhaltige Veranlagungsprodukte

Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.

Bausparen fördert den wirtschaftlichen Kreislauf aus Sparen und Finanzieren und ermöglicht so den Bau von Wohnprojekten, die auch für Folgegenerationen von Nutzen sind. Das genossenschaftliche Grundprinzip von Raiffeisen kommt hier ganz klar zur Geltung: Eine Gruppe spart für die Finanzierung von Wohnbau, Sanierung, Bildung und Pflege von anderen, die diese Finanzierungen aktuell benötigen. Die Sparer profitieren von der sicheren Veranlagung ihres Vermögens sowie der staatlichen Prämie und können sich nebenbei auch sicher sein, dass ihr Kapital in sinnvolle, nachhaltige Projekte investiert wird.

Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. (Raiffeisen KAG)

Unverändert erfolgt die nachhaltige Veranlagung von Kundengeldern der RBI AG größtenteils über die Raiffeisen KAG, die Wertpapier- und Immobilieninvestmentfonds sowie Vermögensverwaltungsprodukte für institutionelle und Privatkunden im In- und Ausland anbietet. Der Schwerpunkt liegt in Österreich, aber auch zunehmend in Italien, Deutschland und – wenngleich noch auf niedrigem Niveau – bei den Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa. Mit einem verwalteten Fondsvolumen von 28,3 Milliarden Euro und einem Marktanteil von 16,9 Prozent (Statistik der OeKB) ist die Raiffeisen KAG eine der führenden Fondsgesellschaften Österreichs. Inklusive Advisories (Mandate für Dritte) betrug das verwaltete Volumen zum Jahresende 2016 30,3 Milliarden Euro. Im Geschäftsfeld Vermögensverwaltung für gehobene Privatkunden werden rund 1,1 Milliarden Euro verwaltet.



Die Raiffeisen KAG hat im Jahr 2002 den ersten Investmentfonds nach ethisch/nachhaltigen Kriterien aufgelegt („Raiffeisen-Ethik-Aktien“, heute „Nachhaltigkeitsfonds-Aktien“). In der Folge wurde das Angebot an derartigen Fonds schrittweise erweitert und zu einer konsistenten Produktpalette ausgebaut (siehe Tabelle Seite 67). Dieses Produktportfolio beinhaltet sowohl Publikumsfonds als auch Mandate (Spezialfonds), die ESG-Kriterien („environmental, social and governance“) explizit und in hohem Maß berücksichtigen.



Nachhaltiges Investieren

Das Volumen der nachhaltigen Veranlagungen ist 2016 im Vergleich zum Vorjahr um rund 60 Prozent auf über 1,8 Milliarden Euro gestiegen, teils durch Zufluss, teils durch Auflage neuer Fonds oder durch das Einbeziehen bestehender Fonds in explizite Nachhaltigkeits-Kriterien. Der Anteil dieser nachhaltigen Veranlagungen am Gesamtvolumen der Raiffeisen KAG beträgt inzwischen 6,2 Prozent.

Die Raiffeisen KAG hat das Thema und letztlich das Produkt „Nachhaltiges Investieren“ in den letzten Jahren stark forciert und bietet mittlerweile vier Nachhaltigkeitsfonds (Publikumsfonds) mit unterschiedlichen Risiko-Ertragsprofilen an – vom global investierenden Aktienfonds über zwei Mischfonds mit unterschiedlich hohen Aktienquoten bis hin zu einem reinen (kurzlaufenden) Anleihefonds. Dazu kommen Fonds mit spezifischer Ausrichtung wie Green Bonds (Rentenfonds) und ESG-Momentum (Europäische Aktien) bzw. ein seit Jahren bewährter Rentenfonds mit hauptsächlich österreichischen Staatsanleihen, der neben ESG-Kriterien vor allem auf Mündelsicherheit fokussiert ist (Raiffeisen-Österreich-Rent).

Nachhaltige Fonds der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.	Volumen (€)
Publikums- und Großanlegerfonds	
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ShortTerm	42,9 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide	48,9 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix	319,5 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien	72,8 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum	39,8 Mio.
Raiffeisen-GreenBonds	47,5 Mio.
weitere Publikumsfonds	
Raiffeisen-Österreich-Rent	381,0 Mio.
Raiffeisen-Global-Aktien	494,7 Mio.
Spezialfonds und Mandate (tw. Ausland)	
R Ethik Rentenfonds	122,7 Mio.
Valida Aktien Nachhaltig 1	127,5 Mio.
Valida Anleihen HighYield N 1	51,2 Mio.
VBV ESG-Momentum	30,6 Mio.
BfS Nachhaltigkeitsfonds Green Bonds	39,7 Mio.
BfS Nachhaltigkeitsfonds Ertrag	39,0 Mio.
weitere Großanlegerfonds	
Raiffeisen 305 - Non-Euro Equities	17,2 Mio.
Summe	1.875,2 Mio.

Stand: 31.12. 2016

In diesen dedizierten Nachhaltigkeitsfonds (Publikums- wie Spezialfonds) sind dem Management strenge Ausschlusskriterien vorgegeben, z. B. Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten, Atomenergie, Rüstung, grüne Gentechnik, Verstoß gegen den Global Compact und weitere ethische Prinzipien (z. B. Glücksspiel, Alkohol und Embryonenforschung). Darauf aufbauend wird durch spezifisches ESG-Research ein hohes Maß an Verantwortung und Zukunftsfähigkeit der Investments (Eigen- und Fremdkapital von Unternehmen und analog Staaten) in den Mittelpunkt gestellt.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien und des Nachhaltigkeitsprozesses werden auf monatlicher Basis sowohl die Kriteriologie (extra-finanzielle Ausschlusskriterien, als auch die nachhaltige Qualität aktualisiert (Kombination aus Daten zweier Nachhaltigkeits-Researchagenturen und eigener Daten). Das auf diese Weise entstehende „Nachhaltigkeitsuniversum“ kann auf Basis von Ad-hoc-Ereignissen angepasst werden. Auf Grundlage dieser Daten erfolgen im Asset Management System die interne Grenzprüfung („pre-trade-Prüfungen“)

und die Anzeige einer allfälligen Grenzverletzung. Durch die externe Fondsprüfung durch Wirtschaftsprüfer erfolgt ex post eine weitere abschließende Sicherung der verwendeten vorgegebenen Kriterienlogik.

Die Entwicklung der Nachfrage im Retail-Segment ist unvermindert sehr gut. Das Volumen der sechs in der Tabelle angeführten Publikumsfonds stieg im Jahr 2016 um über 50 Prozent, sodass auch 2017 die Auflage weiterer Nachhaltigkeitsfonds geplant ist. Ebenso wird die Ausweitung der Integration von ESG-Grundsätzen in allen Fonds vorangetrieben. Die ESG-Aktivitäten gehen über die Produktlinie der Nachhaltigkeitsfonds hinaus. Für alle Publikumsfonds wurde z. B. in den letzten Jahren eine Selbstverpflichtung zum Ausschluss von Investments in Agrarrohstoffe und kontroverse Waffen eingegangen und deren Einhaltung regelmäßig überprüft. Das gilt auch für die Fonds im Management des Management-Partners Investec Asset Management, London (Management globaler Aktienfonds). Investec ist ebenfalls Unterzeichner der UN-PRI und weiterer ESG-relevanter Initiativen.

Als jüngsten Schritt bekannte sich die Raiffeisen KAG 2015 zum „Montreal Carbon Pledge“, einer Initiative der UN-PRI (United Nations-supported Principles for Responsible Investment) zur Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks von Investmentfonds. Mit dem Klimawandel rückt ein Abzug von Investments in Unternehmen mit Fokus auf fossile Energieträger („Fossil Divestments“) verstärkt in die Diskussion verantwortungsvollen Wirtschaftens. In Konsequenz erfolgte 2016 ein Ausschluss von Unternehmen, deren Geschäft zum überwiegenden Teil in der Bereitstellung oder Verwendung von Kohle besteht.

Von den durch die Raiffeisen KAG direkt gemanagten Fonds (22,3 Milliarden Euro) werden in über 80 Prozent des verwalteten Volumens, also in allen Publikumsfonds und nahezu allen Spezialfonds, die drei Ausschluss-Kategorien – kontroverse Waffen, Agrarrohstoffe und Kohle – berücksichtigt. Lediglich bei Dachfonds mit Fremdfonds existieren Einschränkungen.

Das Ziel, Nachhaltigkeit im Kerngeschäft laufend zu erweitern, wird durch ein dediziertes Team „Nachhaltige Investments“ und darüber hinaus einer Gruppe von Spezialisten im Fondsmanagement gewährleistet. Dabei wird durch eine enge Zusammenarbeit dieser Abteilung mit anderen Bereichen des Asset Managements das Nachhaltigkeits-Know-how innerhalb der Raiffeisen KAG fortlaufend vertieft und verbreitert. Das spiegelt sich nicht zuletzt in intensiven Engagement-Aktivitäten im Sinne von Stimmrechtsausübung bzw. aktiver Kommunikation mit börsennotierten Unternehmen zu ESG-Themen wider. 2016 fanden – ähnlich wie im Vorjahr – 196 aktive Unternehmens-Dialoge (Engagements) bzw. 78 Stimmrechtsausübungen (Votings) entweder direkt bei Hauptversammlungen oder über spezifische Plattformen statt. Ein weiteres Resultat der intensiven Beschäftigung mit ESG-Themen ist die Herausgabe von Newslettern – 2016 waren das fünf – zu spezifischen Fragen nachhaltigen Investierens, zuletzt z. B. zu den Themen Kohle, Regionalität bzw. Urbanisierung.

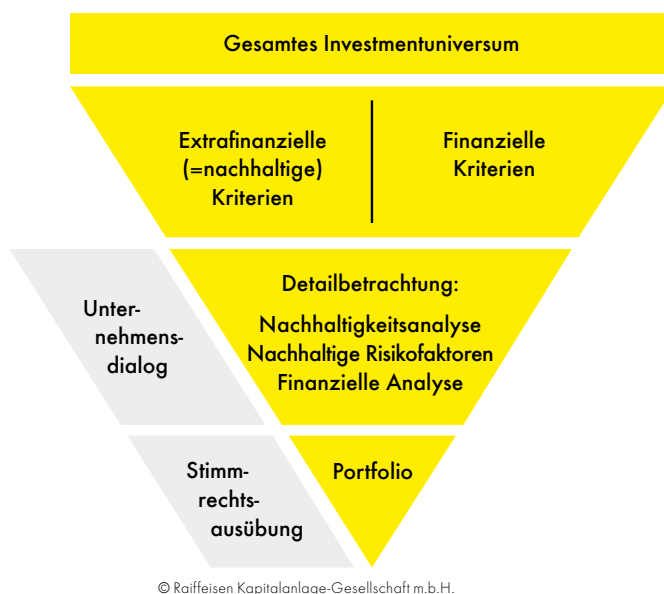
Darüber hinaus ist die Raiffeisen KAG seit 2009 aktives Mitglied im Forum Nachhaltige Geldanlagen, dem Fachverband für Nachhaltige Geldanlagen in Deutschland, Österreich, Liechtenstein und der Schweiz, bzw. seit 2007 Mitglied der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative. Damit begann eine zunehmende Beschäftigung mit der generellen Integration von Nachhaltigkeit in das Anlagegeschäft. 2013 wurde mit der Unterzeichnung der UN-PRI einerseits und dem Ausbau der Managementkompetenz und -kapazität andererseits ein wesentlicher Schritt der Integration von Nachhaltigkeitselementen in das gesamte Investment, zunächst ausgehend von den KAG-Publikumsfonds, gesetzt. Ebenso wurden zur verstärkten Integration von ESG-Research weitere Informationssysteme zugekauft und integriert.

Weitere Mitgliedschaften bestehen beim „CDP“ bzw. „CDP Water“ (Carbon Disclosure Project, eine Non-Profit-Organisation mit Initiativen im Bereich klimaschädlicher Treibhausgasemissionen und Wasserverbrauch) und in den Green Bond-bezogenen Initiativen „Investor Statement re: Green Bonds & Climate Bonds“ sowie „Green Infrastructure Investment Coalition“. Die Mitgliedschaft in diesen Initiativen ist eine sehr aktive. Einerseits nimmt die Raiffeisen KAG die von dort ausgehenden Impulse und Informationen regelmäßig auf, andererseits bringt sie ihre eigenen Erfahrungen ein, die sie im tagtäglichen Nachhaltigkeits-Investmentgeschäft gewinnt. Zu den Aufgaben dieser Initiativen gehört es in der Regel auch, Standards (weiter) zu entwickeln und auf diese Weise Vergleichbarkeit und Wirkung von nachhaltigem Investieren zu verbessern.

Nachhaltigkeitsphilosophie und Investmentprozesse

Die Nachhaltigkeitsphilosophie der Raiffeisen KAG, wie sie in den Nachhaltigkeitsfonds umgesetzt wird, besteht aus drei zentralen Elementen: An erster Stelle steht die erweiterte Informationslage durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit. Die Berücksichtigung von extrafinanziellen Informationen – zusätzlich zu den traditionellen finanziellen Kriterien – führt zu einer erweiterten Grundlage im Datenset für Analysen von Unternehmen und Emittenten gegenüber traditionellen Investments. Dem folgt zweitens die breitere Basis für Auswahlentscheidungen und Risikoreduktion. Nachhaltige Analysen können das Risikoprofil der Portfolios verbessern. Generell steht die Verantwortung und Zukunftsfähigkeit der Investments im Mittelpunkt. Ökologische, Stakeholder-relevante und Governance-Risiken werden im Investmentprozess integriert und werten das Risikoprofil der Portfolios auf. Drittens ist der positive Einfluss der Nachhaltigkeit auf den Ertrag zu erwähnen. Das Investment in die nachhaltig besten Unternehmen und Emittenten führt zu stabilen, im Vergleich zu traditionellen Investments zumindest gleichwertigen Erträgen.

Der Nachhaltigkeitsprozess für alle Nachhaltigkeitsfonds der Raiffeisen KAG stellt sich wie folgt dar:



Auf der ersten Analyseebene (extrafinanzielle bzw. finanzielle Kriterien) wird das Investmentuniversum nach grundlegenden Kriterien überprüft. Auf der extrafinanziellen Seite ist dies die Verletzung von ESG-Ausschlusskriterien, auf der finanziellen Seite werden Unternehmen mit unzureichender finanzieller Tragkraft auf dieser Ebene ausgeschlossen.

Die zweite Analyseebene konzentriert sich auf die detaillierte Betrachtung der einzelnen Unternehmen und Emittenten. Auf der untersten Ebene wird aus den verbliebenen Unternehmen oder Emittenten und den darüber gewonnenen Informationen ein breit diversifiziertes Portfolio konstruiert. Außerdem werden im dargestellten Ansatz eine ESG-Engagement-Strategie und eine Strategie zur Stimmrechtsausübung verfolgt, da Engagement und Voting wesentliche und integrale Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie sind.

Zertifizierung und Gütesiegel

Die Raiffeisen KAG arbeitet sowohl intern als auch mithilfe externer Partner fortlaufend an einer Verbesserung der Nachhaltigkeits-Investmentprozesse. Sichtbare Zeichen dafür sind beispielsweise die wachsende Zahl an mittlerweile erhaltenen nationalen und internationalen Zertifizierungen. Dazu gehören unter anderem das „Österreichische Umweltzeichen“, das „FNG-Siegel“ bzw. das „eurosif-Transparenzlogo“.



Finanzprodukte mit dem österreichischen Umweltzeichen (Trägerorganisation: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) dürfen nicht in Atomkraft sowie Unternehmen, die Kohle fördern, Erdgas und Erdöl durch Fracking oder aus Teersand (Erdöl) gewinnen sowie Rüstungsgüter produzieren oder damit handeln, investieren. Aktivitäten im Bereich Gentechnik müssen bewertet und gegebenenfalls ebenso zu einem Ausschluss von einem Investment führen wie systematische Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen. Staaten und staatsnahe Emittenten dürfen zentrale politische, soziale und Umweltstandards nicht verletzen. Die Vergabe basiert auf einem externen Audit. Die sechs Nachhaltigkeits-Publikumsfonds sind Träger dieses Umweltzeichens.



Das 2015 erstmals vergebene FNG-Siegel stellt im deutschsprachigen Raum einen Qualitätsstandard für nachhaltige Publikumsfonds dar. Dieser beinhaltet Mindestanforderungen aus Transparenz- und Prozesskriterien, den Ausschluss von Waffen und Kernkraft sowie die Berücksichtigung der vier Bereiche des UN Global Compact (Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz, Bekämpfung von Korruption und Bestechung – siehe auch Seite 12). Dieses Siegel wird durch einen externen Auditor (Novethik, Frankreich) überprüft (Informationen unter www.fng-siegel.org). Die Fonds Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien und -Mix sowie Raiffeisen-GreenBonds sind mit diesem Siegel der höchsten Stufe (drei Sterne) bewertet.



Das Europäische Transparenzlogo für Nachhaltigkeitsfonds (eurosif Transparenzlogo) kennzeichnet die Verpflichtung, korrekt, angemessen und rechtzeitig Informationen zur Verfügung zu stellen, um Interessierten, insbesondere Kunden, die Möglichkeit zu geben, die Ansätze und Methoden der nachhaltigen Geldanlage des jeweiligen Fonds nachzuvollziehen. „eurosif“ ist die Dachorganisation europäischer Nachhaltigkeits-Verbände wie im deutschsprachigen Raum das Forum Nachhaltige Geldanlagen (Informationen unter www.eurosif.org).

In der jährlichen, unabhängigen Vergleichsstudie „Top 100 ESG-Aktienfonds“ durch das liechtensteinische Nachhaltigkeits-Consultingunternehmen CSSP (Center for Social and Sustainable Products) schnitt der Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds-Aktien – wie schon in den Jahren davor – auch 2016 ausgezeichnet ab (weitere Informationen unter www.yourSRI.com).

Auch die Nachhaltigkeits-Berichterstattung an UNPRI erhielt in den relevanten Teilen erstklassiges Feedback. Diese positiven Rückmeldungen von externen, unabhängigen Nachhaltigkeitsinitiativen sind gleichermaßen Bestätigung und Ansporn, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Raiffeisen Centrobank AG (RCB)



Die Raiffeisen Centrobank AG ist das Kompetenzzentrum für Aktien und Zertifikate der Raiffeisen Bankengruppe. Schon seit mehr als zehn Jahren besetzt die RCB als führender österreichischer Zertifikate-Emittent das Thema nachhaltige Investments. Mit klassischen Index-Zertifikaten können Anleger mit unbegrenzter Laufzeit gezielt in die Themenbereiche Solar, Wind, Bioenergie und Klimaschutz investieren. Für sicherheitsorientierte Anleger emittiert die RCB in regelmäßigen Abständen Garantie-Zertifikate, die eine Partizipation an der Entwicklung der zugrundeliegenden Basiswerte ermöglichen. Im Oktober 2014 begab die RCB erstmals den „Nachhaltigkeits-Winner“. Als Basiswert dieses Anlageprodukts mit Kapitalschutz dient der iSTOXX Global ESG Select 100 Index, also jener Index, der die besten Unternehmen der Bereiche ökologisches, soziales und verantwortungsvolles Handeln vereint. Das Garantie-Zertifikat bietet 100 Prozent Kapitalgarantie zum Laufzeitende, 100 Prozent Partizipation des Anlegers an der positiven durchschnittlichen Indexentwicklung, hat eine siebenjährige Laufzeit und kann über die Börsen Wien, Frankfurt und Stuttgart jederzeit gehandelt werden. Das Folgeprodukt „Nachhaltigkeits-Winner 2“ wurde mit den identen Produktmerkmalen im November 2014 emittiert. Beide Produkte notieren in Euro. Im September 2015 wurden aufgrund der hohen Nachfrage gleich vier weitere Produkte der Nachhaltigkeits-Winner-Serie begeben, alle wiederum mit Kapitalschutz ausgestattet, eines davon in US-Dollar. Ziel der Produkt-Serie ist es, das Thema Nachhaltigkeit für Anleger und Investoren einfach investierbar zu machen und das Erwirtschaften von Rendite mit hohen Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards in Einklang zu bringen.

Produktübersicht:

		Basiswert
Nachhaltigkeits Winner 100%	(ISIN: AT0000A1G791)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits Winner 95%	(ISIN: AT0000A1G7A2)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits Winner 98%	(ISIN: AT0000A1G7B0)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits-Winner	(ISIN: AT0000A19XZ4)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits-Winner 2	(ISIN: AT0000A1AEB8)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits-Winner II 100%	(ISIN: AT0000A1PK03)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
Nachhaltigkeits-Winner II 95%	(ISIN: AT0000A1PJZ4)	iSTOXX® Global ESG Select 100 Index
USD 1,25% Nachhaltigkeits Winner	(ISIN: AT0000A1G783)	iSTOXX® GLOBAL ESG SELECT 100® USD
Solactive AE Solar Kursindex	(ISIN: AT0000A1LKZ1)	Solactive Alternative Energien Solar Kursindex
Solactive AE Solar Kursindex	(ISIN: AT0000A1LL06)	Solactive Alternative Energien Solar Kursindex
Solactive AE Solar Kursindex	(ISIN: AOGYD1)	Solactive Alternative Energien Solar Kursindex
Solactive AE Solar Kursindex	(ISIN: AT0000A1LKS6)	Solactive Alternative Energien Solar Kursindex
Solactive AE Wind Kursindex	(ISIN: AT0000A0GYE9)	Solactive Alternative Energien Solar Kursindex
Solactive Alternative Energien Kursindex	(ISIN: AT0000A02YF0)	Solactive Alternative Energien Kursindex
Solactive Alternative Energien Kursindex	(ISIN: AT0000A05402)	Solactive Alternative Energien Kursindex
Solactive Klimaschutz Kursindex	(ISIN: AT000009651)	Solactive Klimaschutz Kursindex
Solactive Nachhaltige Forstwirtschaft Kursindex	(ISIN: AT0000A09644)	Solactive Nachhaltige Forstwirtschaft Kursindex
Solactive Wasser Kursindex	(ISIN: AT0000A08ER4)	Solactive Wasser Kursindex

Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft

Als führende Bank für Vermögensangelegenheiten in Österreich greifen bei der Kathrein Privatbank AG verschiedene Aspekte optimal ineinander: Flexibilität, Erfahrung und Tradition einer exklusiven Privatbank und Kernwerte wie Kompetenz, Effizienz, Verständlichkeit. Gleichzeitig gehört sie als 100-prozentige Tochter der RBI AG zu einer der größten europäischen Bankengruppen und gewährleistet dadurch den Kunden größtmögliche Sicherheit. Die Kathrein Privatbank bietet maßgeschneiderte Veranlagungen für Privat- und Stiftungsvermögen und steht den Kunden bei allen Fragen zu Privatstiftungen, zur Vermögensweitergabe und bei Unternehmenskäufen und -verkäufen zur Seite. Die Kathrein Privatbank folgt bei Veranlagungsentscheidungen einem klar definierten methodischen Ansatz – dem quantitativen Investmentstil. Ziel ist es, Möglichkeiten für eine Performance-Verbesserung zu identifizieren und objektive ökonomische Kriterien für Investitionsentscheidungen zu entwickeln.

Bei der Kathrein Privatbank werden derzeit acht Prozent des Fondsvolumens (Publikums- und Spezialfonds) nachhaltig verwaltet – dies sind der „Kathrein Euro Core Government Bond“ und der „Kathrein Euro Bond“. Bei der 100-prozentigen Tochter, der Kathrein Capital Management Ges.m.b.H. werden 71 Prozent der AuM (Publikums- und Spezialfonds) nachhaltig verwaltet – dies sind Hypo-Rent, MI Multi Strategy, KCM Aktien Global und 3 Spezialfonds. In Summe bedeutet dies, dass 27 Prozent aller von der Kathrein-Gruppe verwalteten Publikums- und Spezialfonds nachhaltig verwaltet werden.

Die derzeit angebotenen Nachhaltigkeitsfonds sind:

- Kathrein Euro Core Government Bond: investiert überwiegend in Staatsanleihen der früheren EU-Hartwährungs-länder bzw. Euro-Staaten mit historisch stabiler Budgetpolitik. Als Allokationskriterium gilt ein Mindestrating von AA.
- Kathrein Euro Bond: investiert ausschließlich in Staatsanleihen ohne Einbeziehung von Corporate-Tangenten. Seit Juli 2011 werden ausschließlich Staatsanleihen im Fonds allokiert, die ein Minimum Composite Rating von BBB aufweisen.
- Hypo-Rent: mündelsicherer Rentenfonds, der für Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen geeignet ist.
- MI Multi Strategy SRI: ein gemischter Fonds, welcher nach den Veranlagungsvorschriften des BMSVG (= Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) investiert und somit für Vorsorgekassen geeignet ist.

- KCM Aktien Global SRI: ist als passiver, breit gestreuter Weltaktienfonds konzipiert, welcher mit einer überschaubaren Anzahl von Einzeltiteln die Wertentwicklung des MSCI World SRI Index nachbilden soll.

Nachhaltige Veranlagungen in den Netzwerkbanken

Nach wie vor werden auch in einzelnen Netzwerkbanken lokale Nachhaltigkeitsfonds angeboten. Investoren, die an nachhaltigen Investitionen interessiert sind, können z. B. in der Tschechischen Republik bei der Raiffeisenbank a.s. in den Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix und den Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien der Raiffeisen KAG investieren. Weiters gibt es die Möglichkeit eines Investments in einen Nachhaltigkeitsfonds in Tschechien. Auch in Ungarn werden der Raiffeisen Nachhaltigkeitsfonds-Mix und ein weiterer Nachhaltigkeitsfonds eines Drittanbieters angeboten.

Sonstige nachhaltige Produkte und Services

Sonstige nachhaltige Produkte und Services am Standort Wien

Green Bonds

Nachhaltige Investitionen über den Kapitalmarkt zu refinanzieren, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die RBI AG ist seit 2014 als Mitglied der „Green Bond Principles“ der International Capital Market Association (ICMA) registriert. Die Green Bond Principles (GBP) sind freiwillige Verfahrens-Richtlinien, welche durch Festlegen eines einheitlichen Emissionsprozesses die Transparenz und Integrität in der Entwicklung dieses schnell wachsenden Marktes fördern. Die Green Bond Principles stehen allen Institutionen offen, die Green Bonds emittiert, gezeichnet oder platziert haben und wurden bereits von über 55 Institutionen unterschrieben. Die RBI AG hat eine Portfolio-Analyse für die Emission eines ersten Green Bonds durchgeführt und evaluiert derzeit die Möglichkeiten der Umsetzung.

Förderberatung

Seit mehreren Jahren berät die RBI AG Kunden in Sachen Umweltförderungen und unterstützt diese bei der Erstellung von KPC-Anträgen (Kommunalkredit Public Consulting) und Förderabrechnungen.

Sanierungsanreiz für Wohneinheiten

Zusätzliche Anreize für die Durchführung von nachhaltigen Sanierungsmaßnahmen, von denen Umwelt, Wirtschaft und Bewohner gleichermaßen profitieren, setzten auch im Jahr 2016 wieder die von der Bundesregierung initiierten Förderprogramme „Sanierungsscheck“ und „Handwerkerbonus“. Im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung übernahm die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. gemeinsam mit den österreichischen Raiffeisenbanken erneut die kostenlose Abwicklung von rund 30 Prozent der bundesweiten Einreichungen für den Sanierungsscheck für ihre Kunden. Ebenfalls wieder unterstützt wurde die Aktion „Handwerkerbonus“, bei der Privatpersonen Zuschüsse zu Handwerkerleistungen für die Renovierung, Erhaltung und Modernisierung von selbst genutztem Wohnraum in Anspruch nehmen konnten. Die Raiffeisen Bausparkasse erledigte die Erfassung von rund 48 Prozent aller Anträge und leistete damit einen wertvollen Beitrag zur Stärkung lokaler Handwerksbetriebe.

Dienstleistungen in Zusammenhang mit alternativ angetriebenen Fahrzeugen



- Ökoflottenmanagement:**
 Im Rahmen des Ökoflottenmanagements des Raiffeisen-Leasing Fuhrparkmanagements werden Fahrprofilanalysen und TCO (Total Cost of Ownership)-Berechnungen zwischen elektro- und fossil-betriebenen Fahrzeugen erstellt, um Kunden und Interessenten individuell nach ihren Anforderungen zu beraten. Gemeinsam mit diversen Anbietern werden dementsprechende Ökomanagement- und Mobilitätslösungen zur Umsetzung vorgeschlagen. Fuhrparkmanagement-Kunden erhalten zusätzlich speziell entwickelte Reports, die es erleichtern, die Daten für ein Energieaudit zu erstellen oder überhaupt einen guten Überblick über die emittierten CO₂-Emissionswerte zu erhalten. All diese Maßnahmen zielen darauf ab, dem Kunden ein innovatives, effizientes und umweltfreundliches Service zu bieten und dem fortwährend steigenden CO₂-Ausstoß emissionsreduzierend entgegen zu wirken. Die Einbindung moderner Kommunikationsmethoden im täglichen Geschäftsablauf sowie die Kombination verschiedener App-Lösungen dienen hier ebenfalls dazu.

Als weiteres zusätzliches Service für alle Elektrofahrzeug-Kunden ist die Kooperation mit Smatrics (Joint Venture von Verbund AG und Siemens AG) zu sehen. Mit der Möglichkeit des bargeldlosen Strombezugs österreichweit über eine Karte ist Raiffeisen-Leasing Fuhrparkmanagement ein Komplettanbieter in diesem Dienstleistungssegment. Smatrics verfügt über das erste flächendeckende Hochleistungsladenetz Österreichs, das zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gespeist wird. Selbstverständlich ist ebenfalls die Unterstützung und Beratung bei der Errichtung eigener Ladepunkte am eigenen Standort.

- Kooperation mit Elektroautoherstellern:**
 Die Raiffeisen-Leasing GmbH ist bevorzugter Finanzierungs- und Kooperationspartner von TESLA (Hersteller von Elektroautos). Selbstverständlich können TESLA-Kunden neben der Finanzierung der Fahrzeuge alle weiteren Dienstleistungen aus dem Fuhrparkmanagement allumfassend nutzen. Neben TESLA sind auch weitere Fahrzeug-Hersteller am Elektromobilitätsmarkt vertreten. Mit all diesen Herstellern unterhält die Raiffeisen-Leasing GmbH eine ausgezeichnete Kooperation und verfügt über erstklassige Kontakte. Darüber hinaus ist Raiffeisen-Leasing Fuhrparkmanagement GmbH der einzige Fuhrparkmanager in Österreich, der sowohl nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 als auch nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015 zertifiziert ist.

Valida Vorsorge Management

Für die Abwicklung der verpflichtenden „Abfertigung Neu“ für insgesamt rund 2,1 Millionen Arbeitnehmer und Selbstständige ist die Valida Vorsorgekasse zuständig. Sie verwaltet Abfertigungsguthaben in der Höhe von rund 2,3 Milliarden Euro. Das Nachhaltigkeitskonzept „Valida Plus Sustainability“ definiert die ethischen Kriterien der Kapitalanlage.

Zentrale Positivkriterien (Beispiele)	Ausschlusskriterien (Beispiele)
Verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeitern	Rüstung
Aktive Umweltpolitik	Atomkraft
Nachhaltige Produkte	Schwere demokratische Defizite bzw. Menschenrechtsverletzungen



Die Mag. Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung (rfu), ein Spezialist für nachhaltiges Investment, überprüft zweimal jährlich das Niveau der Nachhaltigkeit des gesamten veranlagten Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft (VG 1) der Valida Vorsorgekasse. Die einzelnen Investments werden zum einen in einer Punkteskala von 0 bis 200 bewertet. Investments ab einem Nachhaltigkeits-

Score von 100 Punkten sind als nachhaltig anzusehen. Die Scores der einzelnen Portfoliopositionen werden auf Ebene des Gesamtportfolios aggregiert und ergeben den gesamten Nachhaltigkeitsscore.


Weiters werden die Investments einer der folgenden Nachhaltigkeitsklassen zugeordnet:

- Nachhaltigkeitsfonds
- Nachhaltige Einzeltitel
- Nachhaltig orientierte Fonds
- Konventionelle Fonds (nicht nachhaltig)


Die Ziele für die nachhaltige Kapitalanlage der Valida Vorsorgekasse lauten:

- Sämtliche Investments sollen den drei nachhaltigen Anlageklassen zugeordnet sein. Zum Bilanzstichtag 2016 hielt die Valida Vorsorgekasse keine konventionellen Fonds. Das bedeutet, dass 100 Prozent der Assets in den drei oben beschriebenen nachhaltigen Klassen investiert waren.
- Der Nachhaltigkeitsscore des gesamten Portfolios sollte bei über 140 Punkten liegen. Zum Bilanzstichtag 31.12.2016 übertraf die Valida Vorsorgekasse mit 143 Punkten den Richtwert.

Somit hat die Valida sämtliche Ziele des Nachhaltigen Investments klar erreicht.



ÖGUT-Zertifizierung: Die Valida Vorsorgekasse wird jährlich von der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) geprüft und zertifiziert. 2017 hat die Valida Vorsorgekasse für das Jahr 2016 mit „ÖGUT-Gold“ abermals die bestmögliche Auszeichnung erhalten. Dies ist bereits die fünfte ÖGUT Gold-Zertifizierung in Folge. Neben der ethischen Veranlagung spielen hier auch Kommunikation und Transparenz bezüglich Nachhaltigkeit sowie betriebsökologische Aspekte, Mitarbeiterpolitik und Corporate Citizenship eine Rolle.



Nachhaltige Veranlagung in der Pensionskasse: In der Valida Pensionskasse ermittelt der Finanzdatenanbieter software-systems.at den ethisch dynamischen Anteil (EDA) der Wertpapiere von einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG). Sollte eine im Portfolio vertretene Gesellschaft die vorgegebenen Ethik-Standards verletzen, so informiert software-systems.at das Asset Management der Valida.

Dienstleistungen der Kathrein Privatbank für Stiftungen und Bedürfnisse von Unternehmern

Gerade Stiftungen sind schon von ihrer gesetzlichen Konzeption her auf Langfristigkeit und nachhaltigen Zusammenhalt österreichischen Vermögens ausgerichtet. Die Kathrein Privatbank hat sich in besonderem Maße auf die Bedürfnisse von Unternehmern, Unternehmerfamilien und Privatstiftungen spezialisiert. Das Leistungsspektrum umfasst alle für diese Klientel wichtigen Dienstleistungen: Dazu zählen die Beratung bei Gründung und Führung einer Stiftung, bei Nachfolgeregelungen, Vererbung, Schenkung sowie bei Unternehmenskäufen und -verkäufen. Durch die langjährige Erfahrung hat sich die Kathrein Privatbank als die führende Stiftungsbank Österreichs etabliert. Auch durch den seit zehn Jahren verliehenen Kathrein Privatbank Stiftungspreis wird die wissenschaftliche Befassung mit dem Stiftungsbereich nachhaltig gefördert. Im Rahmen dieses Preises werden jährlich wissenschaftliche Arbeiten zu zivil- und steuerrechtlichen Fragen des Stiftungsrechts sowie rechtsvergleichende Arbeiten ausgezeichnet.

Sonstige nachhaltige Produkte und Services in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)

In Polen hat die Regierung unter dem Titel „Apartment for the Youth“ bereits 2015 ein Wohnprogramm für junge Erwachsene etabliert, das weiterhin über die Raiffeisen Polbank abgewickelt werden kann. Ziel ist es, junge Erwachsene beim Kauf einer Wohnung zu unterstützen. Familien mit Kindern erhalten eine zusätzliche Förderung. Erwähnenswert ist auch das Umschuldungsschema für notleidende Hypothekendarlehen. Das System richtet sich an Hypothekar-Kreditnehmer, die ihre Arbeit verloren haben und deren monatliche Rate 60 Prozent des Haushaltseinkommens übersteigt. Diese erhalten über einen Zeitraum von maximal 18 Monaten eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.500 Polnische Zloty zum Null-Zinssatz, der erst nach acht Jahren zurückzuzahlen ist (nach zwei Jahren Tilgungsaufschub).

In der Slowakei wurde von der Tatra banka, a.s. 2016 die Nutzung elektronischer Vertriebskanäle für Privat- und Mikrokunden fortgesetzt. Kunden können ihre Verträge über Internet-Banking oder mobile Applikationen elektronisch erhalten und akzeptieren. Bei Veranlagungen können Kunden ihre Kontrakte sogar via Tablet bestätigen. Sie erhalten dann eine Bestätigung in Papierform, bei der Bank erfolgt die Speicherung elektronisch. Bei Girokonten hat sich der elektronische Kontoauszugsversand bei Privatkunden zwischenzeitig zu 85 Prozent, bei Mikrokunden zu 78 Prozent durchgesetzt. Kostenlose Girokonto-Pakete für Privatpersonen mit niedrigem Einkommen unter 400 Euro sind in der Slowakei Gesetz.

In Ungarn werden Fonds von Drittanbietern von der Raiffeisen Bank Zrt. über DirektNet vertrieben, was nicht nur den Papierverbrauch erheblich reduziert, sondern auch schnellere Lösungen für die Kunden bietet. Ähnliches gilt für „Straight-through processing“, das die Durchführung zahlreicher Aufträge auf elektronischem Weg ermöglicht und überdies auch das operationale Risiko verringert. Zum Beispiel werden auch Fremdwährungskonvertierungen auf Kundenkonten via DirektNet durchgeführt.

Südosteuropa (SEE)

In Albanien stellt die Raiffeisen Bank Sh.A. für Pensionisten und Studenten weiterhin Pakete mit einem Bündel von Produkten und Dienstleistungen mit Vorzugsbedingungen – wie einer geringen monatlichen Gebühr von 0,5 Euro – zur Verfügung.

Auch die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina bietet Pakete für Rentner und Jugendliche an. Das Rentner Konto-Set ist eine Kombination aus Finanzprodukten und Dienstleistungen, für die der Inhaber eine einmalige Gebühr zahlt, mit der er bis zu 24% im Vergleich zu den Einzelprodukten sparen kann. Das Raiffeisen CLUB-Set ist speziell für Jugendliche gedacht, die noch nicht berufstätig sind und kein eigenes Einkommen haben. Es ist kostenlos und ermöglicht jungen Menschen zwischen 15 und 26 Jahren, ihr eigenes Bankkonto, eine Zahlungskarte, ein mobiles Banking und viele andere Bankprodukte und Dienstleistungen zu nutzen.

In der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD bietet man gebührenfreie Debitkarten für Rentner, Studenten-Packages und Studentendarlehen zu Vorzugsbedingungen an. Ebenso wurde Papierreduktion im Kerngeschäft als Beitrag zur Verringerung der CO₂-Emissionen weiterhin kontinuierlich gefördert: Elektronische Kartenabrechnungen, der verstärkte Einsatz elektronischer Produktinformationen und elektronischer Vertriebskanäle gehören dazu.

In Kroatien wurden von der Raiffeisenbank Austria d.d. ebenfalls wieder Service-/Kontopakete für Rentner, Jugendliche und Studenten angeboten. Kontoauszüge werden bereits für alle Kunden via E-Mail bzw. Internet Banking zur Verfügung gestellt.

Osteuropa (EE)

In Belarus gibt es bei der Priorbank JSC Servicekontopakete für Pensionsbezieher, die auch eine Überziehungsmöglichkeit für Pensionskontoinhaber beinhaltet.

Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzprodukten für benachteiligte Personengruppen



Für das soziale Gleichgewicht in der Gesellschaft ist es von Bedeutung, dass allen Personengruppen gleiche Zugriffsmöglichkeiten zu Finanzdienstleistungen gewährt werden. Benachteiligte Personengruppen umfassen Menschen mit Behinderung ebenso wie Menschen, die beispielsweise sprachliche, kulturelle oder altersbedingte Barrieren zu überwinden haben. In all unseren Märkten wird so weit wie möglich angestrebt, mittelfristig allen Menschen mit Beeinträchtigungen den Zugang zu sämtlichen Einrichtungen barrierefrei zu ermöglichen.

Österreich

In Österreich haben sehbehinderte Benutzer die Möglichkeit, die Homepages der Raiffeisen Bankengruppe und von ELBA-Internet auf Kontrastfarben umzuschalten. Für diese Benutzergruppen sind die Seiten damit wesentlich besser lesbar. Die Seiten erfüllen alle Standards, um von Screen Readern vorgelesen werden zu können. Für Menschen, die aufgrund eingeschränkter Beweglichkeit der Hände mit der Bedienung Schwierigkeiten haben, gibt es größere Buttons und Bilder. Eine weitere deutliche Verbesserung wurde mit „Responsive Design“ erzielt. Dies bedeutet, dass sich die Website automatisch an das Endgerät anpasst.

Zentraleuropa (CE)

In Polen gibt es eine Vorgabe der Polish Bank Association (ZBP), wie mit benachteiligten Kunden in den Filialen umgegangen werden soll. Diese wurde von der Raiffeisen Polbank an alle Filialen kommuniziert. Die darin enthaltenen Richtlinien sollen Kundenbetreuer zu behindertengerechtem Service anleiten. Außerdem wurden die Homepages auf ihre Erreichbarkeit für Sehbehinderte und Menschen mit eingeschränkten Möglichkeiten, eine Maus oder Tastatur zu bedienen, geprüft.

Die slowakische Tatra banka, a.s. hat bereits alle Geldautomaten mit eigenständigem und barrierefreiem Zugang ausgestattet. Gleichermäßen sind bis auf die Geschäftsstellen im historischen Stadtzentrum alle bestehenden und neu eröffneten Filialen barrierefrei erreichbar. Darüber hinaus ist es Standard, dass jeder Bankomat mit Sprachnavigation für sehingeschränkte Personen ausgestattet ist. Internet Banking ist für Sehbehinderte adaptiert. Die Ausstattung der Homepage und mobilen Applikationen mit Sprachnavigation für diese Kunden ist ebenfalls umgesetzt.

Um bestmögliche Chancengleichheit herzustellen, wurde von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn 2016 eine interaktive Homepage mit integrierten barrierefreien Funktionen für benachteiligte Personen implementiert. Seitens der Ungarischen Nationalbank werden auch offizielle Informationen zur Nutzung von Finanzdienstleistungen für benachteiligte Personen bereitgestellt, welche ebenfalls auf der Website der Bank nachzulesen sind.

Südosteuropa (SEE)

In Albanien stehen bei der Raiffeisenbank Sh.A. bei Bankautomaten für Sehbehinderte Tastaturen in Blindenschrift zur Verfügung.

In der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina gibt es bestimmte Regeln für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Das Head Office und viele Filialen sind barrierefrei zugänglich. Außerdem sind alle Geldautomaten, wo baulich nichts dagegen spricht, hindernisfrei mit Rollstuhl zu erreichen und zusätzlich zur Landessprache in Englisch und Deutsch bedienbar. Weiters bieten sie dank Tastaturen mit geprägten Ziffern und einer Kopfhörer-Möglichkeit leichtere Handhabung für Seh- und Hörbenachteiligte. Auch Produkt- und Serviceinformationen sollen künftig für Personen mit Sehbehinderung in Brailleschrift erhältlich sein. Ein diesbezügliches Projekt ist im Laufen. Für Hörbehinderte ist eine Initiative in Vorbereitung, welche Webcalls mit Gebärdensprachenübersetzer ermöglichen soll, um auch diesen Menschen die Möglichkeit zu geben, alle Fragen hin-

sichtlich ihrer Bankgeschäfte auf einfachem Weg zu klären.

In der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurde 2015 damit begonnen, Hebebühnen für Rollstühle und Kinderwagen in den Filialen zu installieren. 2016 wurden 30 neue Plattformen angeschafft. Die Bedienbarkeit der Homepage und des eigenen Blogs für Blinde wurde bereits in den vergangenen Jahren überarbeitet. Der Text kann mit spezieller Software in Ton umgewandelt werden.

Um Minderheiten und Kunden mit anderer Muttersprache beraten zu können, stellt die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. multilinguale Produktbroschüren, Geldautomaten, Hompages und e-banking-Tools bereit. Die Mitarbeiter verfügen über Sprachkenntnisse in Albanisch, Serbisch und Englisch.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien gibt seit vielen Jahren Regeln für die Bereitstellung von barrierefreien Zugängen in den Filialen und an Geldautomaten-Standorten vor.

Osteuropa (EE)

In der Priorbank JSC in Belarus wurde die barrierefreie Erreichbarkeit für körperlich beeinträchtigte Menschen von Geldautomaten durch bauliche Veränderungen umgesetzt. Mit Brailleschrift ausgestattete Tastaturen, Stimmnavigation und Englisch als Navigationssprache sind verfügbar.

In Russland hat die AO Raiffeisenbank in Abstimmung mit der russischen Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen eine Initiative umgesetzt, um für benachteiligte Bevölkerungsgruppen mittels Callcenter einen barrierefreien Zugang zu Bankdienstleistungen zu ermöglichen. Eine weitere Initiative zielt darauf ab, die Räumlichkeiten der Bank barrierefrei zugänglich zu machen und spätestens bis Ende 2017 alle Standards zu erfüllen, um von der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen eine entsprechende Zertifizierung zu erhalten. Ende 2016 haben zwölf Filialen in Moskau und 43 Filialen in anderen Regionen den Standards entsprochen. Weiters wurde 2016 ein Online-Trainingsprogramm zum Umgang mit Behinderten entwickelt. Auch die Website wird derzeit mit Funktionen für Sehbehinderte aufgerüstet.

In der Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine besteht ein kundenfreundliches Internet Banking inklusive mobiler Version mit zahlreichen Serviceleistungen, die auch für benachteiligte Personen zugänglich sind. Adaptierungen für Sehbehinderte werden aktuell durchgeführt. Sie sollen im Laufe des Jahres 2017 abgeschlossen werden. Eine multilinguale Website und Produktinformationen stehen weitgehend zur Verfügung, auch die Anzahl mehrsprachiger Kundenberater ist stetig steigend.

Maßnahmenübersicht

In nachfolgender Darstellung finden Sie eine Übersicht der von den einzelnen Unternehmen umgesetzten Maßnahmen im Kerngeschäft.

Maßnahmenübersicht Verantwortungsvoller Banker/Kerngeschäft		Österreich					CE				SEE				EE						
Thema	Maßnahme	RBI/RZB	RBSK	RKAG	Valida	Kathrein	RCB	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBZH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBZY	RBRU	AVAL
Sozial- und Umweltpolitik für das Kerngeschäft	Existenz einer Sozial- und Umweltpolitik			✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Sozial- und Umweltkriterien bei Kreditentscheidungen	Berücksichtigung von Sozial- und/oder Umweltkriterien im Rating-Prozess/ bei Limitanträgen	tlw.		n.r.	n.r.			✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten	Policies/Maßnahmen betreffend den fairen Umgang mit Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten	✓	✓	n.r.			n.r.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kundenzufriedenheit	Maßnahmen, welche die Berücksichtigung von Kundenanliegen sicherstellen/Kundenzufriedenheit messen	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nachhaltige Veranlagungsprodukte für Kundengelder	Angebot von Veranlagungsprodukten, welche aus Nachhaltigkeitsicht wünschenswert sind	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓
Andere nachhaltige Produkte und Services	Gratis Spendenüberweisungen		n.r.	n.r.	n.r.		n.r.						✓				✓	✓	✓	✓	
	Gratis Kontoführung und Sonderkonditionen für definierte NGOs/ karitative Institutionen		n.r.	n.r.	n.r.			✓	✓				✓				✓	✓	tlw.		
	Elektronische Kontoauszüge	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Elektronische Produktinformationen	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sonderkonditionen für Pensionisten	n.r.					n.r.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sonderkonditionen für Studenten und/ oder Jugendliche	n.r.	✓				n.r.		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Produkte für Kunden mit Behinderung	n.r.									✓	✓									
Initiativen für benachteiligte Personengruppen	Barrierefreier Zugang zu allen Filialen und Bankautomaten	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	✓	n.r.	✓				✓		✓		✓	✓				
	Internetauftritt für Sehbehinderte	✓	✓		✓			✓	✓				✓								
	Anpassung der Bankautomaten an die Bedürfnisse Sehbehinderter	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓		
	Mehrsprachige Bankautomaten für Immigranten	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Richtlinien/Hilfestellung/Schulungsmaßnahmen für den Umgang mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen	n.r.							✓		✓		✓			✓					

Die vollständigen Unternehmensbezeichnungen entnehmen Sie bitte dem Abkürzungsverzeichnis.

Für die Raiffeisen-Leasing GmbH haben o.a. Maßnahmen großteils keine Relevanz, weshalb diese in der Tabelle nicht enthalten ist.

n.r. ...nicht relevant

tlw. ...teilweise

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

In allen Bereichen der Wirtschaft haben Nachhaltigkeitsthemen an Bedeutung gewonnen. Das zeigt sich unter anderem auch in der nunmehr gesetzlichen Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie am steigenden Interesse der Investoren an Nachhaltigkeitsratings und nachhaltigen Veranlagungen. Auch in der Öffentlichkeit und bei den Konsumenten ist die Aufmerksamkeit für Umweltthemen und gesellschaftliche Interessen gestiegen, was sich nicht zuletzt in einer verstärkten Nachfrage nach fairen und biologischen Produkten und nachhaltigen Fonds niederschlägt. Dies und das Commitment der Staaten im Rahmen des Klimaabkommens von Paris ist für uns, die wir diese Entwicklung als Chancen für neue Geschäftsfelder sehen, gleichermaßen Bestätigung und Ansporn, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Derzeit arbeiten wir mit Unterstützung des Umweltbundesamtes an einer Klimapolitik und Klimastrategie für die RBI AG, welche im vierten Quartal 2017 veröffentlicht und ab 2018 umgesetzt werden soll.

Die RZB-Gruppe ist sich – aufgrund ihrer Schlüsselfunktion in der Wirtschaft – ihrer Verantwortung schon seit langem bewusst und arbeitet laufend daran, alle Geschäftsbereiche nachhaltiger zu gestalten. Dazu bedienen wir uns möglichst vieler Hebel, um das operative Handeln noch stärker auf gesellschaftliche und ökologische Interessen abzustimmen und die Nachhaltigkeit im Kerngeschäft weiter zu forcieren. Wichtig dabei ist es, laufend neue Produkte zu lancieren. Die RBI AG hat zum Beispiel eine Portfolio-Analyse für die Emission eines ersten Green Bonds durchgeführt und evaluiert derzeit die Möglichkeiten der Umsetzung. Im Veranlagungsgeschäft ist von der Raiffeisen KAG für 2017 die Auflage zumindest eines neuen nachhaltigen Fonds geplant.

Die Ausrollung der Neufassung des Code of Conduct ist für die zweite Jahreshälfte 2017 geplant und wird in der Kommunikation für eine Erhöhung der Awareness aller Mitarbeiter der Gruppe sorgen.



Das Thema Digitalisierung stellt für den RBI-Konzern eine der zentralen strategischen Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Digitalisierung wird häufig mit rasantem Fortschritt und, damit einhergehend, steigender Unsicherheit assoziiert. Der ohnehin schon starke Wettbewerb im Bankensektor wird durch technologische Entwicklungen, rasch wechselnde Kundenbedürfnisse und den Eintritt von neuen Marktteilnehmern wie Fintechs weiter angekurbelt werden. In Bezug auf Digitalisierung ist der RBI-Konzern vor allem im Retail-Bereich seiner Netzwerkbanken aktuell sehr gut positioniert. Die Online-Banking-Lösungen für unsere Kunden bieten nicht nur ein umfassendes Funktionsspektrum, sie bieten auch mehrheitlich ein intuitives und leicht bedienbares User-Interface. Vor diesem Hintergrund haben wir ein eigenes Projekt gemeinsam mit den Netzwerkbanken initiiert, um auf die exponentiell zunehmenden Herausforderungen zu reagieren und unser Zielbild für das digitale Zeitalter zu formen.

Zum einen wollen wir damit das Online-Angebot für unsere Kunden wesentlich erweitern. Die problemlose und friktionsfreie Kontoeröffnung, idealerweise unter Zuhilfenahme moderner Technologien, spielt dabei genauso eine zentrale Rolle wie der rasche und dennoch risikooptimierte Abschluss von Online-Krediten. Zur Etablierung einer umfassenden „Digital User Experience“ wird es erforderlich sein, sowohl unsere Multikanalstrategie als auch die Ausgestaltung unseres Filialnetzwerks zu überarbeiten. Wir sehen darin nicht nur die proaktive Adressierung der neuen Kundenbedürfnisse, sondern auch eine Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks durch die Reduktion von papierbasierter Kommunikation sowie weniger Fahrtstrecken zwischen Wohnort und Arbeitsstätte.

Andererseits müssen wir verstärkt daran arbeiten, unsere internen Prozesse an die neue digitale Realität anzupassen. Für ein nahtloses Kundenerlebnis in den Online-Banking-Lösungen wird es erforderlich sein, die dazugehörigen Back-Office-Prozesse zu automatisieren, um Prozessbrüche und lange Antwortzeiten auf ein Minimum zu reduzieren. Der intensive Wettbewerb, der durch neue Trends wie „Open Banking“ noch verstärkt werden wird, macht eine engere Zusammenarbeit in der Gruppe vor allem bei der Implementierung von gemeinsamen IT-Lösungen unumgänglich. Sicherheit, Transparenz und Datenschutz sind dabei wesentliche Voraussetzungen und ein Grundpfeiler der Digitalisierung, um das Vertrauen der Kunden in unsere Bank weiterhin sicherzustellen.

Mit einer innovativen Klimakampagne will die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. ein nachhaltiges Klimaschutzprojekt in Simbabwe unterstützen. Die Aktion wurde bereits im Jahr 2016 initiiert und medial vorbereitet. Pro - im Kampagnenzeitraum 30. Jänner bis 31. März 2017 - aufgenommener grundbücherlich besicherter Bausparfinanzierung werden jeweils 30 Bäume in einem Klimaschutzprojekt im afrikanischen Simbabwe für drei Jahre geschützt. In diesem Zeitraum können die Bäume eine ganze Tonne CO₂ aufnehmen und leisten somit einen wesentlichen Beitrag zur allgemeinen Lebensqualität. Das Klimaschutzprojekt ist auf insgesamt 30 Jahre angelegt und die Kunden erhalten nach Abschluss ihrer Finanzierung eine Urkunde über den gemeinsamen Beitrag zum Klimaschutz. Die geplanten Maßnahmen ermöglichen eine signifikante Steigerung der Lebensqualität der Bevölkerung vor Ort, sichern Arbeitsplätze, ermöglichen Umweltbildung und schützen Fauna und Flora in der Region. Darüber hinaus kommt der konkrete Beitrag zum Klimaschutz allen zugute. Um den Fortschritt der Klimaschutzinitiative transparent darzustellen, wird auf der Website www.bausparen.at/klima der jeweils aktuelle Stand der erworbenen CO₂-Zertifikate in Form der geschützten Bäume grafisch dargestellt. Darüber hinaus lassen ein Video und allgemein aufbereitete Informationen mehr über die Thematik CO₂-Ausstoß und Konsequenzen des Klimawandels erfahren.

Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Verantwortungsvoller Banker				
Übergeordnete Ziele: Verankerung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen; Forcierung von nachhaltigen Produkten				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2017	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Entwicklung einer Klimapolitik und -strategie (im Rahmen der RKI)	Erarbeitung einer Klimapolitik und -strategie für die RBI AG in Österreich in Kooperation mit dem Umweltbundesamt	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)	Interne Überprüfung, ob einzelne Inhalte im Strategiebereich „Verantwortungsvoller Banker“ einer Anpassung bedürfen	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Evaluierung und Maßnahmenoptimierung der TOP 5 Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der Top SDG-Ziele im Bereich Kerngeschäft und ggf. Ableitung entsprechender Maßnahmen für 2018	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erhöhung der Awareness betreffend Verhaltensethik	Neufassung des Code of Conduct in Abstimmung mit diversen Stakeholdern	geplante Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Verstärkte Integration von ESG-Research in Fonds-Produkte	Einführung von Mindestkriterien in den von der Raiffeisen KAG gemanagten Fonds	in über 80 Prozent des verwalteten Volumens gelten bereits die Ausschlusskriterien kontroversielle Waffen, Agrarrohstoffe und Kohle
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Ausbau der Top-Position und weitere Volumenssteigerungen bei nachhaltigen Investments	Auflage zumindest eines neuen nachhaltigen Fonds und weitere Schulungsaktivitäten und Kundenpräsentationen durch die Raiffeisen KAG	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Sicherung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstandards	Einrichtung eines Beirats für nachhaltige Investments	im zweiten Quartal 2017 gestartet
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 durch Verstärkung der digitalen Präsenz gewährleisten	Erweiterung des Onlineangebotes im Netzwerk, Überarbeitung der Multi-kanalstrategie und Filialausgestaltung	im ersten Quartal 2017 gestartet
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erhöhung der Awareness betreffend Verhaltensethik	Neufassung des Code of Conduct in Abstimmung mit diversen Stakeholdern	geplante Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Strukturierte Erfassung aller Finanzierungen mit Nachhaltigkeits-Relevanz	Nachhaltigkeits-Box im Kreditantrag einführen	Evaluierung erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Führende Position in Österreich bei nachhaltigen Investments erlangen	Verstärkte Schulungsaktivitäten und Kundenpräsentationen durch die Raiffeisen KAG	Volumenssteigerung bei nachhaltigen Fonds um 60 Prozent wurden erzielt

Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Verstärkung der Engagement-Aktivitäten bei börsennotierten Unternehmen zu ESG-Themen	Jährlich ca. fünf thematische Engagement-Aktivitäten und Erstellung eigener Publikationen, Dialog mit mindestens zehn Unternehmen/Emittenten pro Thema durch die Raiffeisen KAG	196 aktive Unternehmens-Dialoge haben stattgefunden
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Einheitliche Anwendung von Marketing-Standards	Anerkennung des ICC-Kodex zur Praxis der Werbe- und Marketingkommunikation in der RZB-Gruppe	umgesetzt im ersten Halbjahr 2016
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zusammenarbeit mit der FH-Krems im Rahmen eines „Josef-Ressel-Zentrums“ für die angewandte CSR-Forschung im Bankenbereich zur Forcierung von Innovationen	Mehrjährige enge Kooperation im Bereich der angewandten CSR-Forschung für Finanzdienstleistungsunternehmen mit einem Josef-Ressel-Zentrum (im Rahmen der Mitwirkung in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative) wird angestrebt	keine Umsetzung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 durch Verstärkung der digitalen Präsenz gewährleisten	Voraussetzungen für Multikanalservice und -vertrieb in Österreich schaffen	erste Erfolge werden im zweiten Halbjahr 2017 implementiert (z. B. neues, modernes Online-banking, e2e Abschlusstrecken)
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2015	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 im Bereich Nachhaltigkeit im Kerngeschäft gewährleisten	Weitere verantwortungsvolle Finanzierungen etablieren	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Implementierung von nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien in den Prozess der Kreditvergabe in weiteren drei Netzwerkbanken	Weitere drei Netzwerkbanken werden ein Environmental and Social Management System (ESMS) implementieren. (Vier von insgesamt 15 Netzwerkbanken wenden bereits ein ESMS gemäß IFC-Vorgaben seit 2014 an.)	umgesetzt; sieben von insgesamt 15 Netzwerkbanken wenden ein ESMS gemäß IFC/MIGA-Vorgaben an
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erweiterung des Angebots an nachhaltigen Veranlagungsprodukten um einen weiteren Investmentfonds im Segment Nachhaltigkeit	Produktpalette der Raiffeisen KAG soll um einen weiteren gemischten Investmentfonds ergänzt werden	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015

Berichte aus den österreichischen Beteiligungen

Raiffeisen Informatik GmbH

Raiffeisen Informatik setzt sich in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement zum Ziel, erfolgreiches Wirtschaften mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden und dadurch Wettbewerbsvorteile zu generieren. Ein besonderes Augenmerk wird im Nachhaltigkeitsmanagement auf die Erbringung nachhaltiger Services gelegt. Die Bestrebungen von Raiffeisen Informatik fokussieren sich darauf, die Nutzung von Informationstechnologie über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurde das neue Zielbild der Raiffeisen Informatik, begleitet von umfangreichen Kommunikationsmaßnahmen, ins Leben gerufen. Seit August 2016 wird in der Raiffeisen Informatik ein neues, innovatives Arbeitszeitmodell angeboten, wodurch dem einzelnen Mitarbeiter mehr Zeit zur Verfügung steht, um soziale Leistung zu erbringen, denn das freiwillige soziale Engagement ist eine wichtige Stütze unserer Gesellschaft. Dadurch gestaltet Raiffeisen Informatik die Zukunft und bereitet sich gleichzeitig auf die Arbeitswelt von morgen vor. Zudem wurde der Raiffeisen Informatik das staatliche Gütesiegel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überreicht. Die damit verbundenen Maßnahmen befinden sich derzeit in Umsetzung.

UNIQA Insurance Group AG

Die UNIQA Group ist eine der führenden Versicherungsgruppen in ihren Kernmärkten Österreich und Zentral- und Osteuropa (CEE). 21.300 Mitarbeiter und exklusive Vertriebspartner betreuen in 19 Ländern mehr als zehn Millionen Kunden. In Österreich ist UNIQA mit einem Marktanteil von über 22 Prozent der zweitgrößte Versicherungskonzern. In der Wachstumsregion CEE ist UNIQA in 15 Märkten zu Hause. Darüber hinaus zählen auch Versicherungen in Italien, der Schweiz und Liechtenstein zur UNIQA Group. Ihre selbst gestellte Aufgabe ist es, die Interessen verschiedener Anspruchsgruppen – Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft – zu erfüllen und bestmöglich miteinander zu verbinden.

UNIQA beschäftigt sich intensiv mit Zukunftstrends und ihren Auswirkungen auf das Kerngeschäft. Grundlegende soziale und ökologische Trends, wie unter anderem ein steigendes Durchschnittsalter, die Digitalisierung und der Klimawandel, sind wichtige Themen. Entwicklungen wie diese werden die Zukunft der Versicherungsbranche nachhaltig beeinflussen. In den zentralen Geschäftsaufgaben wie bei den Produkten, im Vertrieb, in der Produktentwicklung, bei Risikostreuung und Veranlagung gilt es für UNIQA, auf diese Trends zu reagieren. Selbiges gilt für interne Prozesse wie Human Resource Management und Umweltmanagement.

Der Corporate Responsibility-Ansatz von UNIQA ist weit gefasst. Sie versteht darunter ein breites Spektrum, das von wertorientierter und nachhaltiger Unternehmensführung über soziale Kompetenz sowie Corporate Governance bis hin zu Corporate Citizenship viele Aspekte beinhaltet. UNIQA ist sich bewusst, dass sie noch nicht das Ende des Weges erreicht hat; trotz aller bisher getätigten Maßnahmen. Sie arbeitet Schritt für Schritt weiter daran.

Nachhaltige Versicherungsprodukte: UNIQA bietet Versicherungslösungen an, die umweltbewusstes Verhalten belohnen. Wer etwa bei einem Neuabschluss einer Raiffeisen Kfz-Haftpflicht- und Kfz-Kaskoversicherung eine Verbundjahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel vorweisen kann, spart drei Monatsprämien für die Haftpflicht- und die Kaskoversicherung.

Raiffeisen Wohnbaubank AG

Die Raiffeisen Wohnbaubank AG begibt als Spezialinstitut der Raiffeisen Bankengruppe steuerbegünstigte Wohnbauanleihen. Über deren Emissionserlöse werden der österreichischen Wohnbauwirtschaft stabile Finanzierungen für zweckgebundene inländische Projekte zur Verfügung gestellt. Im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld, das durch steigende Baupreise und stagnierende Einkommen geprägt ist, darf aber auf die ökologischen Grundsätze im Neubau nicht vergessen werden. Vor allem durch die Verwendung von qualitativ hochwertigen Baustoffen zur Minimierung der Instandhaltungs- und Betriebskosten und sorgfältige Planung soll der Vergeudung kostbarer Ressourcen entgegengewirkt werden.

Nachhaltigkeit in der Wohnanlage „Thal Schmelzanger“ in Lienz



Wohnanlage Thal Schmelzanger, © Osttiroler gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgenossenschaft reg.Gen.m.b.H

anschluss und kontrollierter Wohnraumbelüftung ausgestattet. Jeder barrierefreien Einheit werden eine Loggia oder ein Garten zugerechnet.

Mit Mitteln aus der Emission von Raiffeisen Wohnbauanleihen wurde beispielsweise 2016 der erste Bauabschnitt des Projekts „Thal Schmelzanger“ in Lienz durch die Osttiroler Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgenossenschaft umgesetzt.

Das Wohnprojekt realisiert leistbares Wohnen in ruhiger Lage direkt am Waldrand. In der ersten Bauphase wurden neun Mietkaufwohnungen errichtet, zwei weitere Baukörper in derselben Größe sind in Planung. Die von einem Architektenteam entworfenen Wohnungen haben eine Größe zwischen 54 m² und 95 m² und sind mit Fußbodenheizung, Fernwärme-



AKTIONSFELD
FAIRER PARTNER:
IM DIALOG UND
WERTSCHÄTZEN-
DEN UMGANG
MIT UNSEREN
STAKEHOLDERN

ABCDE
MNOPQ
WXYZ

0123456789

BCDEFGHIJK
NOPQRSTU
XYZ

Fairer Partner

Die RZB-Gruppe handelt allen Anspruchsgruppen gegenüber als fairer Geschäfts- und Dialogpartner. In dieser Rolle pflegen wir einen offenen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und anderen Stakeholder-Gruppen. Transparenz, also das Offenlegen von messbaren Zielen und das Berichten über getroffene Maßnahmen und deren Zielerreichung, bildet unser zentrales und übergreifendes Grundprinzip.

Wir pflegen und fördern mit unseren Anspruchsgruppen einen konstruktiven Austausch. Ebenso sind wir bestrebt, die Bedürfnisse unserer wichtigsten Stakeholder zu kennen und entsprechend unseren Möglichkeiten zu handeln.

Die RZB-Gruppe legt großen Wert auf faire Geschäfts- und Betriebspraktiken. Dies beinhaltet Fairness und Transparenz gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Aktionären. Ebenso wichtig ist uns ein vorbildliches Verhalten innerhalb unseres Einflussbereichs. In unserem Verhaltenskodex haben wir klar festgehalten, dass das Streben nach Gewinn keine Verstöße gegen das Gesetz oder den Kodex rechtfertigt. Wir verzichten auf Geschäfte, die nur durch solche Praktiken zustande kommen können.

Für die RZB-Gruppe gelten ganz klar die Regeln des fairen Wettbewerbs. Wir fühlen uns einer ausgeprägten Dienstleistungskultur verpflichtet, die vorsieht, nach Möglichkeit die Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen. Wir stellen bei Empfehlungen sicher, dass diese ehrlich und fair abgegeben und die Kunden über Risiken angemessen aufgeklärt werden. Eine falsche oder irreführende Werbung ist für uns inakzeptabel.

Die RZB-Gruppe steht für transparente Offenlegung und verantwortungsbewusste Vermarktung. Unsere Berichterstattung zur Geschäftstätigkeit und zur Nachhaltigkeit erfolgt transparent und umfassend nach anerkannten und legitimierten internationalen Standards – etwa der Global Reporting Initiative (GRI). Die Kommunikation gegenüber den Anspruchsgruppen geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Gerade in einer Zeit, in der das Bankgeschäft mehr denn je Vertrauenssache ist, zeigt der große Zuspruch, den uns unsere Kunden entgegenbringen, dass unser partnerschaftlicher Ansatz der richtige ist. Dieses Vertrauen beruht auf einer tiefen Verwurzelung unserer Organisation in den Ländern und mit seinen Menschen sowie auf dem täglichen Bemühen unserer Mitarbeiter, dieses Vertrauen zu vertiefen. Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg. Dieses Unternehmensprinzip haben wir verinnerlicht und leben es täglich, auch indem wir unseren Kunden aktiv individuell abgestimmte Lösungen für ihre Bedürfnisse anbieten.

Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital und der Schlüssel zum Erfolg der RZB-Gruppe. Sie stellen gleich nach unseren Kunden die zahlenmäßig größte Stakeholdergruppe dar. Wir fördern sie, fordern aber auch Leistung von ihnen. Wir bekennen uns dazu, das Leistungsprinzip zu leben und Teamgeist zu fördern. Deshalb wollen wir die Besten, die mit uns noch besser werden. Dafür geben wir etwas: nämlich konsequente Weiterbildung, attraktive Entwicklungschancen und eine von Teamgeist geprägte Atmosphäre.

Mit unseren Anteilseignern pflegen wir einen engen Austausch und sehen diese als Dialogpartner und Berater. Darüber hinaus stehen wir auf vielen Ebenen mit Vertretern unserer Anspruchsgruppen in offenem Dialog und sind aktive Teilnehmer in unterschiedlichen Foren wie etwa dem United Nations Global Compact (UNGCC), der United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI), Transparency International, der Global Reporting Initiative (GRI) oder respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development.

Wir betrachten den Umwelt- und Klimaschutz als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und sehen uns als fairer Partner gegenüber der Umwelt. Im Vergleich zu produzierenden Branchen halten sich die direkten Umweltauswirkungen unserer betrieblichen Tätigkeiten in Grenzen. Trotzdem verfolgt die RZB-Gruppe das Ziel, negative Umweltauswirkungen an allen Standorten möglichst gering zu halten und – wenn möglich – über die Einhaltung gesetzlicher Auflagen und Anforderungen hinauszugehen (siehe ab Seite 114).

Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken

Bei unseren Geschäfts- und Betriebspraktiken ist faires, ethisches und gesetzeskonformes Verhalten aller Mitarbeiter Grundvoraussetzung. Weitere Informationen dazu finden Sie ab Seite 46.

Fairness gegenüber Anteilseignern

Der intensive Austausch mit unseren Anteilseignern ist gelebte Unternehmenskultur. Wir pflegen einen engen Austausch mit ihnen und sehen diese als Dialogpartner und Berater. Daher stellen wir sicher, dass ihre Rückmeldungen und Inputs Einzug in unsere Strategien und Geschäftstätigkeiten finden. Dadurch entsteht ein gemeinsames Wertschöpfungssystem. Die Aktionäre der RBI AG üben ihre Rechte gemäß dem Prinzip „eine Aktie, eine Stimme“ durch Abstimmung in der Hauptversammlung aus. Alle Aktionäre sind vollkommen gleichberechtigt und können ihr Stimmrecht selbst oder durch Bevollmächtigte ausüben.

Die RZB-Gruppe wahrt die drei Grundsätze jedes Finanzgeschäfts: Rendite (Aktienkurs und Dividendenpolitik), Sicherheit der Investition und Verfügbarkeit des Kapitals.

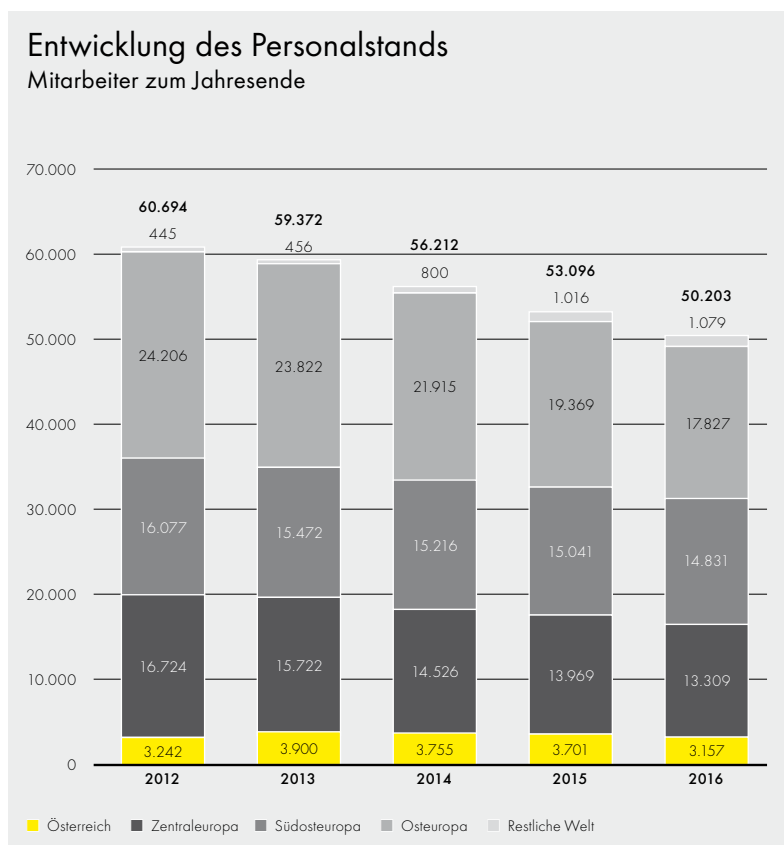
Unseren Aktionären gegenüber haben wir selbstverständlich eine große Verantwortung. Deshalb ist die Optimierung des Shareholder Values Teil unserer Unternehmensvision. Dabei geht es nicht nur um eine kurzfristige Wertsteigerung. Eine gute Rentabilität, mit der wir in der Lage sind, aus eigener Kraft Eigenkapital aufzubauen, und eine langfristig profitable Entwicklung der RZB-Gruppe kommen nicht nur den Eigentümern und Aktionären, sondern auch allen anderen Stakeholdern zugute, denn sie sichern unsere gemeinsame Existenz.

Human Resources

Eigenverantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der RZB-Gruppe. Das Top-Management lebt verantwortungsvolles und nachhaltiges Geschäftsverhalten vor. Führungskräfte und Mitarbeiter werden bei uns nicht nur an ihren Ergebnissen gemessen, sondern auch am Verhalten. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung der Zukunft wurden 2016 verschiedene strategische Aktivitäten umgesetzt.

Daten & Fakten

Zum 31. Dezember 2016 beschäftigte die RZB-Gruppe 50.203 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente). Das sind um 2.893 Personen bzw. fünf Prozent weniger als zum 31. Dezember 2015. Der Großteil dieses Rückgangs ist auf die Entwicklungen in der Ukraine, in Russland, in Polen und in Slowenien zurückzuführen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter war mit 37 Jahren weiterhin relativ niedrig, der Frauenanteil lag bei 67 Prozent. Mit einer Akademikerquote von 73 Prozent weisen die Mitarbeiter ein sehr hohes Qualifikationsniveau auf. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Mitarbeiterstands während der letzten fünf Jahre (in Vollzeitäquivalenten).



Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen im Bereich Human Resources in den einzelnen Unternehmen bereits umgesetzt werden.

Maßnahmenübersicht Fairer Partner/Human Resources																						
		Österreich						CE				SEE				EE						
Thema	Maßnahme	RBI/RZB	RBSK	RKAG	RL	Valida	Kathrein	RCB	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBR5	RBBY	RBRU	AVAL
Vereinbarkeit	Teilzeitarbeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Teleworking	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Beruf und Familie	Betriebskindergarten	✓	✓	✓	✓	✓					✓					✓						
	Freie Tage für Väter im Falle einer Geburt (per Gesetz)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Freie Tage für Väter im Falle einer Geburt (über das Gesetz hinaus)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓	✓	✓
	Performance Management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mitarbeiterentwicklung	Talent Management	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sicherheitsmanagementsystem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gesundheit, Sicherheit und Unterstützung von Mitarbeitern	Programme für mentale Gesundheit	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Gesundheitscheck	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Förderung von sportlichen und Wellnessaktivitäten	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Förderung der Privatkrankenversicherung	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓
	Förderung der Firmenkantine	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓
	Förderung der Pensionskasse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Förderung von kulturellen Veranstaltungen	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓							✓	✓	✓

Die vollständigen Unternehmensbezeichnungen entnehmen Sie bitte dem Abkürzungsverzeichnis.

Wir verfolgen – im Unterschied zu vielen globalen Unternehmen – einen relativ dezentralen Ansatz. Innerhalb eines konzernweiten Rahmens, der die Standards und Methoden für Performance Management, Talent Management, Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung festlegt, haben die Netzwerkbanken eigene, auf die spezifischen lokalen Anforderungen maßgeschneiderte Praktiken entwickelt, um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und zu binden.

In unserer Richtlinie „Group Learning, Development and Talentmanagement“ sind die Grundlagen für den diesbezüglichen Ansatz festgehalten. Als Konzern benötigen wir gemeinsame Kernelemente in unserer Kultur des Managements und der Menschenführung. Wir müssen in der Lage sein, offene Stellen hauptsächlich aus der Konzernmitte heraus zu besetzen und die nächste Generation von Spitzenmanagern vorzubereiten. Basierend auf diesem Grundsatz bemühen wir uns laufend, künftige Führungspersönlichkeiten aufzubauen und bestehende weiterzuentwickeln. Dies ist ein elementarer Baustein, der unsere Basis für ein modernes System zur Entwicklung der Unternehmens- und Menschenführung bildet.

Performance Management

Unser Leistungsmanagement ist ein wesentliches Element, um Beiträge von Führungskräften und Mitarbeitern auf die Gesamtziele der Organisation auszurichten. Ferner trägt es dazu bei, Klarheit über Leistungsstandards und -erwartungen zu schaffen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln. Es ist damit ein zentraler Prozess, der eng mit anderen Verfahren der Personalpolitik wie etwa Vergütung, Talentförderung, Mitarbeiterentwicklung und Karriereplanung verknüpft ist. Die entsprechenden Grundsätze sind in der Richtlinie „Standard Performance Management RZB Group“ definiert und bilden den Rahmen für die an die länderspezifischen Erfordernisse angepassten lokalen Richtlinien.

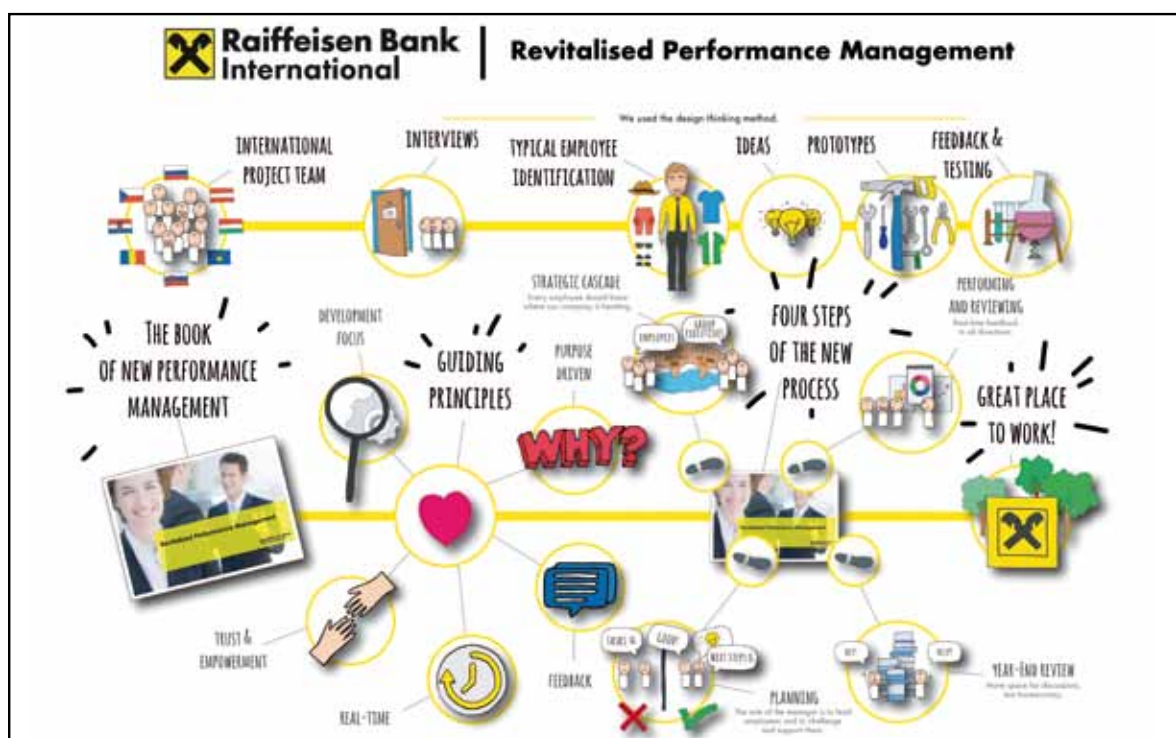
Weiterentwicklung des Performance Managements

Das im Jahr 2015 entwickelte neue Performance Management-Modell für Group Executives (Top-Führungskräfte) wurde 2016 erfolgreich implementiert. Unter anderem wurden, ähnlich einem Balanced-Scorecard-Ansatz, eine klare Zielstruktur eingeführt sowie die Abstimmung zwischen Head Office und Konzerneinheiten verbessert. Dabei liegt der Fokus auf einem ausgewogenen Verhältnis von kurz- und langfristigen sowie lokalen und Gruppenzielen. Weiters wurden das Kompetenzmodell erneuert und Dialog sowie Coaching zu ausgewählten, erfolgsrelevanten Führungskompetenzen auf Basis eines 360-Grad-Feedbacks etabliert.

Diese Anpassungen wurden in die IT-Systeme übertragen, indem in der HR-Software ein neues Modul für 360°-Feedback implementiert wurde. Ab 2016 bildet dieses 360°-Feedback einen integralen Bestandteil des IT-gestützten Performance Management-Prozesses für Group Executives und wird jährlich durchgeführt. Dies ermöglicht unseren Group Executives, mehr Feedback über ihre sozialen Kompetenzen zu erhalten.

2016 war einem konzernweiten Projekt gewidmet, dessen Ziel es war, den Performance Management-Prozess für alle weiteren Mitarbeitergruppen in unserem Unternehmen neu auszurichten. Ein internationales Team bestehend aus zwölf Mitarbeitern aus acht verschiedenen Netzwerkbanken erarbeitete mit Hilfe der Design-Thinking-Methode das Grundgerüst des neuen Performance Management-Prozesses für die RZB-Gruppe. Am Jahresende wurden die Leitlinien, der neue Prozess und seine grundlegenden Bestandteile vorgestellt.

Im Rahmen des neuen Performance Management-Prozesses sollen die nachfolgend aufgezählten Elemente in Zukunft besonders gefördert werden: Einer der wichtigsten Punkte in unserem Performance Management-System ist die Vertiefung und Ausweitung der Feedback-Kultur, welche verstärkt in alle Richtungen gehen soll. Zusätzlich soll das Feedback nicht nur vergangenheitsbezogen eingesetzt werden, sondern auf die Zukunft ausgerichtet sein, indem es Handlungsanleitungen anbietet. Ein weiteres Kernelement ist der veränderte Zeitrahmen. Das Feedback soll zukünftig in Echtzeit, und damit fortlaufend, gegeben werden und nicht nur „verspätet“ am Ende des Jahres. Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeiter sollen gestärkt werden, indem sie eine aktivere Rolle im Performance Management erhalten. Personalentwicklung ist in der Zukunft einer der wichtigsten Schwerpunkte im Performance Management. Durch fokussierte Personalentwicklung kann eine positive Karriereentwicklung und damit eine nachhaltige Performance erzielt werden. Ein wichtiger Aspekt in der individuellen Leistungserbringung liegt für die Mitarbeiter darin, zu verstehen, was der Unternehmenszweck hinter der Zielsetzung ist. Daher möchten wir das Verständnis unserer Mitarbeiter stärken, wie ihre Aktivitäten sich in das Gesamtbild fügen.



Neuer Performance Management-Ansatz

Da die Ausrollung stufenweise im Konzern vorgenommen wird, haben einige Tochterbanken bereits mit entsprechenden Pilotprojekten begonnen. In der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn beispielsweise lag der Schwerpunkt auf Stärkung der Eigenverantwortung in der Zieldefinition und Leistungserbringung sowie auf Coaching und Mitarbeiterentwicklung. Bei diesem Ansatz lag der Fokus insbesondere auf einer zukunftsgerichteten Herangehensweise durch eine kontinuierliche Stärkung des gegenseitigen Feedbacks.

Unser strategischer Ansatz zur Aus- und Weiterbildung

Unsere zentralen und dezentralen Trainingsangebote erstrecken sich auf drei Hauptgebiete: Führungskräfteentwicklung, Fachentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung.

Für die Führungskräfteentwicklung werden die Trainingsziele aus unserer konzernweiten „Leadership Training Architecture“ für alle Führungsebenen abgeleitet. Diese wiederum beruhen auf einer Reihe von Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte, die in Abstimmung mit unseren Unternehmenswerten durch den Vorstand definiert wurden. Alle erstmaligen Führungskräfte absolvieren standardmäßig Entwicklungsprogramme, die sie für die neue Rolle qualifizieren und ihnen das nötige Rüstzeug zur Mitarbeiterführung mitgeben. Weiters werden Ausbildungsprogramme für identifizierte Führungstalente und Nachfolger für Top-Führungspositionen angeboten, um die Talente-Pipeline aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln. Unsere Top Executives (Vorstände und Leiter großer Bereiche) sind durch unser konzernweites Executive-Development-Programm abgedeckt, dessen Inhalte in erster Linie strategischer Natur sind und in starker Abstimmung mit dem Vorstand entwickelt werden.

Um Fachkräfte (Nicht-Führungskräfte) zu entwickeln, werden Trainingsziele in Abstimmung mit dem Vorstand und den Geschäftsbereichsleitern von den strategischen Prioritäten abgeleitet. Derzeitige Fokusgebiete sind Risikomanagement, Finanzierung, Treasury und Finanzmärkte, Abwicklung und Projektmanagement, Privatkundengeschäft und IT. Für größere Trainingsinitiativen werden vorab Ziele und Kennzahlen definiert und regelmäßig erhoben. Weiters ist es notwendig, die regulatorischen Vorgaben hinsichtlich Aus- und Weiterbildung zu erfüllen, sodass gesichert ist, dass Top-Führungskräfte und Schlüsselfunktionsträger ihre Kompetenz und ihr Wissen in ihrem Fachgebiet stets ausbauen, auf dem Laufenden halten und bei Bedarf den Nachweis dafür erbringen können (z. B. fit & proper, MiFID II).

Ziel der Persönlichkeitsentwicklung ist es, die Kompetenz der Führungskräfte und Mitarbeiter hinsichtlich Verkauf, Kommunikation, Präsentationstechnik, Verhandlungsführung, Konfliktfähigkeit und verwandten Themen zu steigern. Auch die Vermittlung von Sprachen und kulturellem Know-how gehört dazu, um die Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg zu erleichtern. Zusätzlich liefert die Mitarbeiterbefragung Ansatzpunkte für Trainingsinitiativen, die zum Beispiel in Work-Life-Balance, mentaler/physischer Gesundheit, „Empowerment“ und Motivation oder der Vermittlung der Unternehmenswerte münden.

Um die Treffsicherheit und Schlagkraft sämtlicher Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhöhen und möglichst nahe am „internen Endkunden“ (dem jeweiligen Mitarbeiter oder der Führungskraft) zu sein, wurden in der RZB AG und RBI AG seit 2015 sogenannte „Learning & Development Consultants“ installiert. Dabei handelt es sich um interne Mitarbeiter der Personalentwicklung, die jeweils einem Bereich zugeordnet sind und diesen gezielt betreuen. Die Learning & Development Consultants sind dabei die direkten Ansprechpartner für die Führungskräfte des jeweiligen Bereichs in allen Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung. So wird sichergestellt, dass die spezifischen Trainings- und Entwicklungsbedürfnisse jeder Einheit möglichst punktgenau adressiert und erfüllt werden können.

Zur Erfolgsauswertung und -sicherung wenden wir das vierstufige Kirkpatrick-Modell an:

Level 1: Wir messen die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Weiterbildungsmaßnahme flächendeckend für jede einzelne Trainingsaktivität durch Evaluierungsbögen (teilweise bereits in elektronischer Form) und initiieren auf dieser Basis notwendige Verbesserungsansätze.

Level 2: Laufende Weiterbildungserfolge werden im regelmäßigen Entwicklungsgespräch dokumentiert, das verpflichtend zwischen jedem Mitarbeiter und seiner Führungskraft geführt wird. Auch Prüfungen, Zertifizierungen und Online-Tests werden herangezogen, um Trainingsergebnisse zu messen.

Level 3: Änderungen im Verhalten des Mitarbeiters bzw. der Führungskraft werden beispielsweise durch ein 360°-Feedback erhoben, durch Follow-up-Trainings oder durch gezieltes Feedback des Vorgesetzten oder Trainers (besonders bei Persönlichkeitsentwicklungs- und Führungsthemen).

Level 4: Das Kosten-Nutzen-Verhältnis von größeren Weiterbildungsmaßnahmen wird mit Hilfe von vorab definierten Maßgrößen analysiert (z. B. Ergebnis der Mitarbeiterbefragung, Kundenzufriedenheitsindex, Weitervermittlungsrates (Net Promoter Score), Geschäftsvolumina oder Cross-Selling-Kennzahlen).

Talent Management und Führungskräfteentwicklung

Die Identifizierung und Weiterentwicklung von Talenten ist eine wichtige Aufgabe, um den zukünftigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen. Zu diesem Zweck werden unterschiedliche aufeinander abgestimmte Maßnahmen und Konzepte eingesetzt. Darunter fällt auch der jährlich durchgeführte „Spot-Grow-Lead“-Prozess. Unter Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen lokalen Schwerpunkte ist es damit gelungen, in fast allen Einheiten Talent Pipelines aufzubauen. Der Erfolg dieses kontinuierlich durchgeführten Prozesses zeigt sich bis hin zur Vorstandsbesetzung, die 2016 zu 70 Prozent mit internen Kandidaten vorgenommen wurde.

In der RBI AG lag 2016 der Schwerpunkt auf der Kalibrierung und Förderung der Fachkräfte (Nicht-Führungskräfte). In nahezu allen Organisationseinheiten wurde eine flächendeckende Evaluierung dieser Mitarbeiter hinsichtlich ihres Entwicklungspotenzials vorgenommen. Auf dieser Basis wurden geeignete Entwicklungsmaßnahmen definiert. Die Erfolge des Spot-Grow-Lead-Prozesses sind beeindruckend: Die Daten zeigen beispielsweise, dass 39 Prozent der identifizierten Talente in den letzten zwei Jahren einen Karriereschritt gemacht haben (bei der entsprechenden Vergleichsgruppe von anderen Mitarbeitern waren es im Vergleich dazu 14 Prozent). Zwölf Prozent der Talente auf Mitarbeiterebene konnten innerhalb dieser zwei Jahre eine neue Führungsposition erreichen. Bei der Vergleichsgruppe der nicht als Talente identifizierten Mitarbeiter war es nur ein Prozent. Diese Kennzahlen zeigen, dass es uns gelungen ist, unsere Potenzialträger im Unternehmen zu halten: So ist die Fluktuation unter den Talenten mit nur viereinhalb Prozent pro Jahr deutlich geringer als die der „well placed“ Mitarbeiter (sieben Prozent pro Jahr).



Talents Event, © RBI AG

Um diese Erfolge auch in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld weiter auszubauen, wurde in der RBI AG mit dem „Talent Development Framework“ eine neue Rahmenarchitektur für die gezielte Weiterentwicklung von identifizierten Talenten ausgerollt. Dieses Framework stellt sicher, dass für jede Zielgruppe von Potenzialträgern die richtigen Weiterbildungsmaßnahmen bereitstehen und diese auch vom zentralen Budget getragen werden. Individuelle Instrumente wie 360°-Feedback, Mentoring und Coaching, „on-the-job“-Learning durch herausfordernde Projekte und Job Rotations stehen ebenfalls auf dem Programm.

Bereits bestehende erfolgreiche Bausteine der Führungskräfteentwicklung, wie das Talent Lab oder das Basic-Leadership-Programm, wurden ebenfalls weitergeführt und werden von Führungskräften aktiv genutzt. Auch das 2015 ins Leben gerufene „Leaders' Breakfast“ wurde weiter regelmäßig angeboten und sorgte für effiziente Vermittlung von Führungskompetenz und Vernetzung unter den Führungskräften: Im Jahr 2016 wurden insgesamt 15 „Leaders' Breakfasts“ durchgeführt, an denen 304 Führungskräfte aller Ebenen teilgenommen haben.

Aus- und Weiterbildung

Im Juli 2016 wurden die konzernweiten Eckpfeiler unserer Aus- und Weiterbildung sowie des Talent Managements im neuen „Group Learning & Development and Talent Management Law“ festgehalten und vom Vorstand beschlossen. Diese Direktive, deren Gültigkeitsbereich sich auf die gesamte RZB-Gruppe erstreckt, regelt u. a.:

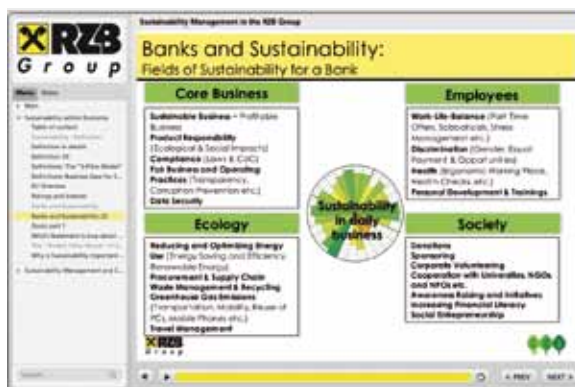
- die Zuständigkeiten und Verantwortungen für Personal- und Organisationsentwicklungsthemen (zentral/lokal),
- die Mindestanforderungen an Aus- und Weiterbildungsbudgets jeder Netzwerkbank und deren Vergabe,
- die Notwendigkeit einer strukturierten Trainingsarchitektur für Fach- und Führungskräfteentwicklung,
- die Verpflichtung jeder Netzwerkbank zur Sicherstellung regulatorisch geforderter Ausbildungsmaßnahmen,
- ein Verbot der Diskriminierung bei sämtlichen Maßnahmen der Personalentwicklung, z. B. hinsichtlich Geschlecht, Nationalität, Ethnie oder Alter,
- die Voraussetzungen zur geförderten Teilnahme an Business-School-Programmen sowie entsprechende Rückzahlungsverpflichtungen
- und die Umsetzung des „Spot-Grow-Lead“-Prozesses (der Instrumentarien des Talent Management und der Nachfolgeplanung) auf internationaler Ebene.

Die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der RBI AG sowie unser grundlegendes Bekenntnis zu permanenter Weiterentwicklung mit den dahinterliegenden Prozessen wurden 2015 in einer neuen, stark überarbeiteten Unternehmens-Richtlinie, der „RZB/RBI Learning & Development Policy“, festgelegt. Einige der zentralen Elemente sind das Vorhandensein eines jährlichen Ausbildungsbudgets, das in der Verantwortung der Linien-Führungskräfte liegt, sowie eines zentralen Budgets, das durch HR für spezielle Entwicklungsmaßnahmen verwendet wird. Ferner stellen das jährliche Entwicklungsgespräch und der individuelle Entwicklungsplan jedes Mitarbeiters die strukturierte Grundlage der individuellen Entwicklungsmaßnahmen dar.

In der RBI AG wurden 2016 die Ausbildungsbudgets vorwiegend für strategische Ziele und Initiativen genutzt. Zusätzlich zur Sicherstellung regulatorischer Trainingserfordernisse zählten verstärkt geschäftskritische Themenfelder wie z. B. Digital Banking, Vertrieb, gehobenes Privatkundengeschäft, Procurement und IT zu den Schwerpunkten. Auch notwendige Weiterbildungsmaßnahmen, um regulatorischen Anforderungen zu genügen und um die Qualifikation unserer Schlüsselkräfte zu sichern („fit & proper“), sowie Compliance-Themen nahmen breiten Raum ein.

Bei der Führungskräfteentwicklung lag das Hauptaugenmerk darauf, die Kompetenzen der Führungskräfte im Veränderungsmanagement sowie in der Mitarbeiterführung, Motivation und Kommunikation zu stärken. Auch der Einsatz reflektiver Lernmethoden wie z. B. 360°-Feedback, Coaching, Mentoring oder erfahrungsbasierter Methoden wie Job Rotation wurde weiter ausgebaut.

Bereits seit zwei Jahren sind alle Weiterbildungsangebote der RZB AG, der RBI AG und der Verbundunternehmen in unserem übergreifenden „RZB Group Trainingskatalog“ zusammengeführt und können wechselseitig in Anspruch genommen werden. Auch Seminare des Raiffeisen Campus sowie eine Reihe von eLearnings aus verschiedensten Fachgebieten ergänzen das umfangreiche Angebot. Alle Mitarbeiter am Standort Wien können sämtliche Trainingsangebote in unserem HR Management System direkt einsehen und sich, nach entsprechender Genehmigung durch die Führungskraft, direkt über das System anmelden. Die Organisation der intern angebotenen Seminare erfolgt ebenfalls zentral im HR-Bereich der RZB-Gruppe, wodurch Synergien in der Abwicklung sowie eine Vereinheitlichung der Prozesse erzielt werden konnten.



Online-Schulung Sustainability Management

Im Online-Schulungsbereich wird den Mitarbeitern der RZB AG und RBI AG seit eineinhalb Jahren das Thema Nachhaltigkeitsmanagement angeboten, welches bisher mit hohem Interesse angenommen wurde.

Im Rahmen des Onboardings von neuen Mitarbeitern werden diese aufgefordert, die Schulung zu absolvieren. Alle anderen Mitarbeiter können sie jederzeit freiwillig durchführen. In beiden Fällen wird am Ende der Schulung ein Wissenstest durchgeführt.

Weiterbildungsinitiativen in den Netzwerkbanken sowie Sicherheits- und Spezialthemen

In etlichen Bereichen des RBI-Konzerns, besonders im Firmen- und Privatkundengeschäft sowie im Risiko-Management, wurden erneut erfolgreiche länderübergreifende Lernaufenthalte zum Wissensaustausch auf Expertenebene durchgeführt. Diese Form der praxisorientierten Ausbildung, abseits des traditionellen Lernens im Seminarraum, ist stark im Zunehmen begriffen. Im Jahr 2016 bekamen insgesamt 87 Mitarbeiter von Netzwerkbanken des RBI-Konzerns die Möglichkeit eines Praxisaufenthalts in der RBI AG. Auch Rotations- und Austauschprogramme für Talente und „High Potentials“ wurden weiter ausgebaut, so zum Beispiel das „Young Potentials Program“, das 2016 zum sechsten Mal erfolgreich gestartet wurde. In Summe haben bereits 57 Mitarbeiter aus zehn Ländern daran teilgenommen oder sind im aktuellen Durchgang dabei.



Branch Management Certificate 2016, © RBI AG

Die „Branch Management Academy“, die bis dato größte länderübergreifende Ausbildungsinitiative des RBI-Konzerns für Führungskräfte im Vertrieb, wurde 2016 weiter flächendeckend im Konzern ausgerollt. Knapp 60 Prozent aller Filialleiter im RBI-Konzern nahmen bereits daran teil. Die Ausbildung wurde speziell entwickelt, um die Management- und Führungs-Kompetenzen im Retailbanking zu stärken. Dabei legt der Ausbildungsplan einen Schwerpunkt auf „Business“ gepaart mit Sozialkompetenz und zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die insbesondere durch Trainings zur Konfliktlösung, Coaching, kritisches und konstruktives Feedback und Stressmanagement abgedeckt werden. Das Feedback der Teilnehmer ist sehr gut und erste Erhebungen zeigen klar, dass diese Trainingsreihe dazu beiträgt, die Geschäftserfolge in den beteiligten Filialen zu steigern.

Zusätzlich zu den Fachausbildungen wurden eine Reihe von Trainings zu Sicherheits- und Spezialthemen in den verschiedenen Ländern und Netzwerkbanken des RBI-Konzerns durchgeführt. Einige ausgewählte Programme sind nachfolgend erwähnt:

Zusätzlich zu den Fachausbildungen wurden eine Reihe von Trainings zu Sicherheits- und Spezialthemen in den verschiedenen Ländern und Netzwerkbanken des RBI-Konzerns durchgeführt. Einige ausgewählte Programme sind nachfolgend erwähnt:

Zentraleuropa (CE)

Das Trainee-Programm der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik wendet sich an junge Talente an den Universitäten und bietet diesen im Rahmen eines einjährigen Programms praktische Job Erfahrungen. Im Jahr 2016 konnten insgesamt zehn neue Trainees beschäftigt werden.

Südosteuropa (SEE)

Das von der Raiffeisen School in Rumänien organisierte Einführungsmodul für neue Mitarbeiter bietet Workshops an, die von Spezialisten aus der Abteilung Betrugs- und Korruptionsbekämpfung im Bereich Compliance der Raiffeisen Bank S.A. durchgeführt werden. Damit sollen von Anfang an richtige Verhaltensweisen in Bezug auf Betrug und Korruption vermittelt werden. Um alle Ebenen im Unternehmen zu diesem Thema zu erreichen, wurden für den Vorstand und das Top-Management spezialisierte Compliance-Workshops von einem führenden internationalen Beratungsunternehmen durchgeführt. Zusätzlich wurde, um die Bewusstseinsbildung für Betrugs- und Korruptionsbekämpfung im ganzen Unternehmen zu fördern, ein verpflichtendes eLearning-Modul zu Compliance entwickelt.

Das in der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien erfolgreiche „Wakanda-Programm“ („Inspire to Aspire“) ist ein integriertes Führungs- und Entwicklungsprogramm und richtet sich an das Top- und mittlere Management (siehe auch Seite 111 „Weitere Awards“). Es wurde entwickelt, um die Aufmerksamkeit auf die eigenen Verhaltensweisen und die der Mitarbeiter zu richten, um damit besser zu verstehen, wie man effektiver miteinander arbeiten kann. Das Programm beinhaltet nicht nur Präsenzs Schulungen, sondern auch experimentelles Lernen und Spiel-Elemente, um die Teilnehmer aktiv einzubeziehen.

In der Raiffeisen banka a.d. in Serbien wurden 2016 Schulungen mit anschließendem Wissenstest zu Compliance und Geldwäscheprevention für alle Mitarbeiter durchgeführt.

Osteuropa (EE)

In der Priorkbank Belarus wurden alle Mitarbeiter verpflichtend in Online-Schulungen zu den Themen Anti-Korruption, -Betrug, -Geldwäsche, Code of Conduct und Sicherheit geschult.

Neue Mitarbeiter der AO Raiffeisenbank in Russland müssen ihr Wissen zu Compliance und Vermeidung von Geldwäsche bei einem Test unter Beweis stellen. Bestehende Mitarbeiter müssen einen solchen Test einmal jährlich oder nach Änderung der jeweiligen russischen Gesetze durchführen. Anti-Korruptionstrainings werden für alle Mitarbeiter auch als eLearning-Kurs „Anweisungen zur Betrugsvermeidung“ angeboten.

Seit 2015 werden aufgrund der wirtschaftlich notwendigen Personalreduktionen in der Ukraine Spezialschulungen für den „Umgang mit Emotionen bei der Umsetzung unpopulärer Management-Entscheidungen“ abgehalten. Ziel der Schulungen ist es sicherzustellen, dass sich die Führungskräfte der Komplexität der Vorgänge bewusst sind und effektiv mit schwierigen Fällen umgehen können. Im Jahr 2016 gab es 35 Teilnehmer an dieser Schulung. Das für alle Mitarbeiter angebotene Programm zum Thema Stressmanagement soll dabei helfen zu verstehen, wie unausweichlicher Stress und damit verbundener Druck auf sie selbst und andere einwirkt. Das Programm bietet Trainings mit zwei Schwerpunkten an: zum einen die Prävention von Stressfaktoren und zum anderen die Reduzierung von Stress durch unausweichliche Stressfaktoren.

Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterbefragungen

Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Instrument zur Einbindung der Mitarbeiter in die Weiterentwicklung des Unternehmens und liefern wichtige Ansatzpunkte, woran noch gearbeitet werden muss.

Eine regelmäßige Mitarbeiterbefragung fördert die Einbindung der Mitarbeiter. Aus diesem Grund findet alle zwei Jahre eine umfassende gruppenweite Befragung statt. Auf diesen Rhythmus aufsetzend, wurde nach 2014 im Jahr 2016 wieder eine umfassende Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Darüber hinaus führen manche Standorte zusätzlich eigene kleinere Befragungen in den Jahren dazwischen durch.

Es wird stetig daran gearbeitet, die Teilnehmerzahl an der Mitarbeiterbefragung zu erhöhen und nicht nur die großen Netzwerkbanken einzubeziehen, sondern auch kleinere Unternehmen im Gruppenverbund. Daher konnte mit den Verbundunternehmen und anderen Raiffeisen-Unternehmen wie der Raiffeisen Centrobank AG die Gesamtzahl der teilnehmenden Unternehmen gesteigert werden. Insgesamt nahmen im Jahr 2016 rund 40.000 Mitarbeiter aus 26 Unternehmen teil. Bei der letzten gruppenweiten Befragung waren es 21 Unternehmen mit ca. 29.000 Mitarbeitern. Die Rücklaufquote betrug im Gesamtprojekt 2016 im Durchschnitt 84 Prozent. Das ist eine Steigerung um drei Prozentpunkte gegenüber der letzten Befragung.

Bei den Ergebnissen der beiden zentralen Faktoren Mitarbeiter-Engagement (Bindung an das Unternehmen und damit einhergehende Bereitschaft zum freiwilligen Mehreinsatz) und Mitarbeiter-Enablement (Vorhandensein eines erfolgsfördernden Umfelds) konnte ebenso eine wesentliche positive Veränderung festgestellt werden. Lagen die Werte 2014 im Durchschnitt noch bei 61 Prozent für Mitarbeiter-Engagement und 64 Prozent für Mitarbeiter-Enablement, so betragen diese 2016 68 Prozent bzw. 72 Prozent. Diese wesentlichen Steigerungen um sieben bzw. acht Prozentpunkte sind unter anderem auf die intensive Aufarbeitung der Ergebnisse in den einzelnen Unternehmen und auf die planmäßige Implementierung der Verbesserungsmaßnahmen zurückzuführen. Die erzielten Ergebnisse liegen mit drei Prozent bei Mitarbeiter-Engagement und vier Prozent bei Mitarbeiter-Enablement über der Vergleichsgröße der Markt-Benchmark „Financial Services in CEE“.

Es zeigt sich somit eindeutig, dass die konkrete Bearbeitung der in der Befragung aufgezeigten Themen und die Umsetzung geplanter Maßnahmen von den Mitarbeitern erkannt und positiv aufgenommen werden. Dadurch wird auch deutlich, dass eine Befragung alleine noch nichts ändert, sondern erst die vielen Maßnahmen, die danach in den einzelnen Unternehmen erarbeitet, geplant, umgesetzt und deren Erfolge regelmäßig abgefragt werden, führen zu einer Veränderung.

Die Aufarbeitung der Ergebnisse und Planung konkreter Umsetzungsmaßnahmen erfolgt meist auf zwei Ebenen: einerseits auf der Ebene des Gesamtunternehmens und andererseits auf der Ebene der einzelnen Organisationseinheiten. In manchen Unternehmen werden darüber hinaus auch Initiativen auf Bereichsebenen entwickelt. Ein konkretes Beispiel ist das Aufarbeitungskonzept der Netzwerkbank in Ungarn. Dort hat der Vorstand gemeinsam mit der ersten Führungsebene die Ergebnisse der Befragung sowie die Ergebnisse von Fokusgruppen-Interviews analysiert und interpretiert und davon abgeleitet vier Themen zur weiteren Umsetzung definiert. Das Besondere an der weiteren Vorgehensweise ist, dass jedes Thema von einem interdisziplinären Team bearbeitet wird. Dieses besteht aus Mitarbeitern und Führungskräften aller Vorstandsbereiche, wird von einer Führungskraft der ersten Ebene geleitet, von einem „Change Facilitator“ begleitet und darüber hinaus von einem Vorstandsmitglied gefördert.

Der RBI-Konzern wird auch in Zukunft einerseits diesen umfassenden Zyklus beibehalten und andererseits Möglichkeiten schaffen, die Meinung der Mitarbeiter noch zeitnaher zu erheben, um noch schneller reagieren zu können.

Mitsprache der Mitarbeiter



„Let's do it!“ – Veranstaltung 2017, © RBI AG

Die RZB AG und RBI AG legen großen Wert darauf, dass die Anliegen der Mitarbeiter gehört und ernst genommen werden. Mitarbeiter werden bei internen Veranstaltungen regelmäßig von den Vorständen aufgefordert, während der Veranstaltung Fragen per SMS zu senden, welche für alle Teilnehmer lesbar auf eine Leinwand projiziert und dann vom Vorstand beantwortet werden.

Darüber hinaus gibt es noch weitere Möglichkeiten, mit dem Vorstand zu interagieren.



RBI-Vorstands-Frühstück, © RBI AG

Seit dem Frühjahr 2015 haben die Mitarbeiter der RBI AG sechs Mal jährlich die Möglichkeit, an einem Frühstück mit einem RBI-Vorstandsmitglied teilzunehmen. Dieses Format lädt zum direkten Austausch mit dem RBI-Vorstand ein. Gemeinsam mit zehn bis zwölf Kollegen können sie in einem informellen Rahmen und in gemütlicher Frühstücksatmosphäre Fragen an den Vorstand richten und mit ihm zu aktuellen Themen diskutieren. Damit die Teilnahmechancen für alle Mitarbeiter gleich sind, entscheidet bei jedem Termin ein Losverfahren. Ferner steht der Vorstand der RBI

AG „Rede und Antwort“ auf der Intranetseite unter: „Fragen Sie den RBI-Vorstand“. Hier haben Mitarbeiter die Möglichkeit, auch anonym Fragen an den Vorstand zu stellen. Die Antworten werden für alle Mitarbeiter in einem Q&A-Fragenkatalog online zur Verfügung gestellt.

Die Mitsprache der Mitarbeiter wird weiters über ihre Interessensvertretung, den Betriebsrat, gewahrt, welcher über das Jahr hinweg viele verschiedene Aktionen setzt. Dazu gehört es auch, dass in den diversen Arbeitsgruppen des Betriebsrats der RBI AG und RZB AG Anregungen von Mitarbeitern zum Teil mit dem Betriebsarzt und dem Bereich Human Resources bearbeitet und laufend Aktionen gesetzt werden. Ziel ist es, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern. Einige Arbeitsgruppen sind permanent eingerichtet (z. B. Arbeitsplatzbedingungen/Gesundheit, Beruf/Familie, Ernährung, Mobbing/Stress/Burnout). Andere werden kurzfristig zusammengestellt und arbeiten projektbezogen. Dabei sind es nur selten kostenintensive Themen, die hier erörtert werden. Häufig geht es um das Aufgreifen einer Idee und deren Umsetzung in die Praxis. In Summe werden jährlich etwa 200 Maßnahmen erarbeitet. Somit sind die Arbeitsgruppen ein steter Nährboden für nachhaltige Verbesserungen.

Die Mitbestimmung und der Informationsaustausch werden zusätzlich zur arbeitsrechtlich vorgegebenen Mitwirkung des Betriebsrats in verschiedenen Gremien wie im Aufsichtsrat, Arbeitsschutzausschuss sowie durch mehrmals jährlich stattfindende Einzel-Jour-Fixes des Betriebsrats-Vorstandes mit den unterschiedlichen Vorstandsmitgliedern (CEO, COO/CIO, CRO und Markets & Retail) gewährleistet.

Ein Anteil von 44 Prozent der Mitarbeiter im Konzern unterliegt Kollektivvertragsvereinbarungen.

RBI-Konzern mit Europäischem Betriebsrat

2016 war das erste Jahr, in dem der 2015 neu gegründete Europäische Betriebsrat des RBI-Konzerns (EBR) voll operativ tätig geworden ist. Die folgenden acht EU-Länder sind im EBR vertreten: Bulgarien, Ungarn, Kroatien, Österreich, Polen, Rumänien, Slowakische Republik und die Tschechische Republik. Sie stellen insgesamt 13 Vertreter aus den verschiedenen Ländern. Im Rahmen der 2015 abgeschlossenen Europäischen Betriebsratsvereinbarung hat der EBR das Recht, über Angelegenheiten unterrichtet und angehört zu werden, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer von zumindest zwei zum RBI-Konzern gehörenden Unternehmen betreffen und grenzübergreifende Themen sind.

Der EBR kam im Laufe des Jahres 2016 zu zwei ordentlichen sowie einer außerordentlichen Sitzung zusammen. Dabei wurden eine Vielzahl von Themen mit dem RBI-Management diskutiert, wie etwa Initiativen betreffend „Prozessautomatisierung“, „Performance Management“ und Änderungen betreffend die geltenden Bonusregeln für den RBI-Konzern.

Sowohl der EBR als auch die Unternehmensleitung haben durch die gute Zusammenarbeit 2016 viel im Umgang miteinander gelernt und damit eine wichtige Grundvoraussetzung für eine auch weiterhin positive und produktive Zusammenarbeit gelegt. Für 2017 sind wieder zwei ordentliche EBR-Sitzungen geplant, die im Mai und im November stattfinden sollen.

Darüber hinaus verpflichtet sich der RBI-Konzern weiterhin dem Grundsatz der direkten und offenen Kommunikation mit den Mitarbeitern. Die gute Kooperation mit existierenden lokalen und/oder nationalen Mitarbeitervertretungen wird durch den EBR komplementiert, aber nicht ersetzt. Der EBR bildet eine wichtige zusätzliche Plattform für einen kontinuierlichen Dialog und strukturierten Informationsaustausch zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern durch ihre gewählten Vertreter.

Diversity Management und Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Diversity Management trägt in vielerlei Hinsicht zum Erfolg der RZB-Gruppe bei, denn durch vielfältige Teams entstehen aus der Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven innovative Lösungen. Nicht nur deshalb haben Vorurteile und Diskriminierung von anderen Nationalitäten oder Kulturen in der RZB-Gruppe keinen Platz.

Aus diesem Grund setzen wir uns für Gleichberechtigung unabhängig von Herkunft, sexueller Orientierung, Kultur, Geschlecht, Alter, Sprache, Einkommen, religiöser Überzeugung oder Behinderung ein. In unserem konzernweit geltenden Code of Conduct ist klar festgehalten, dass wir keinerlei Diskriminierung dulden. Dies ist auch in unseren Einstellungsrichtlinien in Bezug auf Bewerbungen klar geregelt. Diversity ist in unseren Werten und Überzeugungen fest verankert. Wir haben eine offene, vorurteilsfreie Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten und ihre individuellen Talente einbringen können.

Durch Diversity Management soll auch Chancengleichheit für Frauen geschaffen beziehungsweise gesichert werden. Für die Förderung von Frauen im Unternehmen sind entsprechende Rahmenbedingungen umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Arbeitsmodelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend in fast allen Ländern angeboten, ebenso wie Betriebskindergärten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten. Diese Angebote zielen unter anderem darauf ab, ein gezieltes Karenzmanagement zu ermöglichen, das den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben fördern soll. Väterkarenz steht die RZB-Gruppe positiv gegenüber und sieht diese als wichtige Möglichkeit, Gleichberechtigung privat und beruflich zu forcieren.

Um die Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung weiter auszubauen, werden gezielt Aus- und Weiterbildungsprogramme angeboten, die auch von weiblichen Mitarbeitern sehr positiv angenommen werden. So waren im Jahr 2016 27 Prozent der Teilnehmer des konzernweiten Top-Management-Programms „Execute“ Frauen, im Basic-Leadership-Programm der RBI AG betrug der Frauenanteil 26 Prozent und im Talent Lab für Führungskräfte 32 Prozent.

Weiters werden regelmäßig Gehaltsanalysen durchgeführt. Durch die laufenden Bemühungen der vergangenen Jahre, gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen, gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gehältern von Frauen und Männern. Mit der internen Richtlinie „Total Rewards Management“ ist ein umfassendes Rahmenwerk für die Ausgestaltung des gruppenweiten gültigen Entgeltmanagements vorgegeben. Dieses beinhaltet neben allen Vorgaben zur Umsetzung von gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen ein strukturiertes Stellenbewertungssystem wie auch regelmäßige Marktbenchmarks der Gehälter in den jeweiligen Ländern. Ein internes Stellenbewertungssystem ist die Basis für eine positionsbezogene und – daraus resultierende – geschlechterneutrale Vergütung.

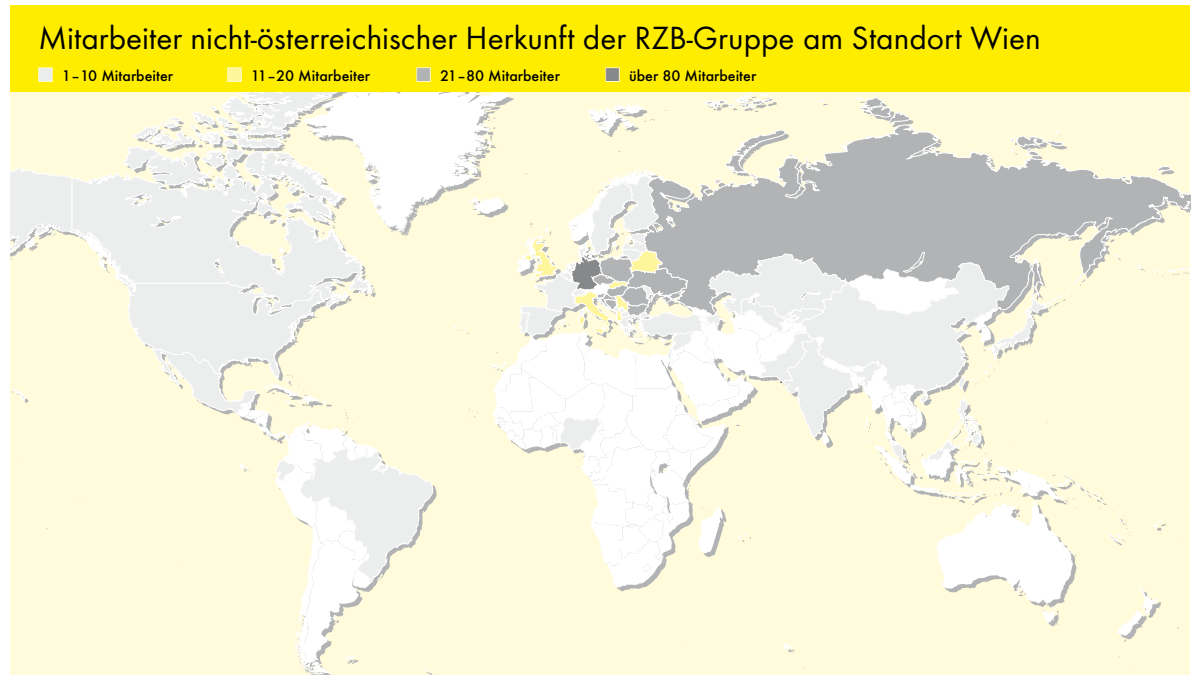
Wir möchten mit unseren Maßnahmen im Diversity Management zur Umsetzung von SDG 5 und SDG 8 beitragen. Im Detail geht es uns dabei darum, alle Formen von Diskriminierung gegenüber Frauen zu beenden sowie sicherzustellen, dass Frauen volle und wirksame Teilhabe haben und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung gewährleistet ist. Weiters unterstützen wir das Ziel, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu erreichen.

Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Standort Wien

Um zu zeigen, dass Diskriminierung jeder Art in unserer Gruppe keinen Platz hat, wurde – auch in Umsetzung der EU-Richtlinie gegen Diskriminierung – im Jahr 2011 für die RZB AG und die RBI AG eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen. Um der Ernsthaftigkeit dieses Themas noch mehr Gewicht zu verleihen, wurden in Kooperation mit dem Betriebsrat mehrere Mitarbeiter zu Mobbingbeauftragten am Standort Wien ausgebildet und dienen Kollegen als erste Anlaufstelle bei Problemen. Fachlich geschulte Mitarbeiter stehen zu den Themen Stress und Burnout als kompetente Ansprechpersonen zur Verfügung.

Nachhaltige Integration

2016 arbeiteten an den beiden Head Office-Standorten in Wien rund 700 Mitarbeiter (20 Prozent aller Mitarbeiter) mit nicht-österreichischer Herkunft aus insgesamt mehr als 50 Nationen.



Um diesen Kollegen aus anderen Ländern zu helfen, in Österreich Fuß zu fassen und um ihnen eine Plattform zur gegenseitigen Vernetzung zu geben, wurde die „International Community“ gegründet. Diese Initiative wurde von Mitarbeitern eigenständig ins Leben gerufen und umfasst größtenteils Kollegen, die in der Vergangenheit selbst nach Österreich übersiedelt sind. Ziel ist es, konkrete Hilfestellung zu leisten und neue Mitarbeiter der RZB AG und RBI AG mit wichtigen Informationen zu Themen des täglichen Lebens zu versorgen. Dazu gehören unter anderem Informationen zur Wohnungssuche, der Aneignung der deutschen Sprache, zu Amtswegen, zur medizinischen Versorgung, zu Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen. Mit der gebotenen Möglichkeit ein soziales Netzwerk aufzubauen, sollen ein einfacheres Zurechtfinden im neuen Umfeld und das Anpassen an die neue Kultur unterstützt werden. Die Vernetzung wird durch eine IT-Plattform unterstützt, welche für alle Mitarbeiter einfach im Intranet des Standorts Wien zu finden ist.

Die mittlerweile lange Tradition des International Dinner wurde 2016 fortgesetzt. Bei diesem Zusammenkommen kann man sowohl Kollegen aus anderen Bereichen der Bank als auch Kollegen aus verschiedenen Nationen beim Abendessen treffen. In einer entspannten, informellen Atmosphäre lässt es sich nicht nur gut über Küche und Kultur unterschiedlicher Länder sprechen, sondern es hilft auch neuen Kollegen aus anderen Ländern, sich einfacher zu integrieren.

Bei unseren Corporate-Volunteering-Aktivitäten haben wir einen Schwerpunkt im Bereich Migration und Integration gesetzt. Lesen Sie mehr über unsere diesbezüglichen Aktivitäten auf den Seiten 153 bis 159.

Vielfalt 2020



Im Jahr 2016 startete in der RZB AG und der RBI AG die Initiative „Vielfalt 2020“. Ziel ist es, mittels eines professionellen Diversity-Managements

die Vielfalt in unseren Unternehmen besser zu nützen bzw. zu forcieren, und damit einen positiven Beitrag zum Unternehmensergebnis zu leisten. Der organisatorischen Verankerung des Themas wurde durch die Nominierung einer Diversity-Beauftragten sowie durch die Implementierung eines Diversity-Ausschusses, der erstmals im Juli 2016 tagte, Rechnung getragen. Weiters wurden, um möglichst vielfältige Perspektiven miteinzubeziehen, aus allen Unternehmensbereichen 20 Diversity-Ambassadore ernannt. Diese wirken im Diversity-Ausschuss mit und haben die Aufgabe, Diversity in ihrem jeweiligen Umfeld zu forcieren, sowie sich in die Maßnahmenplanung und -umsetzung einzubringen.

Das Jahr 2016 stand ganz im Zeichen der Ausarbeitung einer Vision, Strategie und eines Maßnahmenpakets für alle relevanten Diversity-Dimensionen. Dazu fand ein Workshop mit den Diversity-Ambassadoren und anderen interessierten Kollegen statt. Die Finalisierung erfolgt im ersten Halbjahr 2017. Ein wesentlicher Faktor, der Diversität in Unternehmen und damit unter anderem die vermehrte Besetzung bzw. Bestellung von Frauen in Managementpositionen behindert, sind unbewusste Vorurteile. Dieser Themenbereich stand im Fokus von zwei „Führungskräfte-Breakfasts“ und von Impulsreferaten für interessierte Mitarbeiter.



Unconscious Bias Training, © RBI AG

Das erste umfangreiche Maßnahmenpaket zum „Empowerment von Frauen“ wurde im Jahr 2016 gestartet. Damit soll der Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen nachhaltig gesteigert werden. Um das Bewusstsein zu diesem Thema zu schärfen und größtmögliche

Transparenz für die Initiative zu gewährleisten, wurden umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen gesetzt. Für interne Nachbesetzungen wurde eine Wartefrist im Besetzungsprozess beschlossen, um ausreichend Zeit zu haben, auch qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Zusätzlich werden geeignete Kandidatinnen aktiv von HR-Mitarbeitern angesprochen. Das Mentoring für Frauen wird als ein wesentliches Instrument gesehen, um die Frauenquote im Management zu erhöhen. Deswegen soll dieser Bereich weiter forciert werden. Ein weiterer Themenschwerpunkt ist die Stärkung der Selbstkompetenz von weiblichen Führungskräften. Erste Trainingsmaßnahmen dazu haben bereits stattgefunden. Weiters wurden Ende 2016 und zu Beginn 2017 Workshops abgehalten, bei denen einerseits weibliche Talents und andererseits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgerufen waren, ihre Sichtweise zum



© Thomas Werk

Anke van Beekhuis, Gender Balance Expertin, OE Beraterin & Coach, Geschäftsführerin TheRedHouse

„Gender Balance ist in aller Munde und der Druck zur Veränderung durch politische und gesetzliche Vorgaben wird in Europa immer größer. Dass eine Geschlechterausgewogenheit im Unternehmen jedoch eine verbesserte Unternehmensleistung bringt, ist wenigen Unternehmen bewusst. Denn Geschlechterausgewogenheit spiegelt den Markt wider und verbessert durch unterschiedliche Herangehensweisen die Qualität der Entscheidungsprozesse sowie die Unternehmensethik. „Unternehmen mit weiblichen Vorstandsmitgliedern haben sich im Zeitraum von 2005 bis 2010 bei allen Kennziffern besser entwickelt als Unternehmen ohne weibliche Vorstandsmitglieder. Besonders groß ist der Abstand bei Umsatz und Gewinn.“ bringt es eine Studie von Ernst & Young auf den Punkt. Die RBI hat sich 2016 und 2017 mit dem Thema Gender Balance und der damit verbundenen Unternehmenskultur im Rahmen einer detaillierten Analyse auseinandergesetzt. Für uns als Berater ist das ein positives Signal. Sich darüber hinaus selbst eine Frauenquote zu „verordnen“, zeigt das wirkliche Streben nach einer Ausgewogenheit in allen Führungsebenen. Die Analyse ergab jedenfalls ganz deutlich, dass dafür das Talentereservoir in der RBI auf allen Ebenen gegeben ist, es muss lediglich mehr genutzt werden. So sind die selbstgesteckten Ziele für 2024 auf alle Fälle zu erreichen.“

ZITAT



Thema Empowerment von Frauen einzubringen. Die Ergebnisse der Workshops werden in das bestehende Maßnahmenpaket einfließen. Auf Grund von organisatorischen Anpassungen der Unternehmensstruktur wegen der Verschmelzung und dem Geschäftsabbau in Asien wurde die bis 2024 angestrebte Zielquote für Frauen in Aufsichtsrat, Vorstand sowie der zweiten und dritten Führungsebene in der RBI AG im Frühjahr 2017 auf 30 Prozent angepasst. Zeitgleich wurde jedoch eine bis 2024 zu erreichende Zielquote für den RBI-Konzern in Höhe von 35 Prozent für Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand sowie der zweiten Führungsebenen insgesamt beschlossen.



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Thema in der RZB-Gruppe. Daher ist die RZB AG seit 2014 Partner der Initiative „Unternehmen für Familie“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend.

Wir bekennen uns klar zu Familienfreundlichkeit, weil diese eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schafft und den Werten von Raiffeisen entspricht. Beson-

ders erwähnen möchten wir den Betriebskindergarten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten an den beiden Head Office-Standorten in Wien.

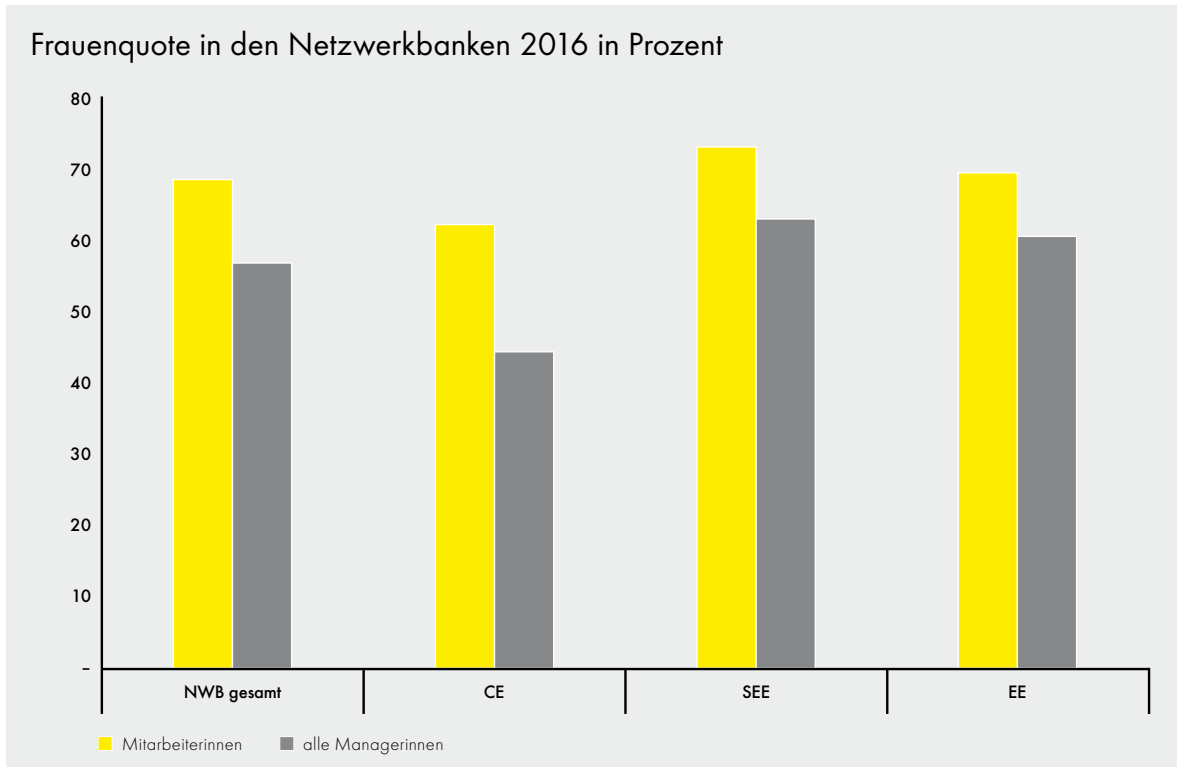
Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch der Raiffeisen-Leasing GmbH in Österreich ein sehr wichtiges Anliegen. Zu den gesetzten Maßnahmen zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Telearbeit, die den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, sowie ein aktives Karenzmanagement. Seit 2013 wird das Audit „berufundfamilie“ durchgeführt.



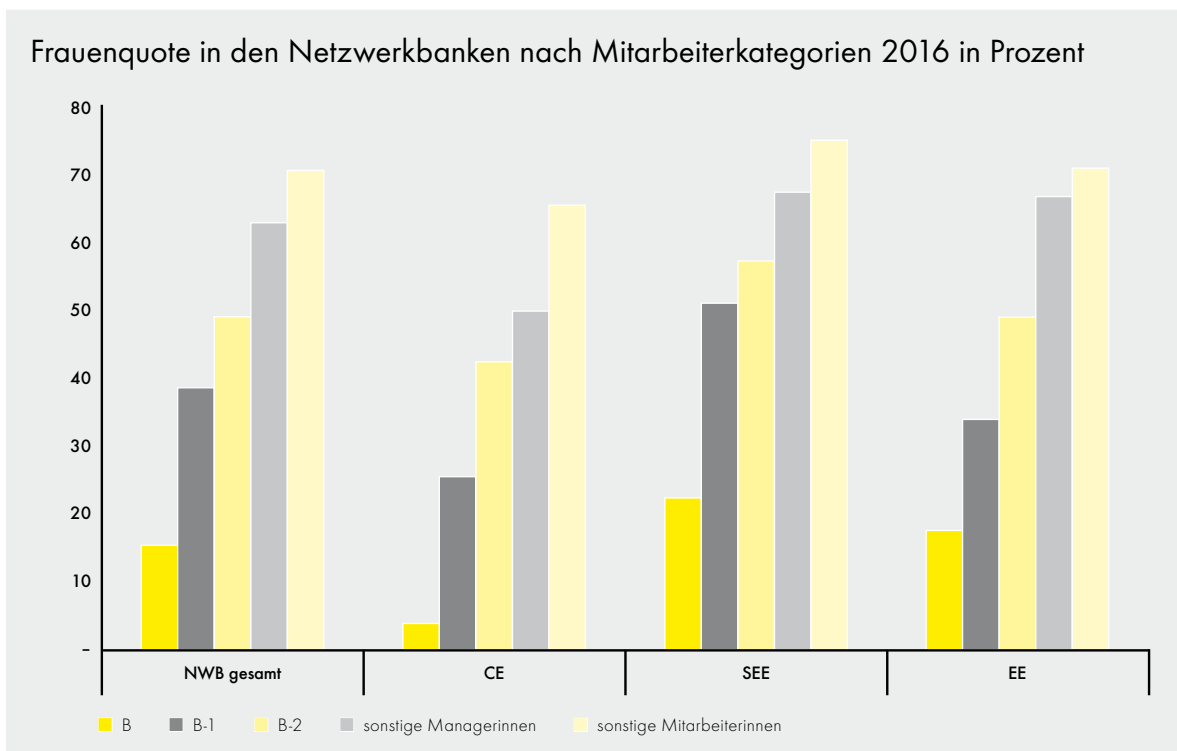
Die RZB AG und RBI AG haben 2016 das bestehende Sabbatical-Programm stark überarbeitet. Es werden mehrere Sabbaticalvarianten angeboten, die unterschiedliche Zeiträume und damit ein attraktives Freizeit- und Erholungsmodell für unterschiedliche Bedürfnisse bereithalten, welche bei Inanspruchnahme individuell genutzt werden können.

Diversity-Initiativen in den Netzwerkbanken

Die Frauenquote im Management der Netzwerkbanken des RBI-Konzerns ist traditionell sehr hoch:



Die Beschreibung der Abkürzungen entnehmen Sie bitte dem Verzeichnis am Berichtsende.



Die Beschreibung der Abkürzungen entnehmen Sie bitte dem Verzeichnis am Berichtsende.

In den verschiedenen Ländern, in denen der RBI-Konzern operativ tätig ist, sind sehr unterschiedliche Arbeitsgesetze sowie familien- und gesundheitspolitische Systeme in Kraft. Um den Mitarbeitern mehr Möglichkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für eine gute Work-Life-Balance anzubieten, stellen die Netzwerkbanken ihren Mitarbeitern unterschiedliche Zusatzangebote zur Verfügung, welche auf die lokalen Bedürfnisse und Möglichkeiten zugeschnitten sind. Auch die unten angeführten Initiativen zeigen, wie wir dazu beitragen die SDG-Ziele 5 und 8 zu unterstützen (SDGs siehe auch Seiten 25-26).

Zentraleuropa (CE)

Seit mehreren Jahren gibt es in der Raiffeisen Polbank das Programm „Die Familie ist uns wichtig“. Es bietet Müttern und Vätern neugeborener Kinder unter anderem die Möglichkeit der individuellen Anpassung der Arbeitszeit sowie die Nutzung von Arbeitsmitteln (Computer, Mobiltelefon) während der Karenz. Weiters beinhaltet es Gesundheitsdienstleistungen für die gesamte Familie und drei zusätzliche bezahlte Urlaubstage für Väter im ersten Monat nach der Geburt eines Kindes. Um auch weiteren Mitarbeitergruppen flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, wurde hierzu 2016 ein neues Programm eingeführt. Ausgangspunkt dafür war die Standortverlegung des Head Office. Ein Sozialfonds ermöglicht es, Mitarbeiter in Krisensituationen zu unterstützen. Dies kann durch finanzielle Beihilfen erfolgen oder durch Gewährung von Auszeiten. Die Bank verfügt auch über eine Anti-Diskriminierungs-Politik („Transparentny Bank“). Jeder Mitarbeiter kann Diskriminierung oder sonstigen Missbrauch direkt an die HR-Abteilung oder über andere definierte Kommunikationskanäle melden. Die Mitarbeiter können sich sicher fühlen, dass volle Vertraulichkeit gewährleistet wird.

Ein wichtiger Baustein für eine gute Work-Life-Balance in der Tatra banka, a.s. in der Slowakei ist das Prinzip, den Jahresurlaub innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres aufzubauchen anstelle ihn aufzuschieben, um dadurch eine längere Auszeit und ausreichend Erholung zu gewährleisten. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, durch einen verlängerten und teilweise bezahlten Urlaub der Gefahr eines Burnouts vorzubeugen. Mit dem neu gestarteten Home Office-Projekt werden erste Schritte getan, die Arbeitskultur zukunftsfähiger zu machen, indem die Möglichkeit des Home Office-Arbeitsplatzes geschaffen wurde.

Das Projekt zur Schaffung von Telearbeitsplätzen in der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn wurde 2016 weiter fortgesetzt, indem weitere infrastrukturelle Voraussetzungen geschaffen wurden. Damit soll ab 2017 einer noch größeren Anzahl von Mitarbeitern die Möglichkeit von Teleworking angeboten werden. Für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird den Mitarbeitern Teilzeitarbeit angeboten. Wenn es mit ihrer Arbeit vereinbar ist, können Mitarbeiter (nach Genehmigung durch den Vorgesetzten) ihre Arbeitszeit an ihre privaten Erfordernisse anpassen. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird grundsätzlich allen Mitarbeitern angeboten. Vor allem bei Mitarbeitern, die aus der Karenz zurückkehren, erfreut sie sich zunehmender Beliebtheit. Zu den Förderungen rund um das Thema Kind gehört der zusätzliche gewährte Sonderurlaub von fünf Tagen, den Väter bei der Geburt eines Kindes erhalten. Für Mitarbeiter, die am Samstag arbeiten, stellt die Bank Kinderbetreuung zur Verfügung. Im Rahmen der Frauenförderung werden für Mitarbeiterinnen mit Managementpotenzial Mentoringprogramme angeboten.



© Rudolf Vogl

Rudolf Vogl, Head of Group Human Resources, RBI AG

„Seit 2007 führt McKinsey die Studie „Women Matter“ durch und weist darauf hin, dass Unternehmen mit drei oder mehr Frauen in den Top-Positionen bessere Ergebnisse in ihrer finanziellen Performance aufweisen. Trotzdem hat sich die Anzahl der Frauen in Top-Management-Positionen in Europa nicht signifikant verändert. Viele Unternehmen haben bereits Maßnahmen gesetzt, von denen die Festlegung von Zielquoten eine ist. Die RBI-Konzern hat sich zu einem Ziel von insgesamt 35 Prozent Frauen in Vorständen, Aufsichtsräten und auf der zweiten Führungsebene innerhalb der nächsten acht Jahre kommittiert. Derzeit halten wir bei 28 Prozent, mit deutlichen Länderunterschieden. Diese beruhen u. a. auf strukturellen Gegebenheiten (Größe der Filialnetzwerke) oder einer historisch bedingt deutlich höheren Erwerbsquote von Frauen in Osteuropa. Letztere hat aber auch mit der wirtschaftlichen Situation und den deutlich schwächer ausgeprägten Anreizsystemen zum Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess bei Geburten zu tun. Ich glaube unser Ziel ist ambitioniert, aber erreichbar, wenn wir mit der aktiven Unterstützung unseres Vorstands die begonnenen Maßnahmen zur Verbreiterung der Basis an Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen weiterführen. Denn McKinsey sagt, es gibt nicht eine „Gläserne Decke“, sondern man verliert die Frauen über alle Führungsebenen hinweg.“

ZITAT





Die Raiffeisenbank a.s. in Prag hat als erstes tschechisches Unternehmen einen Betriebskindergarten namens ŽIRaIFKA gegründet. Seit nunmehr acht Jahren ist dieser erfolgreich in Betrieb und wurde 2016 von 68 Mitarbeiterkindern besucht. Damit unterstützt die Bank aktiv die Mitarbeiterinnen bei der Rückkehr aus der Karenz, da es besonders für kleine Kinder nur wenige öffentliche Kindergartenplätze gibt. Die Bank übernimmt 70 Prozent der Kosten, den Rest tragen die Mitarbeiter. Jene, die außerhalb von Prag wohnen, werden bei der Rückkehr aus der Karenz durch einen finanziellen Zuschuss zu den Kindergartenkosten unterstützt.



Helena Horská,
Teilnehmerin am
„Odyssey Leadership“
Diversity-Programm,
© Helena Horská

Viktória Kapušanská,
Teilnehmerin am
„Odyssey Leadership“
Diversity-Programm,
© Viktória Kapušanská

Kamila Šťastná,
Teilnehmerin am
„Odyssey Leadership“
Diversity-Programm,
© Raiffeisenbank a.s.

Seit 2013 nehmen Mitarbeiterinnen der Raiffeisenbank a.s. am Diversity-Programm „Odyssey Leadership“ teil. Dieses firmenübergreifende Diversity-Programm wendet sich an talentierte weibliche Führungskräfte aus der gesamten Tschechischen Republik und erstreckt sich über zehn Monate. Das Programm wurde 2016 mit 35 Teilnehmerinnen aus ganz Tschechien durchgeführt. Derzeit gibt es zwei Programme bestehend aus einem Basismodul und einem Fortgeschrittenenmodul. Von der Raiffeisenbank a.s. in Prag wurden 2016 für das Fortgeschrittenenmodul drei weibliche Führungskräfte nominiert. Ziel ist es, weibliche Führungskräfte der Raiffeisenbank in der Tschechischen Republik auf mehreren Gebieten zu fördern: ef-

fektiver Führungsstil, Steigerung von Selbstvertrauen und Mut sowie Ausbau des Netzwerks mit anderen Frauen mit ähnlichen Interessen in der tschechischen Wirtschaft. Das Programm wird sehr gut angenommen und vom Großteil der Teilnehmerinnen als sehr nützlich und unterstützend bei Veränderungsprozessen wahrgenommen. Das übergeordnete Ziel von Odyssey ist es, die Anzahl der weiblichen Führungskräfte an der Unternehmensspitze zu erhöhen.

Das Projekt zur Schaffung von Telearbeitsplätzen in der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn wurde 2016 weiter fortgesetzt, indem weitere infrastrukturelle Voraussetzungen geschaffen wurden. Damit soll ab 2017 einer noch größeren Anzahl von Mitarbeitern die Möglichkeit von Teleworking angeboten werden. Für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird den Mitarbeitern Teilzeitarbeit angeboten. Wenn es mit ihrer Arbeit vereinbar ist, können Mitarbeiter (nach Genehmigung durch den Vorgesetzten) ihre Arbeitszeit an ihre privaten Erfordernisse anpassen. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird grundsätzlich allen Mitarbeitern angeboten. Vor allem bei Mitarbeitern, die aus der Karenz zurückkehren, erfreut sie sich zunehmender Beliebtheit. Zu den Förderungen rund um das Thema Kind gehört der zusätzliche gewährte Sonderurlaub von fünf Tagen, den Väter bei der Geburt eines Kindes erhalten. Für Mitarbeiter, die am Samstag arbeiten, stellt die Bank Kinderbetreuung zur Verfügung. Im Rahmen der Frauenförderung werden für Mitarbeiterinnen mit Managementpotenzial Mentoringprogramme angeboten.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina möchte einen Beitrag leisten für jene Elternteile, die gerne vorzeitig (vor dem ersten Geburtstag des Kindes) aus der Karenz zurückkommen. Um dies zu unterstützen, bietet sie eine Refundierung der Kosten für die Kleinkinderbetreuung an. Der seit dem Jahr 2010 bestehende Vertrag mit der Agentur „USPON“ zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung im Callcenter wurde auch im letzten Jahr wieder erneuert. Damit soll Menschen mit Behinderung die Möglichkeit gegeben werden, sich in ein Arbeitsumfeld zu integrieren und Berufserfahrung zu sammeln. Für den Fall von Diskriminierung oder von Mobbing sind im Compliance-Manual klare Prozesse, basierend auf den Anti-Diskriminierungs-Grundsätzen des konzernweiten Code of Conduct, definiert.

Für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. in Pristina, neben der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit, auch einen Firmenkindergarten an.

In der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien wurde eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingeführt. Seit dem Jahr 2015 wurden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten für die meisten Einheiten im Unternehmen flexible Arbeitszeiten definiert. In einigen davon wurde es auch ermöglicht, einen Teil der Arbeit vom Heimarbeitsplatz aus zu erledigen.

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien bietet flexible Arbeitszeiten für ihre Mitarbeiter an. Zusätzlich haben Mütter,

die aus der Karenz zurückkommen, einen Anspruch auf eine um zwei Stunden reduzierte Arbeitszeit. Es sind darüber hinaus längere unbezahlte Abwesenheiten in Form von Sabbaticals möglich.

Gesundheit und Sicherheit

Für jedes Unternehmen sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter die Basis für den Erfolg. Die RZB-Gruppe leistet dafür mit verschiedenen Angeboten und Einrichtungen einiges an Vorsorge und Unterstützung. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge bieten wir zahlreiche zusätzliche Angebote an. Wir sehen es als unsere Aufgabe, Menschen ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und ihre Leistungsfähigkeit zu fördern. In allen Ländern werden die gesetzlich vorgeschriebenen Standards zur Arbeitssicherheit und -gesundheit eingehalten und die entsprechenden Gremien und Beauftragten eingerichtet bzw. ernannt.

Im Berichtszeitraum lag die Abwesenheitsrate für die RZB-Gruppe im Jahr 2016 bei vier Prozent (2015 waren es ebenfalls vier und 2014 sowie 2013 drei Prozent). Es gab einen Todesfall. Die Verletzungsrate nach ILO beträgt 0,24 (0,23 in 2015; 0,18 in 2014; 0,23 in 2013).

Gesundheitsmaßnahmen am Standort Wien

Zur Förderung der Gesunderhaltung der Mitarbeiter sind vielfältige Angebote und Präventivmaßnahmen verfügbar, von denen alle Mitarbeiter Gebrauch machen können. So wird beispielsweise jedes Jahr, in Kooperation mit der „Health+Life Gesundheitsmanagement GmbH“, an den Head Office-Standorten in Wien eine ganzheitliche Gesundheitsuntersuchung kostenlos bereitgestellt. Die Teilnahme an optionalen Zusatzmodulen (z. B. Schilddrüsen-Screening, Gefäßvorsorge) wird finanziell unterstützt. Im Rahmen der Arbeitszeit können unterjährig auch weitere medizinische Angebote, wie die Impfvorsorge für die FSME-Schutzimpfung oder die Gripeschutzimpfung, genutzt werden. Diese Gesundheitsvorsorgeleistungen werden durch ein Team von Betriebsärzten erbracht, welches die gesamte arbeitsmedizinische Betreuung sicherstellt. Dazu gehört auch die regelmäßige Arbeitsplatzbegehung mit gründlicher ergonomischer Beratung bis hin zur individuellen Arbeitsplatzgestaltung. Des Weiteren stehen den Mitarbeitern auf eigene Zeit und Kosten in entsprechend adaptierten Unternehmensräumlichkeiten Massagen, Osteopathie, Physiotherapie, Hypnosetherapie, Cranio-Sacral-Therapie, Nuad, Shiatsu und Ernährungsberatung zur Verfügung. Um die medizinische Gesundheitsvorsorge zu komplettieren, wird für Mitarbeiter sowie deren Angehörige (Kinder, Ehepartner und Lebenspartner) ein Zuschuss zu einer Gruppenkrankenversicherung gewährt.

Darüber hinaus bestehen weitere Initiativen zur Bewahrung und zur Förderung der Fitness und Gesundheit. Neben zahlreichen Kursen (z. B. Yoga, Selbstverteidigung) und sonstigen Sportinitiativen im Haus werden die Mitarbeiter motiviert, auch in der Freizeit körperlich aktiv zu sein, indem u. a. Fitnesscenter-Mitgliedsbeiträge bezuschusst werden. Bereits zum dritten Mal nahm das Unternehmen an der Global Corporate Challenge „10.000 Schritte pro Tag zur Gesundheit“ teil. Dabei haben zahlreiche Mitarbeiter ehrgeizig und erfolgreich über 100 Tage die gesteckten Teamziele verfolgt und erreicht. In der jährlich stattfindenden Gesundheits-/Fitnesswoche werden Schnupperstunden und Vorträge angeboten. Weitere Fachvorträge (z. B. Fit4Brain, Gesundes Gehirn – Fördern und Erhalten) finden über das Jahr verteilt statt. Im UNIQA-Vitaltruck können interessierte Mitarbeiter ihren Fitnessstatus fachmännisch bestimmen lassen und sich Trainingsinputs holen. Im vierten Quartal 2016 besuchte zudem ein UNIQA-Vitalcoach alle Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz, um einfache Bewegungsübungen mit Thera-Bändern zu zeigen, welche die Mitarbeiter im Anschluss geschenkt bekommen haben.



UNIQA Vital Truck, © RBI AG



UNIQA Vital Truck, © RBI AG

Ein besonderes Augenmerk wird auch auf die Erhaltung der mentalen Gesundheit gelegt. Hierfür bietet das Unternehmen ein für den Mitarbeiter kostenloses „Employee Assistance Program“ an, welches bei psychischen Belastungen – egal, ob privater oder beruflicher Natur – Unterstützung bietet. Dieser Service wird durch einen externen Spezialisten angeboten, den die Mitarbeiter zum Thema Burnout-Prophylaxe und zur Stressbewältigung kontaktieren können. Diese Möglichkeit steht anonym, ohne dass der Arbeitgeber informiert wird, und kostenlos zur Verfügung. Zusätzlich hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, fünf Therapieeinheiten bei einem auf Burnout- und Stressmanagement spezialisierten Institut zu nutzen, deren Kosten großteils vom Unternehmen übernommen werden.

Auch die Verbundunternehmen legen schon seit Jahren großen Wert auf das betriebliche Gesundheitswesen. Es finden dazu regelmäßige Evaluierungen und Schulungen etwa zu Arbeits- und Gesundheitsschutz statt. Es werden umfangreiche interne Sport- und Gymnastik-Kurse neben weiteren Förderungen für Sport und Kultur angeboten.

Auch die Raiffeisen Centrobank AG fördert eine Reihe von Sportevents. Darunter fallen neben diversen Läufen (Vienna Businessrun, Vienna Nightrun, Vienna City Marathon, Wings for Life) auch das Sponsoring einer Beachvolleyball-Gruppe oder der Soccer Cup. Dieser war mit vier Mannschaften und zahlreichen Zuschauern aus den Reihen der Mitarbeiter auch 2016 ein sehr erfolgreicher abteilungsübergreifender Sportevent. Sportliche Aktivitäten erfreuen sich seit vielen Jahren hoher Beliebtheit bei den Mitarbeitern. Darum fördert und bezuschusst die RZB-Gruppe Einzel- und Teamsport wie z. B. Fußball, Badminton, Tennis, Eishockey, Skifahren und Langlaufen. Im Vordergrund all dieser breitgefächerten Sportangebote steht der Gedanke, einen besseren Ausgleich der Work-Life-Balance zu schaffen und den Teamgeist zu fördern.

Gesundheitsinitiativen in unseren Netzwerkbanken

Gesundheitsvorsorge ist ein Thema, welches auch in den Netzwerkbanken des RBI-Konzerns über die verschiedenen Länder hinweg ein zentrales Anliegen darstellt. Um den Rahmen an Vorsorge und Gesundheitserhaltung zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben deutlich zu ergänzen, gibt es zahlreiche Angebote und Aktivitäten, welche die Mitarbeiter nutzen können. Die Palette der Angebote ist teilweise sehr unterschiedlich, je nachdem, was lokal in den jeweiligen Ländern benötigt und ermöglicht werden kann.

Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisen Polbank bietet seit drei Jahren ein Cafeteria-System an, aus welchem die Mitarbeiter attraktive Sozialleistungen (z. B. Fitnesscenter, Theater- und Kinotickets und medizinische Unterstützungsleistungen) wählen können. Für die Gesundheitsvorsorge und die Förderung der Interessen ihrer Mitarbeiter bietet die Bank finanzielle Unterstützung für verschiedene Aktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur an. Für eine bessere gesundheitliche Absicherung bezuschusst die Bank eine private Krankenversicherung für ihre Mitarbeiter, die zusätzlich auf bis zu zwei weitere Familienmitglieder erweitert werden kann. Auch bei weiteren Versicherungen, wie Lebens- und Unfallversicherung, unterstützt die Bank ihre unbefristeten Mitarbeiter bis zur Hälfte der Kostenübernahme. Über einen eigenen Sozialfonds können Mitarbeiter in schwierigen Situationen Hilfe erhalten.

Ebenso bietet die Tatra banka, a.s. in der Slowakei im Rahmen der geförderten Gesundheitsvorsorge aus einem Cafeteria-System verschiedene Angebote aus den Bereichen Medizin und Vorsorge oder Sport an, aus dem die Mitarbeiter auswählen können. Für Top-Manager wurden Verträge mit medizinischen Versorgungszentren abgeschlossen, die zusätzliche Gesundheits- und Vorsorgeleistungen erbringen.

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik organisiert jährlich eine Grippe-Impfkation, an der alle Mitarbeiter teilnehmen können. 2016 nutzten 218 Mitarbeiter dieses Vorsorgeangebot.

Bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn werden Gesundheits-Screenings und Beratungsprogramme für alle Mitarbeiter angeboten. Ein Betriebsarzt steht einmal in der Woche für die Gesundheitsbetreuung vor Ort zur Verfügung. Weiters kann zwischen unterschiedlichen Leistungen im Bereich Sport, Kultur oder Versicherung ausgewählt werden, die vom Unternehmen im Rahmen eines flexiblen Sozialleistungssystems finanziell unterstützt werden. Zur Prävention für die psychische Gesundheit werden, basierend auf einem jährlichen Budget, verschiedene Trainingsangebote zur Verfügung gestellt, die beispielsweise folgende Schwerpunkte thematisieren: „Wie geht man mit Stress um?“, „Wie kann man Burnout vermeiden?“, „Wie kann man eine Balance zwischen den unterschiedlichen Prioritäten im Leben herstellen?“

Südosteuropa (SEE)

Bei der Raiffeisen Bank Sh.A. in Albanien wurde vor zwei Jahren je eine Kantine für die Mitarbeiter an beiden Head Office-Standorten eingerichtet, die zu 50 Prozent bezuschusst wird. Weiters gibt es eine private Gesundheitsversicherung, die für die Mitarbeiter abgeschlossen wurde und das Anrecht auf Vorsorge- und Akutuntersuchungen sowie auf weitere Gesundheitsdienstleistungen beinhaltet. Für die mentale Gesunderhaltung werden Stressmanagement-Seminare angeboten wie auch Yoga-Klassen, die nach der Arbeit besucht werden können.

Seit zwei Jahren gibt es bei der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina ein spezielles Hilfe-Paket für Mitarbeiter, die von einem Banküberfall betroffen waren. Die Maßnahmen sollen den Genesungsprozess unterstützen und reichen von psychologischer Unterstützung über Stressreduktionstrainings bis hin zu dem Angebot, in eine andere Abteilung zu wechseln. Um die Förderung von Sport und Teamgeist zu unterstreichen, hat die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina am Sportwettbewerb des Bankenverbandes teilgenommen.

Bei der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurde ein neues Sport-Programm eingeführt, welches den Mitarbeitern auf Basis einer Prepaid-Sportkarte den Zugang zu verschiedenen Sport- und Erholungsangeboten ermöglicht. Um das Thema Work-Life-Balance für die Mitarbeiter noch greifbarer zu machen, hat die Bank zusätzlich einen Sporttag für alle ihre Mitarbeiter organisiert. Ergänzend wurde 2016 ein Stressmanagement-Training neu entwickelt und in den internen Trainingskatalog aufgenommen. Zusätzlich wurden Seminare zum Thema „Positives Denken“ und Work-Life-Balance-Workshops angeboten. Ferner können Mitarbeiter im Bedarfsfall kostenlos Coaching und psychologische Unterstützung in Anspruch nehmen. Das Gesundheitsangebot wird durch eine Zusatzkrankenversicherung und regelmäßige medizinische Untersuchungen, die ebenfalls allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen, vervollständigt.

Bei der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. gibt es eine Krankenversicherung für Mitarbeiter, bei der auch Kinder und Angehörige mitversichert werden können. Zusätzlich wird den Mitarbeitern eine Lebensversicherung angeboten. Weiters gibt es Sonderkonditionen für Sport- und Kulturaktivitäten. Für Stressmanagement und positives Denken stehen spezielle Kurse zur Verfügung.

Auch im Jahr 2016 wurde das Programm „Back to Balance“ von der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien erfolgreich mit 174 Teilnehmern (rund zehn Prozent aller Mitarbeiter) fortgesetzt. Im Rahmen des Programms sollen durch regelmäßige Angebote wie z. B. Trainings zum Stressmanagement die Gesundheit und Work-Life-Balance der Mitarbeiter gefördert werden. Die Mitarbeiter konnten dabei einfache und praktische Maßnahmen kennenlernen, um besser mit belastenden Situationen umzugehen und um das Wohlbefinden zu steigern.

Es ist geplant, auch weiterhin das „Back to Balance“-Programm fortzuführen, da die Nachfrage und das Interesse an dem Thema im Unternehmen klar gegeben ist.

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien bietet allen Mitarbeitern eine Kranken- und Unfallversicherung sowie die Möglichkeit, Gesundheitsdienstleistungen begünstigt in Anspruch zu nehmen. Dies beinhaltet auch kostenlose psychologische Beratung. Bei schweren medizinischen oder finanziellen Problemen wird anhand von definierten Anspruchsvoraussetzungen und im Rahmen eines festgelegten Budgets Unterstützung geleistet.



Seit dem Jahr 2013 bietet die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien unter dem Namen RStyle – „A Balanced Lifestyle“ ein Programm mit einer Vielzahl an Maßnahmen für ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld in der gesamten Organisation an. Der Bank wurde dafür der „Corporate Social Responsibility Romanian Award“ in der Kategorie „Supporting the employees“ verliehen.



RStyle, © Raiffeisen Bank S.A.

Das sehr umfangreiche Programm wendet sich an alle Mitarbeiter und basiert auf den drei Hauptsäulen: physische Gesundheit, psychoemotionale Balance und gesunde zwischenmenschliche Beziehungen. In einem Set an Maßnahmen zeigt es den Mitarbeitern Lösungsansätze, die zu einem gesunden Lebensstil führen und die Lebensqualität und Arbeitsleistung erhöhen. Das Programm soll Selbstbewusstsein und emotionale Ausgeglichenheit für eine gute Balance zwischen Arbeits- und Berufsleben ermöglichen. Insgesamt nutzten 2016 rund 2.600 Bankmitarbeiter die RStyle-Angebote im Rahmen von knapp 112 Veranstaltungen, was ungefähr die Hälfte der Belegschaft ausmacht.



RStyle, © Raiffeisen Bank S.A.

Das RStyle-Programm umfasst viele Bereiche, in denen es auf die Organisation und seine Mitarbeiter maßgeschneiderte Angebote bereithält, sei es Sport, Ernährung, gemeinsame Freizeitaktivitäten, Erziehung und Familie oder Entwicklungsthemen. So wurde im Rahmen von RStyle ein Projekt zu Stressmanagement erarbeitet, welches Beratung und Methoden zur Stress-Prävention beinhaltet. 108 Mitarbeiter haben an diesem Programm, welches auf einer Diagnose der eigenen Gewohnheiten und Stressfaktoren aufbaut, teilgenommen. Begleitende Workshops und persönliche Beratung sollen dabei helfen, bestehende Gewohnheiten in „gesunde“ Gewohnheiten umzuwandeln. Zur Unterstützung des Wohlbefindens bietet das RStyle-Programm ein breit gefächertes Angebot zur aktiven Teilnahme der Mitarbeiter, wie z. B. Workshops für klassische Musik oder Theater, Besuch von Kunst-Ausstellungen und Outdoor-Aktivitäten.

Das sehr umfangreiche Programm wendet sich an alle Mitarbeiter und basiert auf den drei Hauptsäulen: physische Gesundheit,

Das RStyle-Programm umfasst viele Bereiche, in denen es auf die Organisation und seine Mitarbeiter maßgeschneiderte Angebote bereithält, sei es Sport,



© Irina Kubinschi

Irina Kubinschi, Executive Director Human Resources, Raiffeisen Bank S.A.

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ (Schopenhauer). Das ist keine einfache Weisheit. Wir, als Unternehmen, wollten unseren Beitrag dazu leisten, die Lebensgewohnheiten unserer Mitarbeiter zu verbessern. Wir wollten Humor und eine gute gesundheitliche Verfassung am Arbeitsplatz ebenso fördern wie gute Teamatmosphäre und eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Deshalb haben wir ein umfassendes Programm gestartet: RStyle – „Live a balanced life“ – mit den Hauptsäulen physische Gesundheit, psycho-emotionale Balance und gesunde zwischenmenschliche Beziehungen. Die gesundheitsfördernden Schwerpunkte wurden im Rahmen einer internen Studie identifiziert: RSport, RErnährung, RElternschaft, EntwicklungR, ReiseR und ZusammenR. Ein Dashboard mit Zahlen und Fakten, die wir erhoben haben, ist verfügbar und dient uns als GPS. Es ist klar, dass so ein Projekt nicht alle Unausgeglichenheit im Leben von tausenden Menschen beheben kann, das wäre unrealistisch. Dennoch haben wir es geschafft, eine gesteigerte Aufmerksamkeit auf jene Dinge zu richten, die eine gesundheitsfördernde Wirkung haben. Basierend darauf kann jeder Mitarbeiter unabhängig und individuell auf das Angebot zurückgreifen, welches für ihn persönlich den besten Beitrag für mehr Balance im Leben bringt.“

ZITAT



Eine jährliche Vorsorgeuntersuchung bietet die Raiffeisen banka a.d. in Serbien bereits seit mehreren Jahren an. Ab 2016 wurde das System umgestellt, sodass nicht nur bestimmte Mitarbeitergruppen teilnehmen können, sondern alle Mitarbeiter ungeachtet von Altersstufen und Funktion im Unternehmen. Zum Thema Gesundheit gehört es auch, dass die Bank jährlich eine Gripeschutzimpfung sowie zwei Blutspendenaktionen für alle Mitarbeiter organisiert. Eine Reihe von Angeboten, z. B. Yogakurse, Pilates, Fußballtraining und Chorstunden, sollen die Work-Life-Balance positiv beeinflussen und damit zur Vermeidung von Burnout beitragen. Zum Sportangebot gehört auch der jährlich stattfindende Sporttag, der für alle Mitarbeiter durchgeführt wird und an dem ebenso die Kinder der Mitarbeiter teilnehmen können. Der Vorsorgegedanke wird mit der zusätzlichen Pensionsversicherung (Raiffeisen Future) aufgegriffen. Die Bank verdoppelte auch 2016 für alle Mitarbeiter, die selbst in die Pensionsversicherung einzahlen, die Prämienzahlung. Im Fall einer schwerwiegenden Krankheit wird den Mitarbeitern über den Sozialfonds „Boško Kostić Stiftung“ finanzielle Unterstützung angeboten. Die Raiffeisen banka a.d. in Serbien setzte 2016 ihre kostenlosen monatlichen Workshops und Vorträge zu unterschiedlichsten Gesundheits- und Sozialthemen fort, wie z. B. „Wie kann Musik heilen?“, „Wann und wie sollte man nein sagen?“ oder für die Kinder von Mitarbeitern zum Thema „Tut erwachsen werden weh?“.

Osteuropa (EE)

Die Priorbank JSC in Belarus bietet im Rahmen der Gesundheitsförderung seit dem Jahr 2015 für alle ihre Mitarbeiter eine jährliche Vorsorgeuntersuchung an, die sehr gut angenommen und auch 2016 zur Verfügung gestellt wurde. Im Rahmen der Gesundheitsförderung gibt es Gratismitgliedschaften für Fitnesscenter. Die Teilnahme an Sportwettbewerben wie Beachvolleyball, Tischtennis, Winterfischen, Bowling, Schwimmen und Fußball wird finanziell gefördert. Im Zuge dessen hat 2016 ein Team von Finanz- und IT-Spezialisten der Priorbank JSC die vom Verteidigungsministerium ausgerichteten „Military sports patriotic games“ gewonnen. Um den Mitarbeitern den Zugang zu Schulungen zum Thema Prävention einfach zugänglich zu machen, wurden drei Online-Schulungen aufgesetzt: „Effektives Konfliktmanagement“, „Stressmanagement“ und „Wie geht man mit unzufriedenen Kunden um?“. Um einen Ausgleich für die Mitarbeiter anzubieten, fördert die Bank kulturelle Veranstaltungen wie z. B. Theaterabende, Konzerte und Kinderaufführungen. Weiters subventioniert die Bank das Kantinenessen.

Die AO Raiffeisenbank in Russland legt großen Wert auf die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter und bietet seit 2015 Schulungen zur Stressvorbeugung an. Das Trainingsangebot wurde kontinuierlich weiter ausgebaut und ermöglicht es Mitarbeitern, bei ganztägigen Präsenzs Schulungen und in Form von eLearnings verschiedene Techniken zum Umgang mit Stress zu erlernen und wie der eigene Stresslevel bestimmt werden kann.

Personalmarketing

Rekrutierung & Employer Branding am Standort Wien



Career Calling, © RBI AG

Der Schwerpunkt in der Rekrutierung und im Personalmarketing lag im Jahr 2016 wiederholt im IT- und Technikbereich. Im Rahmen dessen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Employer Branding Strategie der Austausch und die direkte Interaktion mit Studierenden und Absolventen. Dies erfolgt auf Karrieremessen oder direkt vor Ort, wie beispielsweise an den Fachhochschulen in Wiener Neustadt und Hagenberg sowie bei Gesprächen mit den Jahrgangsbesten der Technikstudiengänge. Auch beim TUDay16 konnte sich Raiffeisen den Studierenden der TU Wien zum ersten Mal gemeinsam mit der R-IT als attraktiver IT-Arbeitgeber präsentieren. Bei der größten Karrieremesse Österreichs, der „Career Calling 16“, war Raiffeisen

zum 20. Mal vertreten. Am „Raiffeisen-Messestand“ beantworteten Mitarbeiter und Führungskräfte von RZB AG, deren Verbundunternehmen und RBI AG gemeinsam mit sieben weiteren Unternehmen der Raiffeisen Bankengruppe interessierten Wirtschafts- und Technik-Studierenden sowie Absolventen zahlreiche Fragen zu Einstiegs-, Teilzeit- und Praktikumsmöglichkeiten.

Um sicherzustellen, dass alle Möglichkeiten der Kommunikation mit jungen Talenten und Bewerbern genutzt werden, wurde die Online-Präsenz gestärkt, indem durch das Firmenprofil auf sozialen Medien und innovativen Jobportalen eine neue Möglichkeit der Ansprache genutzt wird. Dies ging mit einer Intensivierung bzw. dem Aufbau der Kooperationen, Partnerschaften und Sponsoring mit technischen Hochschulen einher. Neue Berufsbilder und vielfältige Einstiegsmöglichkeiten im IT-Umfeld einer digitalen Bank konnten Studierenden und Absolventen von technischen Studiengängen im Rahmen von Gastvorträgen und Lehraufträgen an Hochschulen (z. B. FH Krets, FH Wiener Neustadt, WU Wien) und bei diversen Networking-Veranstaltungen (z. B. JOSZEF Assessment Center, profil High Potential Day, TU Cross table dinner) vorgestellt werden.

Weiterhin bildet die aktive Unterstützung bei Bachelor- und Masterarbeiten und Betreuung von Seminararbeiten wichtige Kontaktpunkte mit den Studierenden und gibt die Möglichkeit einer Bindung an das Unternehmen. Das nachhaltige Zeitinvestment in Technik-/IT-Studierende wurde belohnt: In der „Universum-Studie 2016“ im Ranking der attraktivsten Arbeitgeber Österreichs hat sich die RBI AG um 25 Plätze verbessert. Demnach gehört die RBI AG bei Technik-/IT-Studierenden zu den 50 attraktivsten Arbeitgebern. (Quelle: <http://universumglobal.com/rankings/austria/student/2016/engineering-it/>)

Unter den Wirtschaftsstudierenden konnte sich die RBI AG erfreulicherweise Platz sieben im Ranking der attraktivsten Arbeitgeber in Österreich sichern. (Quelle: <http://universumglobal.com/rankings/austria/student/2016/business-commerce/>)

Aus der „Deloitte Talent in Banking Survey 2015“ geht die RBI AG als der beliebteste Arbeitgeber bei Studierenden im Bankwesen in Österreich hervor. (Quelle: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/financial-services/talent-in-banking-austria.pdf>)

In einer weiteren Befragung von Studierenden in Österreich, der „Graduate Barometer 2016“ von trendence, einem Forschungsinstitut für Employer Branding, konnte die RZB AG, als einziges Finanzinstitut, im Business Ranking einen Platz unter den „Top 10 Arbeitgebern“ behaupten. (Quelle: <http://www.trendence.com/unternehmen/rankings/austria.html>)



Gelebte Nachhaltigkeit durch die Förderung von jungen Talenten durch Aus- und Weiterbildung zahlt sich aus: Das Traineeprogramm „Corporate Finance“ der RBI AG wurde erstmals von einer unabhängigen Jury mit dem TraineeNet Award in der Kategorie „echtes und faires Traineeprogramm 2016“ ausgezeichnet. Seit 2.000 bereitete dieses 15-monatige Programm insgesamt 58 Hochschulabsolventen auf eine Karriere im Corporate Banking vor. Zwei Drittel sind als Fach- und Führungskräfte nach wie vor in der Raiffeisen-Familie tätig.

Employer Branding und Awards in den Netzwerkbanken

Auch in den Netzwerkbanken wurden verschiedene Initiativen gesetzt, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und damit die Rekrutierung neuer Talente zu sichern.

Zentraleuropa (CE)

Raiffeisen Polbank hat den Award „Top Employer“ im Jahr 2016 zum dritten Mal erhalten.

In Ungarn wurde eine neue Rekrutierungskampagne „Faces of the Bank“ lanciert, in der Mitarbeiter beschreiben, warum sie Raiffeisen als Dienstgeber und ihren Job schätzen. Diese Aussagen wurden für neu konzipierte Stellenausschreibungen ebenso wie für zwei Employer-Branding-Videos herangezogen. Zusätzlich wurde die Karriereseite auf der Homepage überarbeitet und insbesondere für die Ansprache der Generation Y angepasst.

Die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn hat sich in zwei Kategorien mit dem zweiten Platz bei der „Colibri Internship Award Competition“ als bester Dienstgeber für Praktikanten aus insgesamt 50, meist multinationalen, Unternehmen behaupten können: einmal im Bereich „Business und Finance“ und zum anderen in der „Audience Award“-Kategorie.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina hat bei Posao.ba unter 740 teilnehmenden Unternehmen einen Platz unter den „Top 10 der attraktivsten Arbeitgeber“ erreicht.

Um eine Positionierung als begehrter Arbeitgeber am Arbeitsmarkt zu stärken und die Wettbewerbsvorteile herauszuarbeiten, wurde in der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD und der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik daran gearbeitet, die Employee Value Proposition zu definieren. Diese Employer-Branding-Maßnahme ist nicht nur nach außen gerichtet, sondern soll auch intern dabei unterstützen, die Mitarbeiter zu motivieren und an das Unternehmen zu binden.

Osteuropa (EE)



Die AO Raiffeisenbank in Russland hat ihre Präsenz in den Sozialen Netzwerken auf dem lokal am stärksten genutzten Portal stark erhöht und ganz neue Möglichkeiten der Unternehmensdarstellung über Youtube mit der Video-Reihe „Raiffeisen Zoom“ genutzt. Eine sehr große Employer-Branding-Initiative wurde mit einer Serie von Veranstaltungen für Studierende und Hochschulabsolventen mit über 3.000 Teilnehmern umgesetzt, bei denen Wettbewerbe mit Fallstudien durchgeführt wurden. Zusätzlich wurden von der Bank Konferenzen organisiert, die mit ihren Vortragsschwerpunkten insbesondere IT-Absolventen adressiert haben. Weiters wurde das neue Programm „Raiffeisen Involve Internship“ mit dem Ziel gestartet, den besten Absolventen den Einstieg ins Berufsleben bei einer der führenden Banken anzubieten. Im Jahr 2016 wurden für das zwölf Monate umfassende Programm 22 Praktikanten unter Vertrag genommen. Davon werden 18 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Für das Jahr 2017 sollen insgesamt 33 neue Praktikanten in das Programm aufgenommen werden.



Raiffeisen Involve Internship, © AO Raiffeisenbank



Raiffeisen Involve Internship, © AO Raiffeisenbank

Die AO Raiffeisenbank wurde von einem der größten Jobportale in Russland auf den siebenten Platz als „Best Employer in Russia“ (<http://rating.hh.ru/rating2016/>) gewählt. Bei der Befragung von Challenge.com konnte Raiffeisen den 18. Platz unter allen Arbeitgebern in Russland bestreiten. Innerhalb der Finanzdienstleister landete die Bank sogar auf Platz eins (<http://changellenge.com>).

Weitere Awards

Viele Faktoren tragen zum Unternehmenserfolg bei. Einige ausgewählte Leistungen, die in den Netzwerkbanken der RZB-Gruppe erbracht und durch Preise ausgezeichnet wurden, werden hier vorgestellt.

Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik hat vom People Management Forum den „HREA Excellence Award“ für das HR-Projekt des Jahres mit ihrem Konzept der strategischen Rollen und deren Implementierung in HR-Prozesse gewonnen.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurde für die Modernisierung und Transformation im Human Resources Management von der „Bulgarischen Vereinigung für Personalführung“ für das beste Projekt in einer großen Organisation ausgezeichnet.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien hat im vergangenen Jahr zum zweiten Mal in Folge das „Employer Partner Certificate“ für hervorragende Arbeit im Human Resources Management erhalten.

Die Raiffeisen Bank S.A., Rumänien hat im Rahmen der HR Excellence Award-Gala einen Preis für ihr Projekt „Inspire to aspire“ – „Wakanda Challenge“ erhalten, wo sie sich unter 18 weiteren Projekteinreichungen in der Kategorie „People Development“ durchsetzen konnte (siehe auch Seite 93). Einen weiteren Preis, den „Corporate Social Responsibility Romanian Award“, hat die Bank für das RStyle-Programm in der Kategorie „Supporting the employees“ verliehen bekommen (siehe auch Seite 107).

Überblick Kennzahlen

	RBI-Konzern					Spitzeninstitut und Verbundunternehmen					RZB-Gruppe (Summe)				
	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012
Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag															
Mitarbeiter	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
davon männlich	33%	33%	33%	33%	35%	47%	47%	46%	56%	53%	33%	33%	33%	33%	35%
davon weiblich	67%	67%	67%	67%	65%	53%	53%	54%	44%	47%	67%	67%	67%	67%	65%
Vollzeitbeschäftigte	97%	97%	98%	97%	97%	75%	78%	80%	89%	88%	96%	97%	97%	97%	97%
davon männlich	33%	33%	33%	n.a.	n.a.	57%	56%	55%	n.a.	n.a.	34%	33%	33%	n.a.	n.a.
davon weiblich	67%	67%	67%	n.a.	n.a.	43%	44%	45%	n.a.	n.a.	66%	67%	67%	n.a.	n.a.
Teilzeitbeschäftigte	3%	3%	2%	3%	3%	25%	22%	20%	11%	12%	4%	3%	3%	3%	3%
davon männlich	25%	21%	19%	n.a.	n.a.	18%	14%	13%	n.a.	n.a.	24%	20%	18%	n.a.	n.a.
davon weiblich	75%	79%	81%	n.a.	n.a.	82%	86%	88%	n.a.	n.a.	76%	80%	82%	n.a.	n.a.
Mit fixen Verträgen	85%	85%	86%	86%	88%	88%	92%	98%	100%	100%	85%	85%	86%	86%	88%
davon männlich	34%	34%	34%	n.a.	n.a.	47%	46%	46%	n.a.	n.a.	34%	34%	34%	n.a.	n.a.
davon weiblich	66%	66%	66%	n.a.	n.a.	53%	54%	54%	n.a.	n.a.	66%	66%	66%	n.a.	n.a.
Mit befristeten Verträgen	15%	15%	14%	14%	12%	12%	9%	2%	0%	0%	15%	15%	14%	14%	12%
davon männlich	26%	25%	25%	n.a.	n.a.	53%	51%	45%	n.a.	n.a.	26%	26%	25%	n.a.	n.a.
davon weiblich	74%	75%	75%	n.a.	n.a.	47%	49%	55%	n.a.	n.a.	74%	74%	75%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter nach Regionen															
Zentraleuropa	28%	27%	26%	27%	23%	0%	0%	0%	0%	0%	27%	26%	26%	27%	23%
davon männlich	38%	38%	37%	38%	44%	0%	0%	0%	0%	0%	38%	38%	37%	38%	44%
davon weiblich	62%	62%	63%	62%	56%	0%	0%	0%	0%	0%	62%	62%	63%	62%	56%
Südosteuropa	30%	30%	28%	27%	29%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	29%	28%	27%	29%
davon männlich	27%	27%	27%	28%	28%	0%	0%	0%	0%	0%	27%	27%	27%	28%	28%
davon weiblich	73%	73%	73%	72%	72%	0%	0%	0%	0%	0%	73%	73%	73%	72%	72%
Osteuropa	37%	39%	41%	42%	45%	0%	0%	0%	0%	0%	36%	38%	40%	42%	45%
davon männlich	31%	31%	31%	31%	32%	0%	0%	0%	0%	0%	31%	31%	31%	31%	32%
davon weiblich	69%	69%	69%	69%	68%	0%	0%	0%	0%	0%	69%	69%	69%	69%	68%
Österreich	5%	4%	4%	3%	3%	100%	100%	100%	100%	100%	7%	6%	5%	4%	3%
davon männlich	55%	55%	55%	55%	54%	47%	47%	46%	56%	53%	53%	52%	52%	55%	54%
davon weiblich	45%	45%	45%	45%	46%	53%	53%	54%	44%	47%	47%	48%	48%	45%	46%
Neueinstellungen															
Gesamt	8.793	8.913	8.646	n.a.	n.a.	168	122	159	n.a.	n.a.	8.961	9.035	8.805	n.a.	n.a.
Anteil in Prozent der Gesamtbelegschaft für:															
Mitarbeiter gesamt	18%	18%	17%	n.a.	n.a.	15%	11%	17%	n.a.	n.a.	18%	18%	17%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter unter 30 Jahren	12%	13%	12%	n.a.	n.a.	9%	3%	7%	n.a.	n.a.	12%	12%	12%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	6%	5%	5%	n.a.	n.a.	4%	7%	10%	n.a.	n.a.	6%	5%	5%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	1%	1%	0%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.
Männer	6%	6%	5%	n.a.	n.a.	7%	7%	7%	n.a.	n.a.	6%	6%	5%	n.a.	n.a.
Frauen	12%	12%	12%	n.a.	n.a.	7%	4%	10%	n.a.	n.a.	12%	12%	12%	n.a.	n.a.
Zentraleuropa	5%	6%	6%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	5%	6%	6%	n.a.	n.a.
Südosteuropa	4%	3%	3%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	4%	3%	2%	n.a.	n.a.
Osteuropa	8%	9%	8%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	8%	9%	8%	n.a.	n.a.
Österreich	1%	0%	0%	n.a.	n.a.	15%	11%	17%	n.a.	n.a.	1%	1%	1%	n.a.	n.a.
Fluktuation¹															
Gesamt	10.907	12.402	11.259	10.789	10.629	126	156	212	5	11	11.033	12.558	11.471	10.794	10.640
Anteil in Prozent der Gesamtbelegschaft für:															
Mitarbeiter gesamt	23%	25%	22%	20%	20%	11%	14%	22%	4%	10%	23%	25%	22%	20%	20%
Mitarbeiter unter 30 Jahren	10%	12%	9%	8%	9%	3%	3%	5%	0%	1%	10%	12%	9%	8%	9%
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	11%	12%	11%	10%	9%	6%	8%	12%	3%	8%	11%	12%	11%	10%	9%
Mitarbeiter über 50 Jahre	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	6%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	2%
Männer	7%	8%	7%	7%	7%	5%	7%	12%	2%	5%	7%	8%	7%	7%	7%
Frauen	16%	17%	15%	13%	13%	6%	7%	10%	2%	6%	15%	17%	15%	13%	13%
Zentraleuropa	6%	7%	6%	6%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	6%	6%	6%	4%
Südosteuropa	4%	4%	3%	4%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	3%	4%	3%
Osteuropa	12%	15%	12%	11%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	14%	12%	11%	12%
Österreich	0%	0%	0%	0%	1%	11%	14%	22%	4%	10%	1%	1%	1%	0%	1%
¹ Die Zahlen beinhalten auch konzerninterne Übertritte, welche auf Grund des Strukturprogramms ZukunffPLUS in 2014 und 2015 im Spitzeninstitut und den Verbundunternehmen überdurchschnittlich hoch waren.															
Durchschnittliche Trainingsstunden für Mitarbeiter nach Positionen															
B-1	57	64	54	71	41	28	37	27	10	n.a.	54	61	52	70	40
B-2	50	60	53	57	40	40	31	13	47	n.a.	50	59	51	57	40
Sonstige Manager ²	59	77	49			23	19	11		n.a.	58	76	49		
Sonstige Mitarbeiter	52	51	55	57	46	18	17	12	24	n.a.	51	50	55	57	46
² Sonstige Manager sind in den Jahren vor 2014 in der Zeile „Sonstige Mitarbeiter“ inkludiert.															

	RBI-Konzern					Spitzeninstitut und Verbundunternehmen					RZB-Gruppe (Summe)				
	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012
Anteil Mitarbeiter mit Performance Management															
Gesamt	69%	67%	59%	57%	56%	96%	100%	100%	100%	94%	69%	67%	60%	57%	56%
Männer	74%	72%	63%	n.a.	n.a.	96%	100%	100%	n.a.	n.a.	75%	72%	64%	n.a.	n.a.
Frauen	66%	64%	57%	n.a.	n.a.	95%	100%	100%	n.a.	n.a.	67%	65%	58%	n.a.	n.a.
B-1	99%	99%	96%	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	99%	99%	97%	n.a.	n.a.
B-2	99%	97%	94%	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	99%	97%	94%	n.a.	n.a.
Sonstige Manager	84%	85%	73%	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	84%	85%	73%	n.a.	n.a.
Sonstige Mitarbeiter	66%	63%	56%	n.a.	n.a.	95%	100%	100%	n.a.	n.a.	66%	64%	56%	n.a.	n.a.
Diversität															
Frauenquote															
Board	16%	15%	12%	16%	16%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	14%	11%	16%	16%
B-1	36%	37%	36%	39%	41%	27%	22%	20%	8%	8%	36%	36%	35%	38%	40%
B-2	47%	48%	47%	48%	48%	28%	30%	35%	27%	25%	46%	47%	46%	48%	48%
Sonstige Manager	61%	61%	60%	58%	60%	32%	36%	28%	0%	0%	61%	61%	60%	58%	61%
Manager gesamt	55%	56%	53%	55%	56%	29%	29%	28%	14%	12%	54%	55%	54%	55%	56%
Mitarbeiter gesamt	67%	67%	67%	67%	65%	53%	53%	54%	44%	47%	67%	67%	67%	67%	65%
Anteil Minderheitengruppen															
Mitarbeiter mit Behinderung															
Board	0%	0%	0%			0%	0%	0%			0%	0%	0%		
B-1	0%	0%	0%			0%	0%	0%			0%	0%	0%		
B-2	1%	0%	0%			1%	1%	0%			1%	1%	0%		
Sonstige Manager	1%	1%	1%			0%	0%	0%			1%	1%	0%		
Sonstige Mitarbeiter ³	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	3%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%
³ beinhaltet in den Jahren 2012-2013 alle Mitarbeiter															
Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft															
Board	37%	35%	40%			0%	0%	0%			32%	30%	36%		
B-1	5%	4%	4%			2%	2%	0%			4%	4%	4%		
B-2	2%	2%	2%			4%	5%	2%			2%	2%	2%		
Sonstige Manager ⁴	1%	1%	1%	0,2%	0,2%	3%	5%	0%	0,8%	0,9%	1%	1%	1%	0,2%	0,2%
Sonstige Mitarbeiter	2%	1%	1%	1%	1%	8%	6%	4%	11%	9%	2%	2%	1%	1%	1%
⁴ beinhaltet in den Jahren 2012-2013 alle Manager															
Altersgruppen															
Board															
Board unter 30 Jahre	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	n.a.	n.a.
Board 30 bis 50 Jahre	61%	63%	67%	n.a.	n.a.	54%	58%	64%	n.a.	n.a.	60%	63%	66%	n.a.	n.a.
Board über 50 Jahre	39%	37%	33%	n.a.	n.a.	46%	42%	36%	n.a.	n.a.	40%	38%	34%	n.a.	n.a.
B-1															
Mitarbeiter unter 30 Jahre	0%	1%	1%	n.a.	n.a.	0%	0%	32%	n.a.	n.a.	0%	1%	3%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	83%	86%	85%	n.a.	n.a.	76%	74%	50%	n.a.	n.a.	83%	85%	83%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	16%	13%	13%	n.a.	n.a.	24%	24%	18%	n.a.	n.a.	17%	14%	14%	n.a.	n.a.
B-2															
Mitarbeiter unter 30 Jahre	2%	2%	4%	n.a.	n.a.	0%	0%	29%	n.a.	n.a.	2%	2%	5%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	86%	87%	85%	n.a.	n.a.	71%	74%	51%	n.a.	n.a.	86%	86%	83%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	12%	11%	11%	n.a.	n.a.	29%	26%	20%	n.a.	n.a.	12%	12%	12%	n.a.	n.a.
Sonstige Manager															
Mitarbeiter unter 30 Jahre	5%	6%	9%	n.a.	n.a.	3%	0%	16%	n.a.	n.a.	5%	6%	9%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	80%	80%	77%	n.a.	n.a.	76%	86%	64%	n.a.	n.a.	80%	80%	77%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	15%	14%	14%	n.a.	n.a.	22%	14%	20%	n.a.	n.a.	15%	14%	14%	n.a.	n.a.
Sonstige Mitarbeiter															
Mitarbeiter unter 30 Jahre	29%	31%	33%	n.a.	n.a.	19%	15%	32%	n.a.	n.a.	29%	30%	33%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	62%	61%	59%	n.a.	n.a.	67%	72%	55%	n.a.	n.a.	62%	61%	59%	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	9%	9%	8%	n.a.	n.a.	14%	13%	13%	n.a.	n.a.	9%	9%	8%	n.a.	n.a.

Betriebsökologie

Als RZB-Gruppe bekennen wir uns zu Umwelt- und Klimaschutz mit dem Ziel, Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Daher arbeiten wir laufend daran, unsere Nachhaltigkeitsstandards und die wichtigen ökologischen Steuerungsgrößen in den relevantesten Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Das Umweltmanagementsystem in Österreich orientiert sich an internationalen Standards (ISO 14001). Auch die Netzwerkbanken in CEE sind sich ihrer umweltbezogenen Verantwortung bewusst und arbeiten daran, diese kontinuierlich zu verbessern.

Für das aktuelle Berichtsjahr wurde in der Emissionsauswertung auf die neuen Faktoren von ecoinvent v3.3 (statt bisher v2.2) umgestellt. Die Werte der Jahre 2012 bis 2015 wurden zur besseren Vergleichbarkeit mit den Vorjahresberichten nicht auf den neuen Faktor umgerechnet.

Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden in Anlehnung an den Entwicklungsprozess der Millenniums-Entwicklungsziele (MDG) entworfen und traten am 1. Jänner 2016 in Kraft. Mit ihren 17 Zielen und 169 Unterzielen wurde in der Agenda 2030 unter anderem der Klimawandel im Ziel Nr. 13 als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit beschrieben. Dieser wird neben der Natur auch Staaten und die Gesellschaft im Ganzen beeinträchtigen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es daher, dass sich alle Akteure Maßnahmen überlegen, um dem Klimawandel entgegenzuwirken – dies vor allem durch eine Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen. Die RZB-Gruppe hat durch ihre Unternehmenstätigkeit direkten Einfluss auf die Umwelt, verursacht durch den Energie- und Ressourcenverbrauch (Strom und Wärme), die Mobilität, den Wasserverbrauch sowie die Abfallproduktion. Diese Bereiche finden sich auch in den Sustainable Development Goals wieder. Dazu zählen u. a. SDG Nr. 6 (Wasser), Nr. 7 (Energie und Ökostromanteil), Nr. 8 (Energieeffizienz), Nr. 12 (Konsum und Produktion/Abfall) und Nr. 13 (Klima). Letzteres ist für die RZB-Gruppe besonders relevant. In der RZB-Gruppe verursachen der Energieverbrauch (v. a. Nr. 8), gefolgt vom Geschäftsverkehr (v. a. Nr. 13) die meisten Treibhausgasemissionen und sind daher von höchster Priorität. Der Wasserverbrauch hat einen relativ kleinen Fußabdruck, weshalb das SDG-Ziel Nr. 6 nicht gesondert angeführt wird.

Auch im Pariser Klimaabkommen vom Dezember 2015 ist Energie als wesentlicher Verursacher der Treibhausgas-Emissionen definiert worden. Im eigenen Einflussbereich stehen primär der Anteil erneuerbarer Energie und die Erhöhung der Energieeffizienz, welche sich vor allem in den SDG-Zielen Nr. 8 und 13 auswirken. Die RZB-Gruppe hat sich daher eine CO₂-Reduktion um 60 Prozent in Scope 1–2 bis zum Jahr 2050 als Richtwert festgelegt, welche u. a. durch Energieeffizienz und einen höheren Ökostromanteil erreicht werden soll. Der Ökostromanteil der RZB-Gruppe wurde seit dem Vorjahr um 16 Prozentpunkte erhöht und liegt im Jahr 2016 bei erfreulichen 34 Prozent – also bereits jetzt deutlich über der EU-Vorgabe, wonach der Anteil an erneuerbarer Energie bis 2030 auf 27 Prozent zu erhöhen ist.

Auch eine Darstellung der Emissionen, welche durch unser Kerngeschäft verursacht werden, gehören zu diesem Ziel. Zu Letztgenanntem finden sich weitere Informationen im Kapitel „Verantwortungsvoller Banker“ ab Seite 45. Als Kostenfaktor hat der Energiebereich einen direkten Einfluss auf das Unternehmen.

Zwecks Vergleichbarkeit enthalten die Umweltkennzahlen ausschließlich die Head Office-Daten der Netzwerkbanken. Die Kennzahlen der Netzwerkbanken wurden nach Segmenten zusammengefasst und werden auf unserer Homepage www.rbinternational.com publiziert. Eine umweltbezogene Datenerhebung in allen Filialen ist derzeit nicht geplant. Die Darstellung der Daten erfolgt für die RZB-Gruppe, welche aus dem RBI-Konzern sowie dem Spitzeninstitut (RZB AG) und den Verbundunternehmen besteht. Der RBI-Konzern umfasst die Netzwerkbanken (NWB) und die RBI AG. Nachstehende Grafik zeigt die umweltrelevanten Bereiche der RZB-Gruppe sowie deren Auswirkung auf die CO₂e-Emissionen¹.

¹ CO₂e ist die Umrechnung des Gefährdungspotenzials der relevanten, klimabeeinflussenden Gase in eine äquivalente CO₂-Menge.

CO₂e-EMISSIONEN DER RZB-GRUPPE 2016

CO₂e-Emissionen

Die CO₂e der RZB-Gruppe machen in Summe für das Jahr 2016 59.147 t aus (minus zwei Prozent zum Vorjahr). Die größten Positionen unserer CO₂e-Emissionen sind der Energieverbrauch und der Geschäftsverkehr. Weiters sind die meisten Emissionen mit 46 Prozent in Scope 3 (vor allem verursacht durch den Stromverbrauch, gefolgt vom Flugverkehr), an zweiter Stelle liegen die Scope 2-Emissionen mit 44 Prozent (ebenfalls vor allem verursacht vom Stromverbrauch). An dritter Stelle ist Scope 1 mit zehn Prozent und wird vor allem durch den Geschäftsverkehr mit eigenen PKW verursacht.



Verkehr

Der Geschäftsverkehr macht mit 12.657 t CO₂e ca. 21 Prozent (minus sechs Prozent zum Vorjahr) der Emissionen aus, Paketdienst- und Gütertransport mit 3.736 t CO₂e nach derzeitigen Erhebungen rund sechs Prozent. Somit ist der Verkehr der zweitgrößte Verursacher bzw. der Paketdienst- und Gütertransport der drittgrößte Verursacher unserer Emissionen. Dies wirkt sich sowohl in Scope 1 als auch in Scope 3 aus.



Abfall

Der Abfall macht mit 1.547 t CO₂e ca. drei Prozent der Emissionen aus (minus fünf Prozent zum Vorjahr). Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.



Energie

Der Energieverbrauch macht mit 38.586 t CO₂e ca. 65 Prozent (minus neun Prozent zum Vorjahr) der Emissionen aus und ist der größte Verursacher unserer Emissionen. Diese wirken sich vor allem in Scope 2, aber z. T. auch in Scope 1 und 3 aus.



Der Ökostromanteil der RZB-Gruppe liegt bei rund 34 Prozent (plus 16 Prozent zum Vorjahr).



Papier

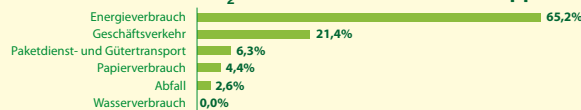
Der Papierverbrauch macht mit 2.621 t CO₂e ca. vier Prozent der Emissionen aus (plus 14 Prozent zum Vorjahr). Somit ist der Papierverbrauch zwar der viertgrößte Verursacher unserer Emissionen und vernachlässigbar gering. Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.



Wasser

Der Anteil des Wasserverbrauchs an unseren Emissionen ist mit 79 kg CO₂e vernachlässigbar und liegt bei fast null Prozent der Gesamtemissionen (minus sechs Prozent zum Vorjahr). Die CO₂e-Emissionen sind ausschließlich in Scope 3.

Verursacher der CO₂e-Emissionen der RZB-Gruppe



Scope 1 10% Scope 2 44% Scope 3 46%

Aus voriger Grafik ist ersichtlich, dass die größten Positionen der CO₂e-Emissionen der RZB-Gruppe (Summe 59.147 Tonnen (t) bzw. minus zwei Prozent zum Vorjahr bzw. minus 14 Prozent zum Jahr 2011) den Energieverbrauch und Geschäftsverkehr betreffen. Besonders relevant ist die Einteilung der Emissionen in drei „Scopes“ (welche die Einteilung der CO₂-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol definieren):

- Scope 1 umfasst alle Treibhausgas-Emissionen, die direkt im Unternehmen anfallen; z. B. aus der Verbrennung stationärer Quellen (wie Kraftwerke, Heizkessel), aus der Verbrennung mobiler Quellen (wie aus dem unternehmenseigenen Fuhrpark), aus den Produktionsprozessen sowie aus flüchtigen Emissionen.
- Scope 2 umfasst indirekte Emissionen, welche für die Energiebereitstellung des Unternehmens entstehen, wenn ein Energieversorgungsunternehmen Strom oder Wärme für dieses Unternehmen bereitstellt.
- Scope 3 umfasst alle anderen Emissionen, die innerhalb der Systemgrenze verursacht werden, z. B. Mobilität mittels Flugzeug, Bahn und Fremdfuhrpark sowie Bürobedarf (etwa Papier).

Die meisten Emissionen sind mit 46 Prozent in Scope 3 (vor allem verursacht durch den Stromverbrauch) zu finden, gefolgt von Scope 2 mit 44 Prozent (auch hier ist der Stromverbrauch an erster Stelle). Scope 1 ist mit zehn Prozent an dritter Stelle und wird vor allem durch den Geschäftsverkehr mit eigenen PKW verursacht. Detaillierte Auswertungen zu Papier-, Abfall- und Wasserverbrauch werden auf Grund der geringen CO₂e-Emissionen ausschließlich auf unserer Homepage veröffentlicht (www.rbinternational.com/nachhaltigkeitsmanagement).

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften unterliegt einem im Managementsystem festgelegten strengen Verfahren. So gab es im Jahr 2016 weder beim Betrieb der Standorte in Wien, noch in den Netzwerkbanken Verurteilungen wegen Verletzungen umweltschutzrechtlicher Vorschriften.

Umweltpolicy

Seit dem Jahr 2014 hat die RZB-Gruppe eine Umweltpolicy. Als nachhaltig agierende Bankengruppe waren die traditionellen Raiffeisen-Werte zentrale Orientierungspunkte bei deren Ausgestaltung. Die Inhalte der Umweltpolicy sind im Nachhaltigkeitsleitbild der RZB-Gruppe in den Bereichen Produktökologie, Betriebsökologie und klimafreundliche Gesellschaft enthalten, welches auf der Homepage unter www.rbinternational.com veröffentlicht ist. Zum Beispiel ist darin für den Bereich Betriebsökologie angeführt, dass sich die RZB-Gruppe dazu bekennt, ihre Leistungen für die Umwelt kontinuierlich – und soweit möglich und sinnvoll – über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu verbessern. Die RZB-Gruppe arbeitet laufend daran, ihre Nachhaltigkeitsstandards und die wichtigen ökologischen Steuerungsgrößen in den relevantesten Bereichen zu verbessern.

Ist-Erhebung und Schwachstellenanalyse

Die quantitative Ausgangslage für alle Zielformulierungen und Maßnahmen der Umweltpolitik lieferten zwei Studien, die mit dem Sustainable Europe Research Institute (SERI) in den Jahren 2009 und 2014 durchgeführt wurden. Grundlagen der Datenerhebung waren Gebäudekennwerte, verbrauchte Energie, Mobilitätsdaten (Verkehr, Logistik), eingesetzte Materialien (Betriebsmittel, Verbrauchsmaterialien) sowie Abfallströme. Die Systemgrenzen dieser Analyse wurden entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol (WRI/WBCSD, 2009) festgelegt, wonach die Emissionen nach Scope 1–3 unterschieden wurden. Sowohl daraus wie auch durch die Ergebnisse des Reportingtools „mona“ konnten wir weiterführende Maßnahmen für die gesamte Gruppe ableiten. Diese spiegeln sich in den Umweltzielen der RZB-Gruppe wider (siehe auch Kapitel „Umweltziele“).

Travel Policy



Die Travel Policy der RZB-Gruppe umfasst u. a. Regeln für die Anreise zu Veranstaltungen und Konferenzen und setzt Rahmenbedingungen für die Dienstreisen in Österreich und im Ausland fest. Sie wurde im Oktober 2013 nach Umweltaspekten überarbeitet. Bei der Auswahl der Verkehrsmittel sind wirtschaftliche und die Umwelt schützende Aspekte zu berücksichtigen. Dies gilt für die österreichischen Einheiten inklusive den Verbundunternehmen und stellt auch einen Rahmen für die Netzwerkbanken dar. Um Kosten zu sparen und um die Umwelt zu schützen, sollen Geschäftsreisen – sofern möglich – durch verfügbare Technologien, wie Web- und Videokonferenzen, ersetzt werden. Das zu verwendende Verkehrsmittel soll unter Berücksichtigung der Reisezeit die niedrigsten Kosten verursachen. Des Weiteren sollen umweltfreundliche Verkehrsmittel (z. B. öffentliche Verkehrsmittel) bevorzugt werden.

Umweltmaßnahmen

Die zentralen Maßnahmen in den für die RZB-Gruppe wesentlichen Umweltbereichen werden in nachstehender Übersicht bzw. in den folgenden Kapiteln kurz vorgestellt.

Maßnahmenübersicht Fairer Partner/Betriebsökologie		Österreich					CE				SEE				EE						
Thema	Maßnahme	RBI/RZB	RBSK	RKAG	RL Valida	Kathrein	RCB	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBBY	RBRU	AVAL
Zertifikate	Umweltbezogene Zertifikate	✓*	✓*	✓*	✓*	✓*		✓	✓			✓	✓								
Energieeinsparungen und -effizienz	Stromeinsparungen bei Beleuchtung, Energiesparmodus bei Computern	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Abend-/Wochenendmodus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Maßnahmen im Gebäudebereich	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sonstige Anpassungen bei Heizung und Kühlung	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erneuerbare Energie	Photovoltaik und Geothermie im/am Gebäude	✓									✓		✓			✓					
	Ökostrom im Strommix	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓			✓					
Geschäftsreisen	Maßnahmen zur Reduktion	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mobilitäts-erhebung	Maßnahmen wurden umgesetzt	✓	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	✓		✓	✓	✓							✓	
Fuhrpark	Umweltbezogene Maßnahmen im Fuhrpark	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	n.a.	✓	
Materialverbrauch	Maßnahmen zur Reduktion des Papierverbrauchs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Papier mit einem Ökolabel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Maßnahmen im IT-Bereich	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Abfall	Mülltrennung	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓***	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓****
Wasser	Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	
Mitarbeiterinformation	Mitarbeiterinformation z. B. über Schulungen oder Intranet	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	
Lieferanten	Lieferanten mit Umwelt- und Sozialstandards	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓	✓					✓	✓		✓	✓		n.a.	✓	
Compliance	Keine Verletzung von Umweltvorschriften	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Die vollständigen Unternehmensbezeichnungen entnehmen Sie bitte dem Abkürzungsverzeichnis.

- * ISO 14001 Facility Management
- ** Abfragung erfolgte durch ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH
- *** nur Papier
- **** Abfall ausgelagert

Umweltziele



Das zentrale Instrument für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Umweltziele ist das Umweltmanagement in Österreich, welches entsprechend der Forderungen der ISO 14001 (zertifiziert seit 1998) betrieben wird. Zusätzlich werden die Treibhausgase seit 2013 entsprechend ISO 14064-3 für die RBI AG validiert. Auf Basis der Umweltprüfung und der Verbrauchsdaten wurden im Jahr 2014 erstmals für die RZB-Gruppe Maßnahmen und Ziele zur Verbesserung der Umweltbilanz definiert. In Anlehnung an die UN-Klimakonferenz in Paris (COP21) wurden diese 2016 weiterentwickelt und dabei ambitionierte Ziele zur CO₂-Reduktion bis zum Jahr 2050 festgelegt. Bis zum Jahr 2050 sollen die Scope 1-2- und die Scope 3-Emissionen um 60 Prozent reduziert werden. Diese umfassen die Bereiche:

- Emissionen
- Energie
- Mobilität
- Informationstechnologie
- Abfall und Reinigung
- Mitarbeiter
- Beschaffung

Basisjahr für die diversen Umwelt- und CO₂e-Reduktionsziele ist das Jahr 2011. Für die Umsetzung und Evaluierung der Zielerreichung sind vor allem der Umweltausschuss, das Group Sustainability Management und das Facility Management sowie die Sustainability Officers der Netzwerkbanken verantwortlich. Details zu den Zielen finden Sie auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com.

Lieferantenbewertung und Einkauf

Im Jahr 2015 wurde der Code of Conduct (CoC) im Sinne einer stärkeren Einbindung der Lieferanten überarbeitet. Diese umfasst u. a. die Einhaltung der Gesetze, Verbot von Korruption und Bestechung, Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter und Umweltvorschriften. Alle Lieferanten der RZB-Gruppe haben damit den CoC und dessen Grundsätze zu erfüllen.

Der Einkauf für die RZB-Gruppe erfolgt zum Teil über die RBI AG. Der Einkauf für die RZB AG erfolgt zur Gänze, für die RBI AG sowie für die Verbundunternehmen zum Teil über die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH (ZHS), welche u. a. folgende Aufgaben übernimmt: Haus- & Immobilienverwaltung, Gebäudemanagement, Energiemanagement, Flächen- & Umzugsmanagement, Veranstaltungsbetreuung, Büromittteleinkauf, Abfallwirtschaft und Umweltschutz.

Die ZHS hat, aus der Verantwortung der Umwelt und Gesellschaft gegenüber, im Jahr 2013 die Lieferantenbestimmungen überarbeitet. Kriterien, die berücksichtigt werden, umfassen neben Qualität und Kosten u. a. auch Abfragen zur Anlieferentfernung, Einhaltung von Branchenstandards, Vereinbarungen bzw. Richtlinien betreffend Umwelt und Nachhaltigkeit (z. B. UNGC) und aufrechte Zertifizierungen (Qualität, Umwelt, Arbeitnehmerschutz wie z. B. ISO 9001, ISO 14001, EMAS). Neben dem obligatorischen jährlichen Check der Lieferantenkriterien werden zusätzlich über einen eigenen Fragebogen Umwelt- und Sozialkennzahlen erhoben. Alle Lieferanten der ZHS müssen bestimmte Kriterien der Nachhaltigkeit erfüllen und werden elektronisch erfasst und ausgewertet. Wenn diese Kriterien nicht erfüllt werden, wird keine Geschäftsbeziehung eingegangen.

Ein wesentlicher Lieferant in Österreich ist die Raiffeisen Informatik GmbH, welche sich im Sinne des Nachhaltigkeitsmanagements zum Ziel gesetzt hat, erfolgreiches Wirtschaften mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden. Ziel der Raiffeisen Informatik ist es, die Nutzung von Informationstechnologie über deren gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten.

Darüber hinaus werden seit dem Jahr 2015 die Top-Lieferanten der RZB-Gruppe, sofern der Einkauf zentral erfolgt, jährlich zu folgenden Themen befragt:

- Umwelt- und/oder sozialrelevante Zertifikate für das Unternehmen bzw. für die von uns bezogenen Produkte und/oder Dienstleistungen
- Verfahren wegen der Verletzung von Umweltvorschriften
- Angaben zur Mobilität (km/tkm²)

Bei der ZHS haben 55 Prozent der Lieferanten rückgemeldet, für den RBI-Konzern 89 Prozent der insgesamt 57 Top-Lieferanten (bezogen auf den Umsatz). Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass:

- 55 Prozent der Lieferanten über umweltbezogene Zertifikate für ihr Unternehmen bzw. ihre Produkte bzw. 16 Prozent der Unternehmen über Zertifikate in Bezug auf soziale Aspekte verfügen.
- drei Viertel der Lieferanten ihre umwelt- bzw. sozialbezogenen Daten in unterschiedlicher Form – zumeist in einem eigenen Nachhaltigkeitsbericht – veröffentlichen.
- neun Lieferanten Angaben über die für uns gefahrenen tkm² machen konnten.
- ein Drittel der Lieferanten eine Selbstverpflichtung in Bezug auf nachhaltige Aspekte eingegangen sind (wie z. B. Audit Beruf & Familie, UNGC, Charta der Vielfalt).
- ein Lieferant ein Verfahren wegen der Verletzung von Umweltvorschriften hat, in diesem Fall kam es jedoch zu keiner tatsächlichen Umweltverschmutzung.

Wir sehen die Befragung als wesentlichen Schritt zur weiteren Bewusstseins-schaffung unter unseren Lieferanten und werden diese fortführen.

CDP



Seit 2011 erfolgt eine jährliche Teilnahme der RBI AG beim Carbon Disclosure Project, bei dem im Auftrag von Investoren die CO₂-Emissionen börsennotierter Unternehmen in 60 Ländern erhoben werden. Dabei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation (NPO) mit dem Ziel, Transparenz von Unternehmen hinsichtlich ihrer Ziele und Strategien zu fördern und in der Folge CO₂-Emissionen zu verringern. Mittlerweile verwaltet CDP die weltweit größte Datenbank zu umweltbezogenen Daten börsennotierter Unternehmen.

Von 145 teilnehmenden Unternehmen aus der Region „Deutschland, Österreich und Schweiz (DACH)“ ist der RBI-Konzern eines von 19 Unternehmen, das 2016 erneut in die A-Liste aufgenommen wurde. Für die Aufnahme in diese Liste ist es notwendig, dass die CO₂-Berichterstattung (Scope 1 und Scope 2) verifiziert wird, keine relevanten CO₂-Emissionen von der Berichterstattung ausgeschlossen werden und die Unternehmen sich ambitionierte Emissionsreduktionsziele (entweder nach der Science-Based-Target-Methode oder den CDP-A-Liste-Anforderungen) gesetzt haben. Zum vierten Mal in Folge wurde der RBI-Konzern von CDP für das hohe Niveau in der Beantwortung des Fragebogens ausgezeichnet, welches ein profundes Verständnis für die mit dem Klimawandel einhergehenden Risiken und Chancen widerspiegelt (siehe auch Seite 35).

² Tonnenkilometer bzw. tkm werden aus der transportierten Masse in Tonnen und der dabei zurückgelegten Wegstrecke in Kilometern berechnet.

Betriebsökologie am Standort Wien



Die Standorte des Head Offices in Wien werden gemäß den Standards für Umweltmanagementsysteme (ISO 14001) betrieben (erste Zertifizierung 1998). Im September 2015 wurde die Revision der ISO 14001 veröffentlicht. 2016 wurde erstmals eine Auditierung nach dieser neuen Version durchgeführt.

Durch die Übersiedlung der Verbundunternehmen an ihren neuen gemeinsamen Standort „R19“ im Jahr 2015 wurde die Umsetzung der Umweltmaßnahmen gebündelt, da die Betriebsführung aller Gebäude zentral durch die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH erfolgt. Diese Verbesserung in der Betriebsökologie für die Verbundunternehmen betrifft nicht nur das Gebäude selbst, sondern auch unterstützende Prozesse wie z. B. den Einkauf. All diese Prozesse sind in das Umweltmanagementsystem eingebettet. Die Kennzahlen für 2016 enthalten erstmals die Werte für ein komplettes Betriebsjahr dieses Standorts.

Nachstehende Maßnahmen wurden in den letzten Jahren umgesetzt:

- Erhöhung des Anteils energieeffizienter Büroflächen:
Ein Ziel ist die Erhöhung der Energieeffizienz der Büroflächen. Dies betrifft sowohl die Gebäude selbst als auch den Geschäfts- und Mitarbeiterverkehr zu den Standorten. Unter diesen Gesichtspunkten wurde der Standort „R19“ in Wien errichtet. Das Gebäude liegt direkt an der Schnellbahn/U-Bahn und ist damit ideal an den öffentlichen Verkehr angebunden. Der Standort besteht aus fünf zusammenhängenden Baukörpern von insgesamt 46.000 m² Bürofläche in Niedrigstenergiebauweise (Klasse A - 20 kWh/m² und Jahr). Innovativ ist insbesondere die Klimatisierung mittels Fernkälte. Diese verursacht um rund 70 Prozent weniger CO₂-Emissionen als konventionelle Klimaanlage.
- Verwendung der Versorgungsinfrastruktur Serverlandschaft:
Eine Erhöhung der Energieeffizienz der Rechenzentren ist mit der Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur im Jahr 2014 durch die Übersiedlung der Komponenten an den neuen Standort mit wesentlichen Verbesserungen erzielt worden:
 - Wärmerückgewinnung: Die in einem Rechenzentrum in den Servern, Storage-Systemen usw. entstehende Abwärme wird über Rückkühler am Dach abgeführt. Im neuen Rechenzentrum kommt zudem eine Wärmepumpe zum Einsatz, die einen Teil dieser Energie zur Beheizung bzw. Kühlung des Gebäudes verwendet. Die Wärmepumpe hängt im Rückkühlkreis des Gesamtkühlsystems. Dies entspricht einer Reduktion des Primärenergieaufwands von rund 200.000 kWh/Jahr.
 - Free Cooling: Eine Kälteanlage besteht aus einer Kältemaschine und Rückkühlern, welche die überschüssige Wärme aus einem Objekt leiten. Um die Laufzeit der Kältemaschine zu minimieren, und damit den Energieverbrauch der Anlage zu senken, wird so lange wie möglich nur mit Außenluft gekühlt. Je höher der Anteil der Free Cooling-Stunden ist, desto mehr Energieersparnis ergibt sich aufgrund der Nichtverwendung der Kältemaschinen. Anhand der Auslegungsdaten kann pro Jahr mit ca. 4.900 Stunden reinem Free Cooling-Betrieb gerechnet werden.
- Energieeffizienz:
In Österreich wurde im Jahr 2014 das Energieeffizienzgesetz als Umsetzung der Energieeffizienzrichtlinie 2012/27/EU beschlossen. Ziel des Gesetzes ist die Erreichung der 20-20-20-Ziele bis zum Jahr 2020 (d. h. 20 Prozent weniger Treibhausgasemissionen, 20 Prozent Anteil an erneuerbaren Energien und 20 Prozent mehr Energieeffizienz als 2005). Damit sind große Unternehmen verpflichtet, entweder alle vier Jahre ein externes Energieaudit gemäß Energieeffizienzgesetz durchführen zu lassen oder ein zertifiziertes Energie- bzw. Umweltmanagementsystem einzuführen. Das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen wie auch die RBI AG haben sich für ein externes Energieaudit entschieden. Dabei wurden, wie im Gesetz vorgesehen, alle Mehrheitsbeteiligungen miteinbezogen.

- Fuhrpark und Geschäftsverkehr:

Für elektronische Zusammenarbeit und Online Meetings wurde im Jahr 2015 ein neues Kommunikationstool („Skype for Business“) eingeführt. Hauptziele waren die Verringerung der Dienstreisen und der ausgedruckten Unterlagen. In den letzten Jahren wurde bewusst begonnen, den Fuhrpark mit emissionsärmeren Fahrzeugen auszustatten. So konnten die spezifischen CO₂-Emissionen des Fuhrparks im Head Office in Wien seit dem Vorjahr um über vier Prozent verringert werden.

Umweltausschuss

Im Sinne ihrer Verantwortlichkeit für die Umweltschutzmaßnahmen bestellten die Vorstände der RZB AG und RBI AG im Jahr 1994 einen Umweltbeauftragten und einen betrieblichen Umweltausschuss. Der Umweltausschuss ist das Beratungs- und Beschlussgremium. Ständige Mitglieder sind der Umweltbeauftragte der RZB AG, Vertreter des Group Sustainability Managements und Vertreter des Betriebsrats. Je nach Sachgebiet werden weitere Vertreter der Fachbereiche wie z. B. Einkauf, Marketing oder IT zu den Sitzungen beigezogen. Der Umweltausschuss wird mindestens halbjährlich vom Umweltbeauftragten einberufen. Aufgaben des Umweltausschusses sind u. a. die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand im Hinblick auf ökologische Strategien, Planungen und Initiativen sowie die Veranlassung von periodischen Ist-Erhebungen und Schwachstellenanalysen.

Themen des letzten Jahres waren beispielsweise die Analyse der Ökobilanzierung, die Erarbeitung einer Klimapolitik, aber auch die Unterstützung von bewusstseinsbildenden Veranstaltungen wie z. B. die Radreparaturtage. Diese werden zur Unterstützung der umweltbewussten Mobilität der Mitarbeiter jährlich durchgeführt. Behandelt wurde u. a. auch der verstärkte Einsatz von elektronischen Medien und Werkzeugen, um Ressourcen und Dienstreisen zu sparen bzw. zu verkürzen.

Umweltaspekte in den Mitarbeiterrestaurants

Die SV (Österreich) GmbH betreut die Mitarbeiterrestaurants an den Standorten des Head Office in Wien. Diese verfügt seit 2010 über ein gemäß DIN EN ISO 14001:2004 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Das Umweltmanagementsystem der SV (Österreich) GmbH ist eng mit dem Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001:2008 verknüpft und setzt Schwerpunkte im Bereich Abfallentsorgung und Wertstofftrennung, Energie- und Reinigungsmittelverbrauch, Einkauf sowie stetige Verbesserung der Umweltleistung durch kontinuierliche Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung.

Umweltziele für das SV-Restaurant an den beiden Head Office-Standorten umfassen u. a. vermehrtes Augenmerk auf regionalen und saisonalen Einkauf zu legen sowie den Einsatz von Take-Away-Behältern aus Maisstärke bei frisch produzierten Vitalshakes u. v. m. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die stetige Weiterentwicklung des vegetarischen und veganen Angebots. Im Jahr 2016 absolvierten SV-Köche den WIFI-Diplomlehrgang zum vegan und vegetarisch geschulten Koch, der in Kooperation mit der Veganen Gesellschaft Österreich angeboten wird. Durch die Aufbereitung der entsorgten Altspeseöle zu ökologisch nachhaltigem Biodiesel konnte im Jahr 2016 eine CO₂-Reduktion von 4.982 kg CO₂e erreicht werden.

Betriebsökologie in den Netzwerkbanken

In allen Netzwerkbanken werden bereits die gruppenweit gültigen, umweltrelevanten Vorgaben umgesetzt. Dies betrifft neben dem Code of Conduct v. a. das Reporting über „mona“ (gruppenweites webbasiertes Monitoringtool für Nachhaltigkeit) sowie die Lieferantenerhebung. Nachstehend werden gesonderte Maßnahmen einzelner Netzwerkbanken im Umweltbereich angeführt.

Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik prüft beim Einkauf ihre Produkte bzw. Lieferanten nach ökologischen Kriterien.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina plant in den nächsten Jahren eine Gebäudezertifizierung. Die Auswahl der Lieferanten erfolgt seit dem Jahr 2016 auch unter dem Aspekt einer vorliegenden ISO-Zertifizierung.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD fordert seit dem Jahr 2013 von ihren Lieferanten, als Teil des Auswahlverfahrens, Bescheinigungen in Bezug auf ökologische bzw. soziale Normen nach ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 und ISO 18001:2008. Unternehmen mit diesen Zertifikaten werden bevorzugt. 50 Prozent der größten Lieferanten verfügen über zumindest eines dieser Zertifikate. Weitere Maßnahmen wurden getroffen, um den Einkauf nachhaltiger zu gestalten, wie z. B. die Reduktion der Häufigkeit der Lieferungen. Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat zudem eine eigene CSR Policy.

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien stellt sicher, dass Lieferanten, die Produkte mit Umweltrisiken anbieten, über eine Umwelt-Policy und Recycling-Verträge mit spezialisierten Anbietern verfügen.



© Paula Winkler

Susan Dreyer, Director Corporate Engagement Europe, CDP

„CDP hat es sich zur Aufgabe gemacht, den globalen Herausforderungen des Klimawandels, der drohenden Wasserarmut und der Abholzung der Wälder entgegenzuwirken. Über unsere Transparenzplattform berichten heute 5.800 Unternehmen weltweit ihre Strategien, Risiken, Chancen, Ziele und Maßnahmen in diesen drei Bereichen an ihre Haupt-Stakeholder und die Öffentlichkeit. Auf Basis dieser Daten und der CDP-Scores können Investoren sowie Unternehmen bei der Lieferantenauswahl Entscheidungen auf Grund einer besseren Informationsgrundlage bezüglich materieller Klimarisiken treffen. Die Raiffeisen Bank International erzielt seit mehreren Jahren sehr gute Ergebnisse in unseren Bewertungen. Im letzten Jahr schaffte sie es zum bereits vierten Mal in Folge auf unsere Climate A-Liste und gehört damit zu den klimafreundlichsten Finanzunternehmen weltweit. In Österreich ist die RBI eines von nur insgesamt zwei Unternehmen, die 2016 diesen Status erreicht haben. Die RBI ist somit ein Vorreiter beim Management ihres Impacts auf das Klima und zeigt, dass und wie Finanzinstitutionen ihre Rolle gegenüber dieser globalen Herausforderung ernst nehmen können.“



Betriebsbezogene Umweltkennzahlen

Im Folgenden werden die einzelnen umweltbezogenen Key Performance Indicators (KPIs) der gesamten RZB-Gruppe, aufgeschlüsselt nach Regionen und gereiht nach Relevanz, dargestellt.

Energieverbrauch

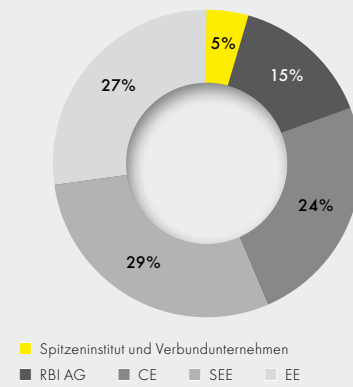


Der indirekte Energieverbrauch ist mit ca. 65 Prozent der größte Verursacher der CO₂-Emissionen der RZB-Gruppe: Davon hat der Stromverbrauch einen

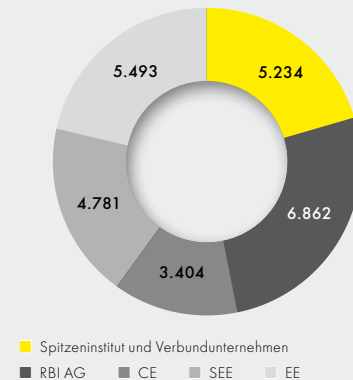
Anteil von 95 Prozent, der Wärmebedarf einen Anteil von ca. fünf Prozent. Der direkte Energieverbrauch (Notstromaggregat) hat einen vernachlässigbaren Anteil an den Gesamtverbräuchen und -emissionen und wird ausschließlich in den Tabellen auf Seite 134 und 135 dargestellt. Der Ökostromanteil der RZB-Gruppe liegt bei rund 34 Prozent (plus 16 Prozentpunkte gegenüber 2015). In Österreich wird zu 100 Prozent Ökostrom bezogen. Der Ökostromanteil eines Unternehmens hat auch einen starken Bezug zum SDG-Ziel Nr. 7. Da dieses SDG-Ziel jedoch eng mit dem SDG-Ziel Nr. 13 verknüpft ist bzw. hier mit einfließt, wird es nicht mehr gesondert angeführt.

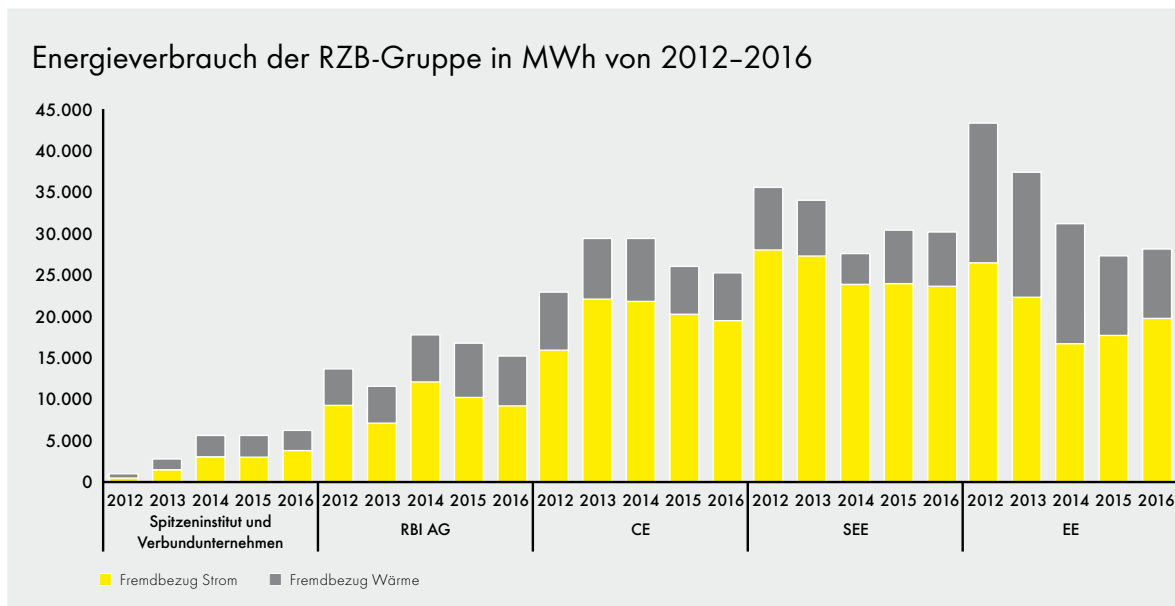
Der gesamte indirekte Energieverbrauch der RZB-Gruppe betrug im Jahr 2016 rund 103 GWh (minus drei Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Davon wurden etwa 76 GWh für Strom und fast 27 GWh für Wärme benötigt. Den größten Anteil am Stromverbrauch hat Südosteuropa mit ca. 31 Prozent (wobei in Südosteuropa teilweise mit Strom geheizt wird), beim Wärmeverbrauch ist Osteuropa mit ebenfalls ca. 30 Prozent der größte Verbraucher. Den geringsten Anteil am Energieverbrauch haben das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit fünf Prozent am Stromverbrauch bzw. sieben Prozent am Wärmeverbrauch. Bezogen auf Mitarbeiter und Jahr liegt der durchschnittliche Energieverbrauch für Strom und Wärme insgesamt bei 4.719 kWh. Dabei hat die RBI AG mit 6.862 kWh/MA den höchsten Energieverbrauch (Grund dafür ist, dass sich der Großteil der Mitarbeiter der RBI AG an einem noch nicht energieeffizienten Standort befindet), den geringsten hat Zentraleuropa mit 3.404 kWh/MA.

Energieverbrauch der RZB-Gruppe 2016



Energieverbrauch der RZB-Gruppe 2016 in kWh/MA





Energieverbrauch 2016	Spitzeninstitut und Verbundunternehmen	RBI AG	CE	SEE	EE
Fremdbezug Strom in MWh	3.796	9.391	19.712	23.765	19.863
Fremdbezug Wärme in MWh	2.014	5.768	5.242	6.172	8.093
Gesamter Energieverbrauch in MWh	5.908	15.158	24.953	29.937	27.956

Energieverbrauch am Standort Wien

Die Zahlen zum Energieverbrauch am Standort Wien (v. a. für die RBI AG) müssen differenziert betrachtet werden. Am Standort 1030 Wien, dessen Hauptgebäude im Jahr 1989 eröffnet wurde, sind neben der Nutzung als Bürostandort auch große Flächen für den internen und externen Veranstaltungsbetrieb (Kapazität bis max. etwa 800 Personen inkl. Bewirtung) vorhanden, die intensiv genutzt werden. Diese Bereiche sind in der Energiebilanz voll eingebunden und erhöhen die absoluten, aber auch relativen Zahlen signifikant. Bei den in den letzten Jahren gesetzten Maßnahmen lag der Schwerpunkt für diesen Standort in der Reduktion des Stromverbrauchs durch eine Verbesserung der Rückkühler (Free Cooling), die Absiedlung der Server und Maßnahmen bei den IT-Endgeräten (Abtausch auf energieärmere Geräte, Sleep-Modus bei Nichtgebrauch). Weiters wurde im Hauptgebäude zum Teil auf LED umgestellt und die Energieversorgung der Kühlpulte im Mitarbeiterrestaurant optimiert.

Der Standort „R19“ in 1190 Wien weist als Niedrigstenergiegebäude eine wesentlich höhere Energieeffizienz als der Stammsitz auf. Innovativ ist unter anderem die Klimatisierung mittels Fernkälte. Diese verursacht um rund 70 Prozent weniger CO₂-Emissionen als konventionelle Klimaanlage. Für die neu bezogenen Bauteile am neuen Standort wurden LEED-Auszeichnungen (Leadership in Energy and Environmental Design) mit dem Standard Gold erreicht. Der erste Bauabschnitt (Bauteil A&B) erreichte 60 von 110 möglichen Punkten. Für den zweiten Bauabschnitt (Bauteil C) konnten durch Verbesserungen in der Planung 67 von 110 Punkten erreicht werden.

Insgesamt betrachtet zeigt sich nach dem ersten Jahr des Vollbetriebs des Standortes „R19“ gegenüber dem Vorjahr sowohl beim absoluten Stromverbrauch (minus 18 Prozent) als auch bei der Wärmeenergie (minus 15 Prozent) ein sinkender Energieverbrauch am Standort Wien.

Seit Jänner 2013 werden beide Standorte (1030 und 1190) zu 100 Prozent mit Ökostrom aus Kleinwasserkraft, Wind, Biomasse, Erdwärme und Photovoltaik versorgt.

Energieverbrauch in den Netzwirbankbanken

Zentraleuropa (CE)

In der Raiffeisen Polbank in Polen wurde bereits im Jahr 2013 das GoGreen!-Programm zur Stromeinsparung eingeführt. Weiters werden nachts die Klimaanlage abgeschaltet und die Heizungen heruntergedreht. Für die neuen Mitarbeiter werden Schulungen zum Thema Energiesparen durchgeführt.

Eines der Gebäude der Tatra banka, a.s. in der Slowakei ist ein Niedrigenergiegebäude, das mit der Abwärme aus dem Datenzentrum beheizt wird. Ein weiteres Gebäude benötigt durch die doppelt verglaste Fassade weniger Energie. Die Heizung wird mit einer Zeitschaltung abends und am Wochenende abgesenkt. Alte Heiz- und Kühl-Anlagen werden laufend durch neue Geräte mit geringerem Energieverbrauch ersetzt. Im Head Office wurden bewegungsgesteuerte Lichtschalter installiert, um Strom zu sparen. In mehreren Filialen der Tatra banka, a.s. werden seit dem Jahr 2014 Energiesparlampen verwendet. Die IT-Abteilung ersetzte darüber hinaus alte PCs und Monitore im Head Office durch energieeffizientere Geräte. Rund zehn Prozent der eingekauften elektrischen Energie stammen aus erneuerbaren Energieträgern wie Wasser- und Windkraft. Seit dem Jahr 2016 werden in beiden Head Office-Gebäuden auf Grund von gesetzlichen Vorgaben Energieaudits durchgeführt.

Bei der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik läuft das fünfte Jahr in Folge ein Energiesparprogramm. Seit dem Jahr 2013 werden sowohl im Head Office als auch in den Zweigstellen LED-Leuchten verwendet. Ein zentrales Steuersystem (HVAC-System) zur Messung und Regelung von Heizung, Klimaanlage und Strom wurde sowohl für das Head Office als auch die Zweigstellen mit dem Ziel der Energieeinsparung eingeführt.

Im Jahr 2016 wurde bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn das ISO 50001 Energie-Managementsystem eingeführt und auditiert. In den letzten Jahren lag bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn das Hauptaugenmerk auf der Weiterentwicklung der technischen Ausrüstung und der Installationen, um den Energieverbrauch zu senken. Nachts und am Wochenende wird auf Sparbetrieb umgestellt. Weiters konnte die Zahl der Gaskessel im Jahr 2014 im Head Office um 50 Prozent reduziert werden. Darüber hinaus wurden im Head Office bewegungsgesteuerte Lichtschalter installiert. Im Jahr 2015 wurden in den Filialen die herkömmlichen Leuchtkörper durch LED-Lampen ersetzt, der Austausch im Head Office startete im Jahr 2016. Eine neue Niederlassung wird seit März 2016 ausschließlich durch LED-Lampen beleuchtet. Das Bürogebäude in Budapest wird mit Erdwärme beheizt und die Backoffice-Zentrale damit gekühlt. 2017 ist geplant, diverse Maßnahmen in den Filialen und im Head Office zu setzen, um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren, u. a. in der Gebäudehülle, den Serverräumen, in der IT und in den Heiz-, Kühl- und Lüftungsanlagen.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen Bank Sh.A. in Albanien hat alle Glühbirnen im Head Office und den Filialen durch eine LED-Beleuchtung ersetzt und im Head Office darüber hinaus die Wärmedämmung im Jahr 2013 verbessert. Rund 98 Prozent des Stroms in Albanien werden aus Wasserkraft bezogen.

Aus Energiespargründen wurde in das Gebäude der Zentrale der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina eine Glasfassade eingebaut, die durch eine bessere Ausleuchtung zu weniger Stromverbrauch führt. Zudem wurde ein Gebäudemanagementsystem mit einer speziellen Betriebssoftware implementiert, welche die Klimaanlage und die Heizung automatisch regelt. Der Serverraum sowie die technischen Räume werden im Winter mit Außenluft gekühlt. Im Jahr 2014 wurde in allen Büroräumen, Gängen und bei Leuchtwerbungen auf LED-Lampen umgestellt; in den Treppenhäusern wurden bewegungsgesteuerte Lichtschalter eingebaut. In den nächsten drei Jahren sollen auch die Filialen auf LED-Beleuchtungen umgestellt werden. Seit dem Jahr 2013 werden Solarpaneele für die Warmwasserproduktion genutzt; Solarpaneele sollen auch am Dach des Zentralarchivs errichtet werden.

Anfang 2014 zog die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD aus zwei der vier Head Office-Gebäude aus und übersiedelte in ein neues Bürogebäude mit LEED-Zertifizierung. Für die nächsten Jahre sind zusätzliche Maßnahmen zur Verringerung des Strom- und Wärmeverbrauchs u. a. durch eine zentrale Steuerung der Heizung in den Geschäftsräumen und die Verwendung von LEDs geplant. Das Gebäude verfügt über eine moderne Gebäudeleittechnik, mit der der Energieverbrauch überwacht wird und gesenkt werden konnte. Alle Leuchtwerbungen im Head Office sind sensorgesteuert. In Bezug auf die Informationstechnologie und die Büroausstattung erfüllen die

Einrichtungen den Umwelt- und Energiestandard „ENERGY STAR“. Im Jahr 2015 wurden darüber hinaus erste Klimageräte durch energieeffizientere Anlagen ausgetauscht. Dies soll auch im gesamten Filialnetz realisiert werden.

Um den Stromverbrauch zu verringern, werden seit dem Jahr 2013 von der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. LED-Leuchtpaneel eingesetzt. Bei der Wartung elektronischer Geräte ist man bestrebt, hohe Umweltstandards zu erfüllen. Darüber hinaus sind Initiativen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter im Hinblick auf die Verringerung des Stromverbrauchs in Vorbereitung. Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. hat mit dem Bau eines Gebäudes begonnen, das den neuesten Energiestandards entspricht. Die Fertigstellung ist im Jahr 2017 geplant. Damit sollen die Mitarbeiter an den derzeit vier Head Office-Standorten an einem Standort zusammengefasst werden, was die Reisefrequenz und den Strom- und Wärmeverbrauch reduzieren soll.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien investiert fortlaufend in eine energieeffiziente Infrastruktur. Im Jahr 2013 wurde ein zentrales Managementsystem mit einer intelligenten Systemsteuerung für Kühlung bzw. Heizung im Magazinska-Gebäude eingeführt. Außerhalb der Arbeitszeit funktionieren diese Systeme mit einem Minimalverbrauch. An allen Standorten werden Energie-Audits zur Bestimmung der Energieeffizienz durchgeführt. Weiters werden seit dem Jahr 2013 energiesparende Computer mit 70 Prozent weniger Stromverbrauch verwendet. In drei Zweigstellen in Dubrovnik, Središće und Siget wurde 2014 die herkömmliche Beleuchtung durch LED-Leuchten ersetzt. In Dubrovnik konnte zudem im Jahr 2015 durch einen Austausch von Heizung und Klimaanlage der Energieverbrauch um 20 Prozent gesenkt werden. Alle Gebäude im Head Office der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien verfügen über ein Energiezertifikat.

Seit dem Jahr 2014 werden in der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien bei Leuchtschildern der Bank LED-Lampen verwendet. Öffentlich zugängliche Bereiche in den Filialen verfügen über eine bewegungsgesteuerte Beleuchtung, in den Heizungssystemen wurden Zeitschalter installiert. Weiters wurde 2014 eine Gebäudeleittechnik in beiden Head Office-Gebäuden eingeführt, die es ermöglicht, Licht und Kühlung zentral zu steuern und zu optimieren. 2015 wurde in eine energieeffizientere Klimaanlage investiert. Herkömmliche Wärmepumpen wurden durch eine Invertertechnologie ersetzt.

Der Umweltschutz war eine wichtige Überlegung beim Bau der Zentrale der Raiffeisen banka a.d. in Serbien in den Jahren 2012 und 2013. Besonderer Wert wurde auf die Dämmung der Gebäudehülle gelegt. Die generelle Beleuchtung erfolgt über das Gebäudemanagementsystem und kann nach Dienstschluss abgeschaltet werden. Im Jahr 2013 stellte die Raiffeisen banka a.d. auf LED-Beleuchtung um, 2016 wurde damit in den Zweigstellen begonnen. Die Bank hat das Luftkühlersystem im Rechenzentrum mit einem Free Cooling-Modus ausgestattet. Die sorgfältige Auswahl von technischen Lösungen in den Bereichen Kühlung und Heizung hat zu einer Reduktion des Stromverbrauchs geführt. Im Jahr 2015 ist das Rechenzentrum in ein speziell dafür ausgelegtes Gebäude übersiedelt worden, um weitere Energie einzusparen. Die Nutzung von Solarenergie wird gerade geprüft.

Osteuropa (EE)

Die Beleuchtung der Priorbank JSC in Belarus wurde teilweise auf lumineszierende Leuchten mit einer ca. 75-prozentigen sowie auf LED-Leuchten mit einer rund 85-prozentigen Stromersparnis umgestellt. Zudem wurden Kontrollsensoren für die Beleuchtung eingeführt. Für energieintensive Anlagen, wie zum Beispiel die Warmwasserbereitung, wurde eine automatische Zeitsteuerung eingebaut. Die Serverräume, die einen hohen Stromverbrauch aufweisen, sowie das Heizungssystem wurden modernisiert. Weiters wurden Wärmeschutzmaßnahmen wie eine neue Fassadenisolierung und ein Fenstertausch im Gebäude durchgeführt. Computer wurden auf LCD-Bildschirme umgestellt. Diese Maßnahmen zeigten 2014 eine wesentliche Reduktion des Stromverbrauchs. Seit 2015 wurden weitere Maßnahmen in der Zentrale in Minsk und in fünf Filialen zur Steuerung der Heizung und des Warmwassers sowie zur Wärmeisolierung umgesetzt. Im Head Office und in den Filialen sind zusätzliche Verbesserungen in der Automatisierung der Klimaanlage geplant. Verbesserungen der Wärmeisolierung wurden 2016 durchgeführt, weitere Maßnahmen sollen 2017 umgesetzt werden. Informationsmaterial zum Thema Energiesparen wird seit dem Jahr 2015 an die Mitarbeiter verteilt.

Im Jahr 2014 hat die AO Raiffeisenbank in Russland ein 26.000 m² großes neues Bürogebäude bezogen. Bei der Errichtung wurde u. a. auf Energie- und Ressourceneinsparung durch hochwertige thermische Isolierung der Außenfassade, bewegungsgesteuerte Beleuchtungssysteme, energiesparende Bürolampen, sensorgesteuerte Armaturen im Sanitärbereich und effiziente Belüftung geachtet.

Weiters werden seit dem Jahr 2014 im Head Office Computer mit energiesparender Thin-Client-Technologie eingesetzt.

Im Jahr 2013 schaffte es die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine durch verschiedene Maßnahmen – etwa mit dem Projekt „Enterprise Server Consolidation“, der Virtualisierung der Server und der Umstellung auf LED-Beleuchtung –, den Stromverbrauch um über 30 Prozent zu verringern. Darüber hinaus wurde das Kühlsystem modernisiert und durch eine energiesparende Inventaranlage ersetzt. Seit dem Jahr 2014 werden nun auch in fünf Filialen LED-Lampen genutzt. Es ist geplant, Gasthermen so weit wie möglich gegen elektrisch beheizte Thermen auszutauschen.

Verkehr



Der Geschäftsverkehr ist der zweitgrößte CO₂-Verursacher in der RZB-Gruppe. Aus diesem Grund werden in diesem Bereich laufend Verbesserungsmaßnahmen evaluiert. So wurde im Jahr 2013 die Travel Policy für Dienstreisen nach Umweltaspekten überarbeitet (siehe Seite 116) und Ende 2014 eine Mobilitätshebung (siehe Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2014, Seite 112) durchgeführt.

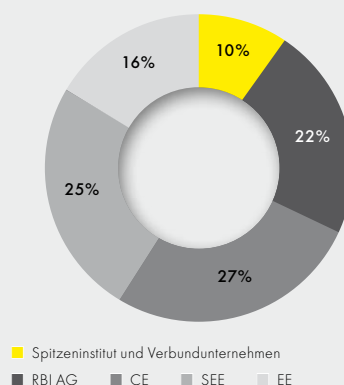
Um den Geschäftsverkehr zu reduzieren, wurde in Österreich und in fast allen Netzwerkbanken das Videokonferenzsystem ausgebaut (wird in Folge nicht mehr gesondert als Maßnahme angeführt).

Der Reiseverkehr der RZB-Gruppe beträgt rund 58 Millionen pkm (Personenkilometer; pkm werden aus der Anzahl der beförderten Personen und der zurückgelegten Strecke errechnet). Davon hat Zentraleuropa den größten Anteil mit 27 Prozent bzw. rund 16 Millionen pkm. Den geringsten Anteil haben das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit zehn Prozent bzw. ca. sechs Millionen pkm.

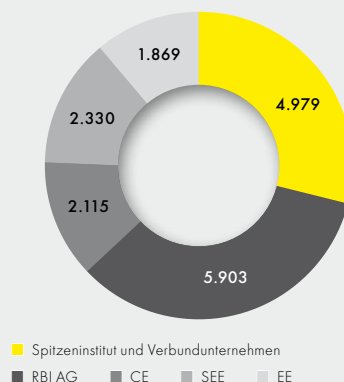
Der Geschäftsverkehr im Gesamtkonzern bezogen auf Mitarbeiter und Jahr beträgt im Durchschnitt 2.644 pkm. Die RBI AG hat die höchste Reisetätigkeit mit 5.903 pkm/MA und Jahr. Dies ist damit zu erklären, dass gerade vom Head Office aus viele Reisen z. B. zu internationalen Interessensvertretungen u. Ä. durchgeführt werden. Den geringsten Geschäftsverkehr pro Mitarbeiter hat Osteuropa mit 1.869 pkm.

Der Vergleich der Transportmittel zeigt, dass der Flugverkehr mit 43 Prozent den größten Anteil ausmacht, gefolgt vom

Geschäftsverkehr der RZB-Gruppe 2016



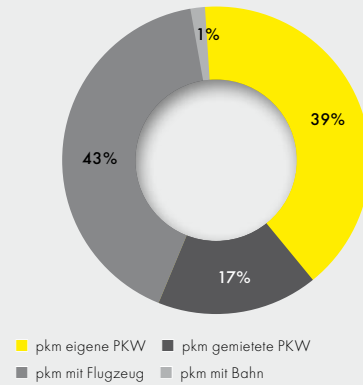
Geschäftsverkehr der RZB-Gruppe 2016 in pkm/MA



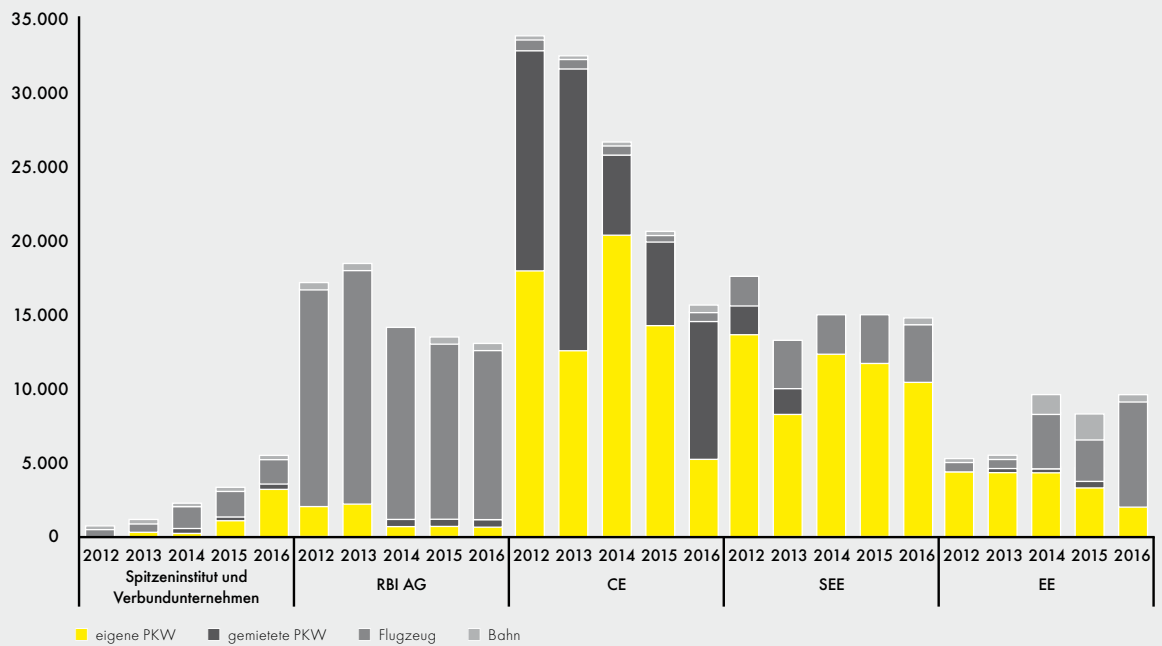
Geschäftsverkehr mit eigenen Fahrzeugen mit 39 Prozent sowie dem Geschäftsverkehr mit gemieteten PKW mit 17 Prozent. Den geringsten Anteil hat der Bahnverkehr mit etwa einem Prozent.

Der Fuhrpark der RZB-Gruppe ist mit durchschnittlich 130 g CO₂-Emissionen/km durchaus umweltfreundlich.

Verkehrsmittel der RZB-Gruppe 2016



Geschäftsverkehr der RZB-Gruppe in 1.000 pkm von 2012–2016



Geschäftsverkehr 2016	Spitzeninstitut und Verbundunternehmen	RBI AG	CE	SEE	EE
1.000 pkm eigene PKW	3.572	1.038	5.470	10.534	2.231
1.000 pkm gemietete PKW	210	389	9.183	2	61
1.000 pkm Flugzeug	1.638	11.439	608	4.052	7.126
1.000 pkm Bahn	107	173	244	1	94
1.000 pkm Gesamt	5.527	13.040	15.505	14.588	9.512

Verkehr am Standort Wien

Der Geschäftsverkehr ist in den letzten Jahren teilweise mit steigenden Zahlen ausgewiesen, da neue Unternehmen in den Berichtskreis mit aufgenommen wurden und sich insgesamt die Grundlage der Datenerfassung verbessert hat.

Zur Verringerung der CO₂-Emissionen werden in Wien seit dem Jahr 2014 die Kosten der Mitarbeiter für die Jahreskarte der öffentlichen Verkehrsmittel komplett übernommen. Außerdem werden den Mitarbeitern eigene Fahrradräume sowie Stellplätze vor dem Head Office zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird jährlich ein eigenes Fahrradreparaturservice angeboten. Für Dienstreisen innerhalb von Wien stehen Dienstreifen bereit.

Im eigenen Fuhrpark haben die RBI AG und die Raiffeisen-Leasing GmbH drei E-Autos, welche von den Mitarbeitern für Dienstreisen genutzt werden können. Der CO₂-Ausstoß im Fuhrpark des Spitzeninstituts und der Verbundunternehmen liegt bei 141 g CO₂/km, in der RBI AG bei 144 g CO₂/km.



Die RZB-Gruppe in Österreich nimmt seit dem Jahr 2015 am Projekt „Green Points“ der ÖBB teil. Je gefahrenem Bahnkilometer werden Green Points zugeordnet. Diese können letztlich für ein ausgewähltes Naturprojekt in Österreich eingesetzt werden. Die Entscheidung fiel auf die Unterstützung des Projekts „Grasende Landschaftspfleger“. Im Rahmen dieses Projekts werden Bahndämme bzw. Bahnbegleitflächen der ÖBB neu beweidet. Dies trägt zur Erhöhung der biologischen Vielfalt und zugleich zur Verhinderung des Eindringens von gebietsfremden Pflanzenarten, den invasiven Neophyten, bei. Besonders diese haben sich in den vergangenen Jahren dramatisch ausgebreitet und stellen eine Belastung für das heimische Ökosystem dar. Als „Landschaftspfleger“ werden je nach Lage und Beschaffenheit des Areals verschiedene Weidetiere, nach Möglichkeit alte Haustierrassen, eingesetzt. Für das Jahr 2016 wurden in der RZB-Gruppe in Österreich 192.679 Green Points gesammelt, was etwa 31 Tonnen CO₂-Ersparnis entspricht.



Verkehr in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisen Polbank in Polen hat eine interne Travel Policy zur Reduktion und umweltfreundlichen Ausgestaltung des Dienstreiseverkehrs.

Die Tatra banka, a.s. in der Slowakei bietet ihren Mitarbeitern einen Shuttletransport zwischen den beiden Head Office-Gebäuden an.

Die Mitarbeiter der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik haben 2016 erneut am Wettbewerb „Bike 2 Work“ teilgenommen und legten einen Monat lang fast täglich ihren Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurück. Die Bank zahlte die Teilnahmegebühr für die Mitarbeiter und stellte entsprechende Infrastruktur zur Verfügung. Insgesamt konnten erneut 180 Tonnen CO₂ eingespart werden. Die Initiative soll 2017 wieder unterstützt werden.

Zur Entlastung des Individualverkehrs bietet die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn ihren Mitarbeitern einen kostenlosen Shuttlebusservice an. Die Mitarbeiter erhalten darüber hinaus einen Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel. Im Jahr 2016 wurde der Fuhrpark reduziert. Für das Jahr 2017 ist der Ankauf eines Elektro- oder Hybridfahrzeugs in Planung.

Südosteuropa (SEE)

In der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina ist es seit 2015 Ziel, dass sich Abteilungen bei Dienstreisen mit derselben Destination noch besser koordinieren, um so gegebenenfalls Reisen einzusparen. Dienstautos werden mit dem in Bosnien & Herzegowina erhältlichen Biotreibstoff betankt.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD verfolgt eine strenge Reisepolitik und führte im Jahr 2013 eine Richtlinie zu Fahrgemeinschaften ein. Die Bank verringerte zeitgleich die Anzahl an Firmenfahrzeugen um rund 20 Prozent.

Im Head Office der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien werden den Mitarbeitern Fahrräder zur Verfügung gestellt. Weiters wurde im Jahr 2014 der Fuhrpark durch umweltfreundlichere Fahrzeuge ersetzt. Im Jahr 2016 wurden drei Hybrid-Fahrzeuge angeschafft, 2017 soll ein E-Auto dazukommen. Wie in den Vorjahren wurde das Fahrrad-Sharing-Programm mit Green Revolution (www.greenrevolution.ro) unterstützt, das in neun Städten in Rumänien angeboten wird.

Osteuropa (EE)

Die Priorbank JSC in Belarus hat im Jahr 2014 das Programm „Fit for Future 2016“ mit Maßnahmen zur Verringerung von Dienstreisen festgelegt.

Die AO Raiffeisenbank in Russland hat 2015 die interne Dienstreise-Policy aktualisiert, die nach wie vor gültig ist.

Die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine setzt Maßnahmen zur Reduktion der Dienstreisen. Wenn diese nicht vermeidbar sind, werden sie soweit als möglich mit öffentlichen Verkehrsmitteln wahrgenommen. Im Jahr 2016 wurde begonnen, im Fuhrpark umweltfreundlichere Fahrzeuge anzuschaffen.

Paketdienst- und Gütertransporte

Der Paketdienst- und Gütertransport wird seit dem Jahr 2015 – aufgrund der verbesserten Datenlage – in den Bericht mitaufgenommen. Dieser Indikator wirkt sich in den Scope 1- und 3-Emissionen aus und macht einen Anteil von ca. sechs Prozent an allen Emissionen der RZB-Gruppe aus. Zum Teil wird der Einkauf zentral von der RBI AG für den gesamten RBI-Konzern gesteuert, weshalb die gefahrenen Kilometer (inkl. der daraus resultierenden Emissionen) zu gleichen Teilen auf die Regionen aufgeteilt wurden (eine exaktere Zuteilung ist auf Grund der Datenlage nicht möglich).

Der gesamte Paketdienst- und Gütertransport beträgt nach aktuellem Datenstand rund 1.227.230 tkm (Tonnenkilometer; tkm werden aus der transportierten Masse in Tonnen und der dabei zurückgelegten Wegstrecke in Kilometern berechnet).

Abfall

Die anfallende Abfallmenge der RZB-Gruppe beträgt etwa 2.947 Tonnen pro Jahr bzw. 133 kg/MA und besteht zu 94 Prozent aus ungefährlichem Abfall. Erfreulicherweise hat der Bereich „Abfall“ einen Anteil von lediglich drei Prozent an den Gesamtemissionen der RZB-Gruppe, weshalb hier auch nicht mehr Details dargestellt werden. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com.

Der Abfall kommt zu 37 Prozent auf Deponien, zu ca. 31 Prozent wird er verbrannt, zu 26 Prozent wird er aufbereitet. Elektrogeräte haben einen Anteil von sechs Prozent. Der gefährliche Abfall, wie eben auch Elektrogeräte, werden entsprechend ordnungsgemäß entsorgt. Zentraleuropa hat mit 32 Prozent bzw. 956 Tonnen den größten Anteil am gesamten Abfallaufkommen. Die geringste Abfallmenge weisen das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit fünf Prozent bzw. 151 Tonnen Gesamt-Abfall/Jahr auf. Bezogen auf die Mitarbeiterzahl hat die RBI AG mit 158 kg/MA die größte Abfallmenge. Den geringsten Abfall pro Mitarbeiter verzeichnet Südosteuropa mit 124 kg/MA.

Ressourcenverbrauch



Im Bereich Materialverbrauch ist das Papier für Finanzdienstleister das wesentlichste Büromaterial, es hat jedoch einen sehr geringen Anteil an den CO₂e-Emissionen. Bereits seit Jahren ist man bemüht, den Papierverbrauch weiter zu reduzieren. Sowohl in Österreich als auch in den meisten Netzwerkbanken ist doppelseitiger Druck eine Standardeinstellung.

Gesamthaft wurden in der RZB-Gruppe im Jahr 2016 ca. 922 Tonnen Papier bzw. acht Prozent weniger als im Vorjahr verbraucht, davon hat Zentraleuropa mit 33 Prozent bzw. 301 Tonnen/Jahr den größten Verbrauch. Den geringsten Anteil am Gesamtverbrauch haben das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit vier Prozent bzw. 33 Tonnen/Jahr.

Bezogen auf den Papierverbrauch pro Mitarbeiter und Jahr, der im Durchschnitt bei 8.401 Blatt liegt, hat Osteuropa den größten Verbrauch mit 10.125 Blatt pro Mitarbeiter. Die RBI AG hat mit 4.628 Blatt den geringsten Verbrauch pro Mitarbeiter. Der Anteil an Recyclingpapier liegt in der RZB-Gruppe bei 70 Prozent. Die RBI AG und das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen haben den höchsten Anteil mit 100 Prozent Recyclingpapier.

Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch der RZB-Gruppe (ausschließlich Leitungswasser) ist vergleichsweise gering und wirkt sich kaum auf den CO₂-Fußabdruck aus (liegt bei fast null Prozent). Der gesamte Wasserverbrauch lag 2016 bei 248.041 m³ bzw. 11 m³/MA und Jahr. Den größten Anteil am gesamten Wasserverbrauch weist Südosteuropa mit über 78.169 m³ bzw. 32 Prozent auf, den geringsten Anteil haben das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit 10.348 m³ bzw. vier Prozent. Den größten Wasserverbrauch pro Mitarbeiter hat die RBI AG mit 16 m³/Jahr (Grund dafür sind die Betriebsküche sowie Grünflächen), den geringsten Anteil hat Zentraleuropa mit sieben m³/Jahr.

CO₂e-Emissionen

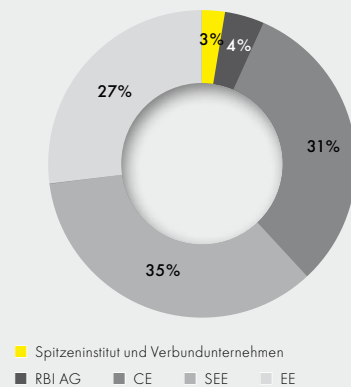


Die CO₂-Emissionen wurden für das Jahr 2016 mit neuen Emissionsfaktoren (ecoinvent v3.3) berechnet. Diese Rückrechnung aller Emissionswerte wird jedoch auf Grund der Vergleichbarkeit mit den Vorjahresberichten nicht in den Tabellen ausgewiesen. Die durchschnittlichen CO₂e-Emissionen betragen für das Jahr 2016 59.147 Tonnen (t) und konnten im Vergleich zum Jahr 2011 (Datum der Ersterfassung) um 19 Prozent reduziert werden. Auf Grund der Faktorstellung hat sich in allen drei Scopes eine minimale Verschiebung der Emissionen ergeben. Die Scope 2-Reduktion zum Vorjahr ergibt sich aus der Faktorstellung, der Anstieg der Scope 3-Emissionen aus der zusätzlichen Datenerfassung, die Reduktion der Scope 1-Emissionen ist unabhängig von der Faktorstellung. Weitere Details zu den Scopes finden Sie in der Einleitung des Kapitels „Betriebsökologie“ (siehe Seite 114).

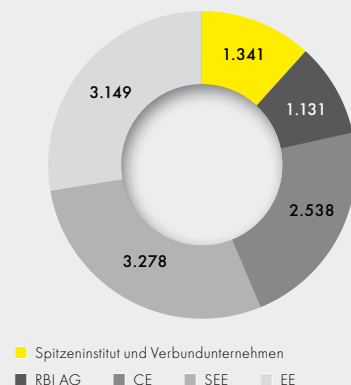
Im Jahr 2016 sind in der RZB-Gruppe 6.027 Tonnen CO₂e Scope 1 (zehn Prozent), 25.801 Tonnen (44 Prozent) Scope 2 sowie 27.319 Tonnen (46 Prozent) Scope 3 zuzurechnen.

- Der Energieverbrauch macht mit 38.586 t CO₂e ca. 65 Prozent (minus neun Prozent zum Vorjahr) der Emissionen aus und ist der größte Verursacher der Emissionen der RZB-Gruppe. Diese wirken sich vor allem in Scope 2, aber zum Teil auch in Scope 1 und 3 aus. Der Ökostromanteil der RZB-Gruppe liegt bei rund 34 Prozent.
- Der Geschäftsverkehr generiert mit 12.657 t CO₂e ca. 21 Prozent (minus sechs Prozent zum Vorjahr) der Emissionen. Somit ist der Verkehr der zweitgrößte Verursacher der Emissionen der RZB-Gruppe. Dies wirkt sich sowohl in Scope 1 als auch in Scope 3 aus.
- Der Paketdienst- und Gütertransport liegt mit 3.736 t CO₂e bei rund sechs Prozent der Emissionen (rund fünf Mal so hoch wie im Vorjahr auf Grund einer verbesserten Datenlage). Damit ist dieser Bereich der drittgrößte Verursacher der Emissionen der RZB-Gruppe. Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.
- Der Papierverbrauch liegt mit 2.621 t CO₂e bei rund vier Prozent der Emissionen (plus 14 Prozent zum Vorjahr). Damit ist der Papierverbrauch der viertgrößte Verursacher der Emissionen der RZB-Gruppe. Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3. Der Recyclinganteil beim Materialeinkauf beläuft sich auf 70 Prozent.
- Der Abfall ist mit 1.547 t CO₂e ebenfalls vernachlässigbar und macht ca. drei Prozent der Emissionen aus (minus fünf Prozent zum Vorjahr). Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3. An letzter Stelle der Emissionsverursacher steht der Wasserverbrauch mit fast null Prozent.

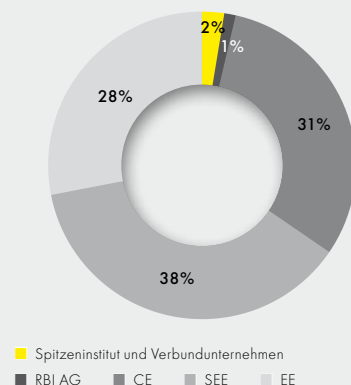
Scope 1-3 Emissionen der RZB-Gruppe 2016



Scope 1-3 Emissionen der RZB-Gruppe 2016 in kg CO₂/MA



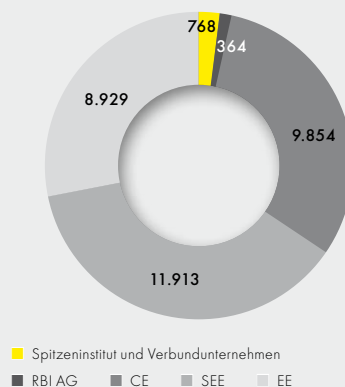
Scope 1-2 Emissionen der RZB-Gruppe 2016



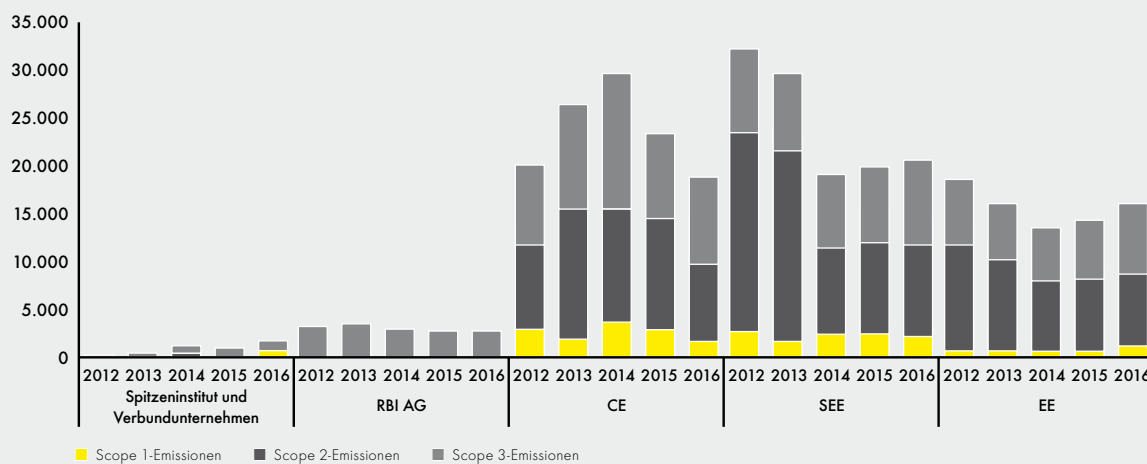
Südosteuropa hat mit 35 Prozent den größten Anteil an den Gesamtemissionen bzw. 20.523 Tonnen CO₂e. Den geringsten Anteil haben das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit drei Prozent bzw. 1.489 Tonnen CO₂e. Die CO₂e-Emissionen der RZB-Gruppe pro Mitarbeiter und Jahr liegen bei ca. 2.688 kg. Südosteuropa hat den größten Wert pro MA mit ca. 3.096 kg CO₂e /MA und Jahr. Den geringsten Anteil verzeichnen das Spitzeninstitut und die Verbundunternehmen mit 1.341 kg CO₂e /MA.

Im Bereich Emissionen ist das Hauptziel die Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs sowie die Emissionsvermeidung in der Mobilität. Die RZB-Gruppe hat dazu im Jahr 2015 entsprechende Umweltziele (siehe auch Seite 118) festgelegt und diese 2016 weiterentwickelt.

Scope 1-2 Emissionen der RZB-Gruppe 2016 in kg CO₂/MA



Emissionen der RZB-Gruppe in Tonnen CO₂e von 2012-2016



CO ₂ -Emissionen 2016	Spitzeninstitut und Verbundunternehmen	RBI AG	CE	SEE	EE
Scope 1-Emissionen in t	669	197	1.780	2.181	1.200
Scope 2-Emissionen in t	99	167	8.073	9.733	7.728
Scope 3-Emissionen in t	721	2.135	8.755	8.609	7.098
Scope 1+2-Emissionen in t	768	364	9.854	11.913	8.929
Scope 1+2+3-Emissionen in t	1.489	2.499	18.609	20.523	16.027

Überblick Kennzahlen

In nachstehendem Überblick sind die Kennzahlen des RBI-Konzerns, des Spitzeninstituts und der Verbundunternehmen und der RZB-Gruppe als Summe dieser beiden Kennzahlen dargestellt. Details zu den Indikatoren der einzelnen Regionen finden Sie auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com. Die Emissionen im Jahr 2016 werden nach den neuen Faktoren von ecoinvent v3.3 (statt ecoinvent v2.2 für die Jahre 2012-2015) berechnet.

	RBI-Konzern					Spitzeninstitut und Verbundunternehmen					RZB-Gruppe (Summe)				
	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012
Material															
Nicht-Erneuerbares-Papier in t	269	263	258	310	316	6	7	12	6	0	275	270	270	315	316
Erneuerbares-Papier in t	620	699	618	636	665	27	28	32	11	2	647	728	650	647	667
Summe Papier in t	889	962	876	946	981	33	35	44	17	2	922	997	920	963	983
Papierverbrauch in Blatt/MA	8.531	8.695	8.139	9.611	10.243	5.961	6.292	8.874	7.081	4.443	8.401	8.580	8.176	10.530	11.281
Direkter Energieverbrauch															
Notstromaggregat in MWh	293	176	192	260	274	8	6	4	2	1	301	182	196	262	275
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	14	8	9	13	14	7	0,3	4	4	5	14	8	9	14	16
Indirekter Energieverbrauch															
Fremdbezug Strom in GWh	73	73	76	79	80	4	4	4	2	1	76	78	79	81	81
Fremdbezug Wärme in GWh	25	27	30	33	35	2	2	3	1	0,2	27	30	33	34	35
Gesamter Energieverbrauch in GWh	98	100	106	112	115	6	7	6	3	1	103	107	112	114	116
Stromverbrauch in kWh/MA	3.481	3.306	3.516	4.015	4.190	3.420	3.973	3.514	3.182	5.242	3.478	3.338	3.516	4.405	4.636
Wärmeverbrauch in kWh/MA	1.210	1.225	1.389	1.653	1.799	1.814	2.124	2.549	2.363	2.216	1.234	1.268	1.440	1.841	1.990
Energieverbrauch in kWh/MA	4.691	4.531	4.905	5.668	5.990	5.234	6.097	6.063	5.545	7.458	4.719	4.606	4.956	6.246	6.627
Wasser															
Wasserentnahme in 1.000 m ³	238	249	285	249	250	10	14	16	2	2	248	264	300	251	252
Wasserverbrauch in m ³ /MA	11	11	13	13	13	9	13	16	4	16	11	11	13	14	14
Abfall															
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0,3	0,3	0,8	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,4	0,3	1	0,0	0,3
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	4	5	5	6	8	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	4	5	5	6	8
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	9	11	11	5	7	0,2	0,1	0,4	0,1	0,0	10	11	12	6	7
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	869	981	1.233	1.223	1.773	44	34	77	19	6	913	1.015	1.309	1.242	1.779
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	1.087	793	859	946	1.211	0,0	0,0	0,0	1	0,0	1.087	793	859	947	1.211
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	665	737	788	788	923	106	156	115	23	14	771	893	902	810	937
Elektronik-Altgeräte Aufbereitung in t	161	163	74	91	49	0,5	2	0,4	1	0,1	162	165	75	92	49
Summe Gefährlicher Abfall in t	13	16	17	12	15	0,3	0,1	1	0,2	0,2	14	16	17	12	15
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	2.621	2.511	2.879	2.957	3.907	151	190	191	43	21	2.771	2.701	3.070	3.000	3.928
Abfall in kg/MA	133	121	138	155	207	136	173	193	91	194	133	124	140	169	229
Geschäftsverkehr															
1.000 pkm eigener PKW	19.273	31.093	38.592	28.231	38.827	3.572	1.414	608	446	402	22.845	32.506	39.200	28.677	39.229
1.000 pkm gemieteter PKW	9.634	6.323	6.212	20.993	16.877	210	135	216	0,0	0,0	9.844	6.458	6.428	20.993	16.877
1.000 pkm mit Flugzeug	23.226	18.298	19.164	19.924	17.568	1.638	1.767	1.377	692	290	24.864	20.065	20.541	20.615	17.858
1.000 pkm mit Bahn	513	1.541	1.179	220	208	107	70	52	17	14	619	1.610	1.231	237	222
1.000 pkm Gesamt	52.646	57.254	65.147	69.368	73.480	5.527	3.386	2.252	1.155	706	58.173	60.640	67.399	70.523	74.186
Geschäftsverkehr in pkm/MA	2.520	2.582	3.021	3.518	3.830	4.979	3.034	2.259	2.396	6.538	2.644	2.603	2.988	3.849	4.248
1.000 ltkm Paketdienst	1.227	696	1.052	795	790	n.a.	n.a.	4	n.a.	n.a.	1.227	696	1.056	795	790
CO₂-Emissionen															
Scope 1-Emissionen in t	5.358	6.501	7.434	5.161	6.988	669	267	113	53	48	6.027	6.767	7.538	5.214	7.036
Scope 2-Emissionen in t	25.702	29.123	28.298	43.060	40.953	99	103	376	22	7	25.801	29.226	28.691	43.082	40.960
Scope 3-Emissionen in t	26.598	24.104	28.925	26.786	25.755	721	504	564	175	73	27.319	24.608	29.643	26.961	25.829
Scope 1+2-Emissionen in t	31.060	35.624	35.732	48.221	47.941	768	370	489	75	55	31.828	35.993	36.229	48.296	47.996
Scope 1+2+3-Emissionen in t	57.658	59.728	64.657	75.007	73.697	1.489	874	1.053	250	128	59.147	60.601	65.872	75.257	73.824
Scope 1+2-Emissionen in kg/MA	1.487	1.606	1.654	2.445	2.499	89	331	491	155	505	1.447	1.545	1.606	2.636	2.748
Scope 1+2+3-Emissionen in kg/MA	2.760	2.693	2.994	3.804	3.841	1.341	783	1.056	518	1.184	2.688	2.602	2.920	4.107	4.228
Fuhrpark															
CO ₂ -Emissionen des Fuhrparks in g/km	128	131	160	n.a.	n.a.	141	153	n.a.	n.a.	n.a.	130	136	n.a.	n.a.	n.a.
Einkauf															
Beschaffung bei lokalen Lieferanten	79%	76%	65%	n.a.	n.a.	100%	100%	87%	n.a.	n.a.	79%	76%	65%	n.a.	n.a.

	Netzwerkbanken (Summe)					RBI AG					RBI-Konzern (Summe)				
	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012	2016	2015	2014	2013	2012
Material															
Nicht-Erneuerbares-Papier in t	259	252	246	303	308	10	11	12	7	8	269	263	258	310	316
Erneuerbares-Papier in t	579	651	566	607	633	41	48	52	29	32	620	699	618	636	665
Summe Papier in t	838	902	812	910	941	51	60	64	36	40	889	962	876	946	981
Papierverbrauch in Blatt/MA	8.933	8.950	8.289	10.224	10.863	4.628	6.153	6.624	3.794	4.362	8.531	8.695	8.139	9.611	10.243
Direkter Energieverbrauch															
Notstromaggregat in MWh	272	140	164	234	265	21	36	28	25	9	293	176	192	260	274
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	15	7	8	13	15	10	19	14	14	5	14	8	9	13	14
Indirekter Energieverbrauch															
Fremdbezug Strom in GWh	63	62	63	72	71	9	11	12	7	9	73	73	76	79	80
Fremdbezug Wärme in GWh	20	21	25	28	31	6	6	5	4	4	25	27	30	33	35
Gesamter Energieverbrauch in GWh	83	83	88	100	102	15	17	18	11	13	98	100	106	112	115
Stromverbrauch in kWh/MA	3.390	3.087	3.208	4.032	4.090	4.251	5.618	6.278	3.857	5.147	3.481	3.306	3.516	4.015	4.190
Wärmeverbrauch in kWh/MA	1.044	1.034	1.252	1.596	1.759	2.611	3.224	2.762	2.193	2.175	1.210	1.225	1.389	1.653	1.799
Energieverbrauch in kWh/MA	4.435	4.121	4.460	5.628	5.849	6.862	8.842	9.040	6.050	7.322	4.691	4.531	4.905	5.668	5.990
Wasser															
Wasserentnahme in 1.000 m³	202	210	246	227	221	36	39	38	22	29	238	249	285	249	250
Wasserverbrauch in m³/MA	11	10	13	13	13	16	20	20	12	16	11	11	13	13	13
Abfall															
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	1	0,0	0,2	0,3	0,3	0,3	0,0	0,2
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	4	5	5	6	5	0,0	0,0	0,0	0,1	3	4	5	5	6	8
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	9	10	9	5	6	0,4	1	2	1	1	9	11	11	5	7
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	767	873	1.102	1.115	1.666	102	108	130	109	107	869	981	1.233	1.223	1.773
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	1.087	793	859	946	1.211	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1.086	793	859	946	1.211
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	420	483	543	634	686	245	254	245	153	236	665	737	788	788	923
Elektronik-Algeräte Aufbereitung in t	160	161	73	89	47	1	2	1	2	2	161	163	74	91	49
Summe Gefährlicher Abfall in t	13	15	14	11	12	1	1	3	1	4	13	16	17	12	15
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	2.274	2.149	2.504	2.695	3.564	347	362	375	262	343	2.621	2.511	2.879	2.957	3.907
Abfall in kg/MA	130	115	132	157	209	158	188	195	141	191	133	121	138	155	207
Geschäftsverkehr															
1.000 pkm eigener PKW	18.235	30.063	37.601	25.841	36.510	1.038	1.030	991	2.391	2.317	19.273	31.093	38.592	28.231	38.827
1.000 pkm gemieteter PKW	9.246	5.899	5.747	20.993	16.877	389	424	465	0,0	0,0	9.634	6.323	6.212	20.993	16.877
1.000 pkm mit Flugzeug	11.787	6.472	6.572	4.123	3.065	11.439	11.826	12.592	15.801	14.502	23.226	18.298	19.164	19.924	17.568
1.000 pkm mit Bahn	339	1.368	1.179	22	14	173	172	0,0	199	194	513	1.541	1.179	220	208
1.000 pkm Gesamt	39.606	43.802	51.099	50.978	56.466	13.040	13.452	14.048	18.390	17.014	52.646	57.254	65.147	69.368	73.480
Geschäftsverkehr in pkm/MA	2.603	2.167	2.603	2.858	3.254	5.903	6.920	7.226	9.782	9.292	2.520	2.582	3.021	3.518	3.830
1.000 tkm Paketdienst	1.222	687	1.052	795	790	5	9	0,0	0,0	0,0	1.227	696	1.052	795	790
CO₂-Emissionen															
Scope 1-Emissionen in t	5.162	6.292	7.226	4.870	6.709	197	208	199	291	279	5.358	6.501	7.434	5.161	6.988
Scope 2-Emissionen in t	25.534	28.959	28.134	42.965	40.838	167	164	181	95	115	25.702	29.123	28.298	43.060	40.953
Scope 3-Emissionen in t	24.463	21.919	26.740	23.921	23.096	2.135	2.185	2.340	2.865	2.660	26.598	24.104	28.925	26.786	25.755
Scope 1+2-Emissionen in t	30.696	35.251	35.360	47.835	47.547	364	372	380	386	394	31.060	35.624	35.732	48.221	47.941
Scope 1+2+3-Emissionen in t	55.159	57.170	62.099	71.756	70.642	2.499	2.557	2.720	3.251	3.054	57.658	59.728	64.657	75.007	73.697
Scope 1+2-Emissionen in kg/MA	1.634	1.744	1.801	2.681	2.740	165	192	196	205	216	1.479	1.606	1.654	2.455	2.499
Scope 1+2+3-Emissionen in kg/MA	2.953	2.829	3.163	4.022	4.070	1.131	1.316	1.933	1.729	1.668	2.760	2.693	2.994	3.804	3.841
Fuhrpark															
CO ₂ -Emissionen des Fuhrparks in g/km	127	128	n.a.	n.a.	n.a.	144	160	n.a.	n.a.	n.a.	128	131	160	n.a.	n.a.
Einkauf															
Beschaffung bei lokalen Lieferanten	76%	73%	64%	n.a.	n.a.	88%	91%	87%	n.a.	n.a.	79%	76%	65%	n.a.	n.a.

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Human Resources

Nachdem 2016 der Großteil der gruppenweiten Mitarbeiterbefragung durchgeführt wurde, wird 2017 weiter an der Ausarbeitung und Umsetzung der Maßnahmenpakete gearbeitet, die aus den Umfrageergebnissen resultieren. Einige der Netzwerkbanken planen im Jahr 2017 lokale Mitarbeiterbefragungen, um Wirksamkeit und Erfolg von Änderungen aus dem Maßnahmenpaket zeitnah verfolgen zu können.

Die Anpassungen im Performance Management werden, nachdem im Jahr zuvor in enger Zusammenarbeit mit dem gesamten Netzwerk eine Neuausrichtung erarbeitet und teilweise implementiert wurde, nun weiterhin flächendeckend in den Jahren 2017 und 2018 ausgerollt. In der RBI AG werden die Maßnahmen zur Initiative „Vielfalt 2020“ fortgesetzt. Die Vision und Strategie werden fertiggestellt und publiziert, mit der Umsetzung der Strategie wird begonnen. Speziell die vielfältigen Maßnahmen zum Empowerment von Frauen werden fortgesetzt.

Begleitend zu Digitalisierungsthemen, die in den marktbearbeitenden Bereichen in der RBI AG umgesetzt werden, wird sich die HR-Funktion verstärkt mit den daraus resultierenden Veränderungen der Arbeitswelt auseinandersetzen. Ferner werden 2017 auch die eigenen HR-Prozesse und IT-Systeme einer Überprüfung ausgesetzt, um den Entwicklungen der fortschreitenden Digitalisierung adäquat begegnen zu können.

Die RBI AG wird ergänzend zu den schon bisher angebotenen Maßnahmen, die im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes durchgeführt werden (Präventionseinsatzzeiten für Arbeitsmediziner sowie Sicherheitsfachkraft), auch die Unterstützung durch einen Arbeitspsychologen anbieten. Der Servicepartner ist, ebenso wie beim Employee Assistance Program, ab 2017 die Firma „Health Consult“.

Die Tatra banka, a.s. in der Slowakei startet 2017 ein Upgrade ihres Work-Life-Balance-Programms und möchte damit eine zusätzliche Neubelebung dieser Thematik ankurbeln.

In der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina wird eine neue Kooperation mit Universitäten angestrebt. Zukünftig sollen eine bestimmte Anzahl von Absolventen aus den Fachrichtungen Wirtschaft, Recht und Informatik ein sechsmonatiges Traineeprogramm absolvieren können. Ziel ist es, nach erfolgreichem Abschluss des Trainee-programms eine unbefristete Anstellung anzubieten.

In der AO Raiffeisenbank Russland wird nach Abschluss der Ausschreibung eine neue Versicherung zur Gesundheitsvorsorge das Angebot der medizinischen Dienstleistungen für die Mitarbeiter erweitern.

Betriebsökologie

Umweltschutz gehört zusammen mit der Ressourcenschonung und der Mobilität zu den Megatrends in diesem Jahrhundert und verändert das Bewusstsein und Verhalten der Menschen und Unternehmen vielfältig. Das übergeordnete Ziel der internationalen Klimapolitik, welches im Pariser Klimaabkommen vom Dezember 2015 beschlossen wurde und im Oktober 2016 in Kraft getreten ist, ist die Begrenzung der globalen Erwärmung auf unter 2 °C, was im Einklang mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und der Agenda 2030 steht.

Zentrale Aufgabe im Management der Umweltentwicklungen ist für Unternehmen das Erkennen der strategisch wesentlichen Bereiche. Diese wurden für die RZB-Gruppe bereits erhoben und dargestellt, die Schwerpunktbereiche sind jedenfalls Energieverbrauch und Mobilität. In Zeiten dynamischer, regulatorischer und physischer Umweltentwicklung sind in der strategischen Analyse die wesentlichen umweltbezogenen Chancen und Risiken von Unternehmen ebenso mit zu überprüfen. Zu diesen zählen für die RZB-Gruppe u. a. wirtschaftliche, politische

und gesellschaftliche Veränderungen, Veränderungen des Marktes sowie Veränderungen bei den Lieferanten. Eine Überprüfung der Eintrittswahrscheinlichkeit des Klimawandels und seiner Folgen für das Unternehmen zeigt, dass diese Bereiche derzeit einem großen Wandel unterliegen, weshalb es einer hohen Flexibilität sowohl bei den Umweltzielen als auch -maßnahmen bedarf. Schwerpunkte in der EU liegen in Innovationsprogrammen zur Verringerung des Kohlendioxidausstoßes sowie in erneuerbarer Energie und Energieeffizienz. Diese Themen haben naturgemäß auch für die RZB-Gruppe eine große Bedeutung. Sie werden der Schlüssel zum Erreichen der gesetzten betriebsökologischen Umweltziele der RZB-Gruppe und der globalen Umweltziele sein.

Die RZB-Gruppe nimmt ihre klimabezogene Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt ernst und hat daher bereits vor einigen Jahren für die gesamte Gruppe Umweltziele festgelegt. Diese wurden auf Grund der dynamischen Entwicklungen im Jahr 2016 an das 2 °C-Ziel der COP 21 für einen langfristigen Zeitrahmen bis 2050 angepasst. Bis zu diesem Zeithorizont wird nach wissenschaftlichem Konsens eine Verminderung der Treibhausgas-Emissionen von Industriestaaten um rund 80 Prozent als notwendig angesehen. Die RZB-Gruppe hat zum Ziel, ihre Scope 1-2-Emissionen bis 2050 um 60 Prozent zu reduzieren. Dies ist umso bedeutender, als ein großes Problem in der Zielerreichung vor allem darin gesehen wird, dass viele Unternehmen kaum langfristige Ziele über 2030 hinaus festgelegt haben.

Im Dezember 2016 hat der Nationalrat in Österreich das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) im Unternehmensgesetzbuch, Aktiengesetz und GmbH-Gesetz beschlossen, das erstmals für das Geschäftsjahr 2017 anzuwenden ist. Damit wurde die EU-Richtlinie 2014/95/EU national umgesetzt. Für den Umweltbereich ergeben sich nach internen Analysen keine Änderungen, da die RZB-Gruppe bereits zahlreiche Umweltindikatoren nach dem sowohl in der EU-Richtlinie als auch im NaDiVeG anerkannten GRI-Standard berichtet. Dennoch wird weiterhin geprüft, ob eine detaillierter Darstellung einzelner Inhalte sinnvoll ist.

Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Fairer Partner				
Übergeordnete Ziele: Umfassende Stakeholder-Einbindung; Hohe Arbeitgeberattraktivität; Reduktion der Umweltauswirkungen				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Publikation einer Vision, Mission und Strategie „Vielfalt 2020“	Ausarbeitung und Publikation der Vision, Mission „Vielfalt 2020“ und einer Strategie für alle relevanten Diversity-Dimensionen	Umsetzung im ersten Halbjahr 2017	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhöhung der Frauenquote im Top-Management des RBI-Konzerns auf 35% bis 2024	Umsetzung des in 2016 gestarteten Maßnahmenpakets zum „Empowerment von Frauen“ in der RBI AG; Ausweitung der Initiativen auf den gesamten RBI-Konzern	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Umsetzung der Strategie „Vielfalt 2020“	Erarbeitung eines Maßnahmenpakets für alle relevanten Diversity-Dimensionen und Umsetzung	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Adaption der RBI-Arbeitswelt an die Digitalisierung	Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt (z. B. Überprüfung von IT-Systemen und Arbeitswelten)	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Verbesserung des Mitarbeiter-Enablements und -Engagements	Ausarbeitung von Maßnahmenpaketen und Umsetzung basierend auf den Mitarbeiterbefragungen 2016	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Neuausrichtung des Performance-Management-Systems	Gruppenweite Einführung für die 2016 erarbeitete Neuausrichtung des Performance-Management-Konzeptes für 2017 und 2018	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Evaluierung und Maßnahmenoptimierung TOP 5 Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der TOP 5 SDG-Ziele im Bereich Mitarbeiter und eventuell Erweiterung; Optimierung der Maßnahmen in Zusammenhang mit den TOP 5 SDG-Zielen	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)	Interne Prüfung, ob einzelne Inhalte im Kapitel Mitarbeiter einer Anpassung bzw. detaillierten Darstellung auf Grund des NaDiVeG bedürfen	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Evaluierung und Maßnahmenoptimierung TOP 5 Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der TOP 5 SDG-Ziele im Umweltbereich und eventuell Erweiterung; Optimierung der Maßnahmen in Zusammenhang mit den TOP 5 SDG-Zielen	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)	Interne Prüfung, ob einzelne Inhalte im Kapitel Betriebsökologie einer Anpassung bzw. detaillierten Darstellung auf Grund des NaDiVeG bedürfen	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung einer Klimapolitik und -strategie (im Rahmen der RKI)	Erhebung der relevanten Daten und Erstellung einer Klimapolitik und -strategie für die RBI AG in Österreich in Kooperation mit dem Umweltbundesamt	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Einsatz von Ökostrom an den Wiener Standorten der RZB-Gruppe	Zertifizierter Ökostrom ohne Großwasserkraft	umgesetzt seit dem Jahr 2013	
Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top-Lieferanten der RZB-Gruppe bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten der RZB-Gruppe jährlich einen Fragebogen zu Umwelt- und sozialen Aspekten erhalten	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project)	Teilnahme des RBI-Konzerns am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen	Umsetzung im ersten Halbjahr 2017	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung der Umweltziele wie beispielsweise: CO ₂ -Reduktion der Scope 1-3-Emissionen um 60 Prozent bis 2050	Ableitung von Maßnahmen, um die definierten Ziele des Umweltprogramms umzusetzen	laufende Bearbeitung	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erstellung eines Humanvermögensberichts für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe in Österreich)	Erhebung der relevanten Daten und Erstellung eines Humanvermögensberichts für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe in Österreich)	umgesetzt im zweiten Halbjahr 2016
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhöhung der Frauenquote im Topmanagement auf 35 Prozent in vier bis neun Jahren	Detailausarbeitung für das definierte Maßnahmenpaket und Beginn der Umsetzung	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Nutzung des Wesentlichkeitsanalyse-Updates	Analyse der Ergebnisse der Wesentlichkeitsbefragung und Anpassung des Nachhaltigkeitsprogramms	umgesetzt im Jahr 2016

Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitern	Erweiterung der in der RBI AG und RZB AG bereits etablierten Online-Schulung für Mitarbeiter auf die Netzwerkbanken in einer englischsprachigen Version	geplant für das zweite Halbjahr 2016; verschoben auf das zweite Halbjahr 2017
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Neuausrichtung des Performance-Management-Systems	Überarbeitung des Performance-Management-Konzepts; Durchführung von Pilotprojekten 2016 und gruppenweite Einführung 2017 und 2018	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhebung des Mitarbeiter-Enablements und -Engagements	Durchführung einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung im vierten Quartal 2016	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Einsatz von Ökostrom an den Wiener Standorten der RZB-Gruppe	Umstieg auf zertifizierten Ökostrom ohne Großwasserkraft	umgesetzt seit dem Jahr 2013
	Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top 30 Lieferanten der RZB-Gruppe bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten der RZB-Gruppe jährlich einen Fragebogen zu Umwelt- und sozialen Aspekten erhalten	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project)	Teilnahme des RBI-Konzerns am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen	umgesetzt im ersten Halbjahr 2016
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung neuer Umweltziele wie beispielsweise: CO₂-Reduktion der Scope 1-3-Emissionen um 30 Prozent bis 2025	Ableitung von Maßnahmen, um die definierten Ziele des Umweltprogramms umzusetzen (http://www.rzb.at/unter:Über_uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Leitbild/Umweltmaßnahmen_und_-ziele)	laufende Bearbeitung
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2015	Fairer Partner (Stakeholdereinbindung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 im Bereich Nachhaltigkeit/Mitarbeiter gewährleisten	Sinnstiftendes Arbeitsumfeld gewährleisten	laufende Entwicklung von und Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten an die Mitarbeiter sowie Entwicklung eines Corporate-Volunteering-Programms (siehe ab Seite 153)
	Fairer Partner (Mitarbeiter, Stakeholdereinbindung)	Update der Wesentlichkeitsanalyse	Durchführung einer Online-Befragung mit dem Ziel, die bestehende Wesentlichkeitsmatrix upzudaten. Basis sollen die in der Wesentlichkeitsanalyse dargestellten Themen sein. Es ist eine Erweiterung der Befragung um Stakeholder der Netzwerkbanken geplant	umgesetzt im zweiten Halbjahr 2015 und ersten Quartal 2016
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhöhung der Frauenquote im Topmanagement auf 35 Prozent in fünf bis zehn Jahren	Erreichung eines Frauenanteils von 35 Prozent in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management von RZB AG und RBI AG durch Forcierung adäquater Maßnahmen wie Direktansprache oder Fördermaßnahmen	Durchführung eines Workshops mit Führungskräften und Talenten; Definition eines umfassenden Maßnahmenpakets
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP) zur Erhöhung der Transparenz unserer Umweltemissionen	Teilnahme des RBI-Konzerns am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Reduktion der Scope 3-Emissionen in Zusammenhang mit Mobilität um zehn Prozent bis 2030	Die Ende 2014 durchgeführte Mobilitäts-erhebung im RBI-Konzern und der RZB AG wird im Detail analysiert; entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der Scope 3-Emissionen wurden analysiert	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Konkretisierung und Kommunikation der Umweltstrategie sowie deren Umsetzung in Form eines Umweltleitbilds	Erstellung eines Umweltleitbilds für die RZB-Gruppe und entsprechende Publikation	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015
	Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top 30 Lieferanten der RZB-Gruppe bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten der RZB-Gruppe ab 2015 jährlich einen Fragebogen zu Umwelt und sozialen Aspekten erhalten	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe Österreich)	Erstellung einer Ökobilanzierung durch einen externen Partner für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe Österreich)	umgesetzt im zweiten Halbjahr 2015 Publikation 12/2015
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung der Umweltziele wie beispielsweise: Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauchs um zehn Prozent bis 2020	Ableitung von Maßnahmen, um die definierten Ziele des Umweltprogramms umzusetzen (http://www.rzb.at/unter:Über_uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Leitbild/Umweltmaßnahmen_und_-ziele)	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Ökologischen Footprint darstellen	Erstellung des ökologischen Footprints auf wissenschaftlicher Basis durch SERI (für RZB AG und RBI AG)	umgesetzt im zweiten Halbjahr 2014

ABCD
MNOP

AKTIONSFELD
ENGAGIERTER
BÜRGER: ALS
GESTALTER
EINER ZUKUNFTS-
FÄHIGEN
GESELLSCHAFT
UND UMWELT

ABC
MNO
PQR

by Gerry Gerry Gerry Gerry

ABCDEFGH
MNOPQR

Engagierter Bürger

Wir verstehen uns als engagierter Unternehmensbürger, der für eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft aktiv eintritt. Das Engagement als Unternehmensbürger reicht über das Kerngeschäft hinaus mit den Zielen, gesellschaftlichen Problemen entgegenzuwirken, das Kulturleben zu fördern und die Umwelt zu schützen. Vielfalt, Toleranz und Humanismus sind tragende Konstante unseres Verständnisses als Gestalter einer zukunftsfähigen Entwicklung der Gesellschaft.

In unserer Rolle als engagierter Bürger setzen wir uns für Themen ein, die für die Transformation zu einer nachhaltigen Gesellschaft essenziell sind. Nachhaltigkeit beschränkt sich dabei nicht nur auf Umweltschutz, sondern verbindet diesen mit wirtschaftlichem Fortschritt und sozialer Gerechtigkeit.

Als Unternehmen in der Finanzbranche legen wir Wert darauf, dabei mitzuwirken, dass die Zukunftsthemen in Zusammenhang mit einer nachhaltigen Finanzwirtschaft offen diskutiert und gemeinsam mit unseren Stakeholdern und der breiteren Öffentlichkeit reflektiert werden.

Die Zusammenarbeit mit relevanten gesellschaftspolitischen Vertretungen und Anspruchsgruppen ist insgesamt von hoher Bedeutung, da nur durch Kooperation neue Systeme entstehen können, die auch eine neue Qualität der Wirtschaft bedeuten.

Es ist unser erklärtes Ziel, verantwortungsvolle Unternehmensführung zu etablieren und nachhaltige Innovationen zu fördern – dies auch dadurch, dass die Wirtschaftsstandorte, an denen wir tätig sind, gestärkt werden. Daher schaffen und sichern wir in diesen Regionen Arbeitsplätze.

Die RZB-Gruppe engagiert sich für eine aktive Bürgergesellschaft und das Gemeinwohl. Wir treten für eine offene Gesellschaft ein und sehen uns als Förderer von Integration, Bewusstsein und Offenheit. Gesellschaftliches Bewusstsein ist eine treibende Kraft für Nachhaltigkeit. Deshalb müssen wir die Folgen gesellschaftlichen Handelns aufzeigen und die Diskussion nachhaltiger Lösungsansätze öffentlich machen.

Armutsbekämpfung, Integration und Solidarität sind wesentliche Ziele unseres gesellschaftlichen Engagements. Wir treten für soziale Nachhaltigkeit im Sinne von Armutsverringerung, besseren Bildungschancen und Chancengleichheit sowie gerechterer Verteilung von Einkommen und einem wertschätzenden Umgang der Menschen untereinander, unabhängig von ihrer Herkunft, ein.

Als Unternehmen der Finanzbranche liegt uns viel an der Verbesserung des Wissens über den Umgang mit Geld und wir unterstützen daher diesbezügliche Initiativen aktiv.

Wir leisten unseren Beitrag für die Gesellschaft, indem wir Corporate-Volunteering-Programme initiieren, vielfältige soziale Projekte unterstützen sowie Partnerschaften mit NPOs und NGOs eingehen.

Der Umwelt- und Klimaschutz wird bei Raiffeisen seit rund neun Jahren in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI) gebündelt und durch zahlreiche Projekte und Maßnahmen umgesetzt. Ökologische Nachhaltigkeit beinhaltet Themen wie die Reduktion der Treibhausgasemissionen, die Steigerung der Ressourceneffizienz, die Entkopplung von Wachstum und Ressourcenverbrauch und selbstverständlich den Schutz der Natur und unseres Lebensraums.

Wir setzen in unseren Arbeitsgruppen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative Aktivitäten in den Bereichen nachhaltige Unternehmensführung inklusive Betriebsökologie, nachhaltige Mobilität sowie nachhaltige Finanzprodukte. Eine eigene Gruppe beschäftigt sich mit Kommunikationsthemen, denn Bewusstseinsbildung im Sinne des Umwelt- und Klimaschutzes ist die Basis für die notwendigen Veränderungen.

Unterstützte Projekte und Initiativen

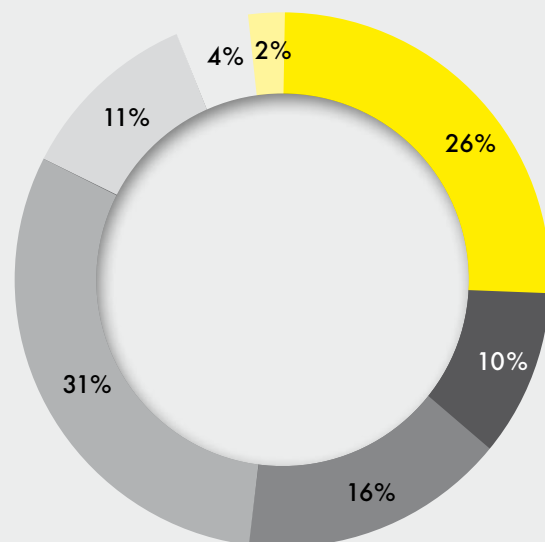


Die Investitionen der RZB-Gruppe in das Gemeinwesen betragen 2016 insgesamt 4.010.047 Euro. Damit wurden Projekte in jenen Gemeinschaften unterstützt, in denen sie tätig ist. Die Themen bzw. Projekte, die wir fördern, sind so vielfältig wie das Leben selbst.

Kennzahl (in €)	2016	2015
Investitionen in das Gemeinwesen	4.010.047	2.991.421

Prozentsätze der Geldspenden der RZB-Gruppe 2016 aufgegliedert nach Themen¹

	in €	in %
 (Finanz-)Bildung	825.118	26
 Kultur und Kunst	309.077	10
 Sonstiges	508.005	16
 Soziales	975.081	31
 Sport und Gesundheit	352.263	11
 Umweltschutz	144.147	4
 Wissenschaft und Forschung	57.909	2

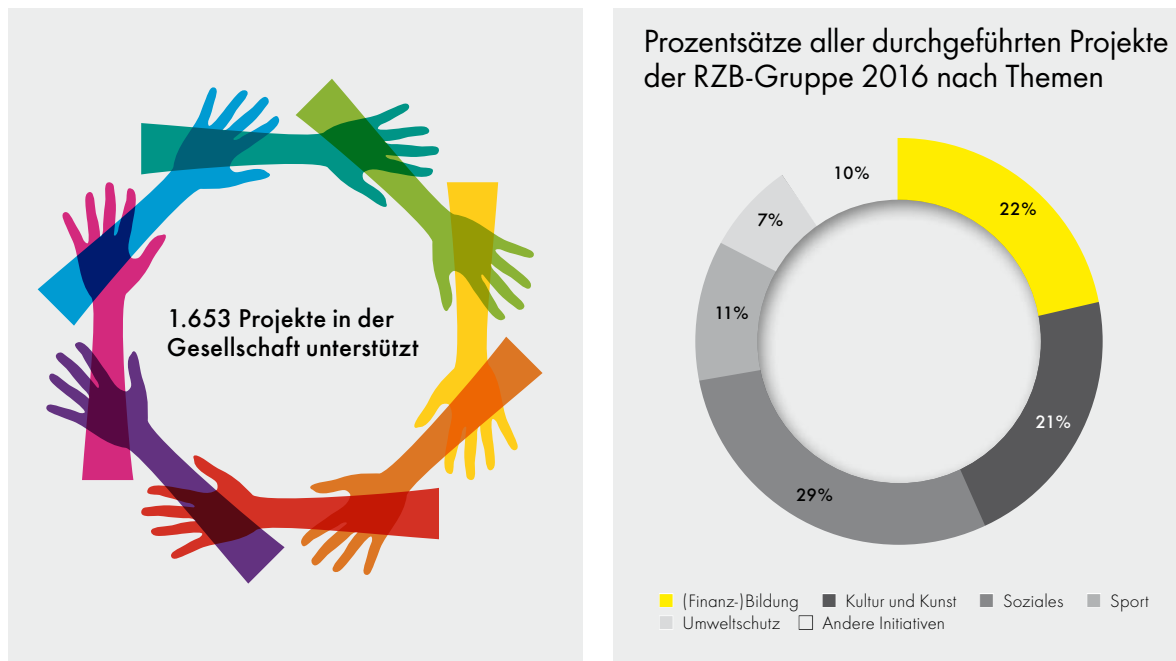


¹ Aufgliederung gemäß Erfassung im Monitoringtool „mona“

Die oben genannten Summen der Spenden enthalten kein Sponsoring und umfassen somit nicht alle Projekte und Aktivitäten, die im Rahmen des gesellschaftlichen und kulturellen Engagements seitens der RZB-Gruppe durchgeführt wurden.

Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung haben wir uns bereits vor Jahren entschieden, uns nicht nur auf einige große Hilfsprojekte zu beschränken, sondern Faktoren wie persönliches Engagement oder auch regionale, gesellschaftliche Herausforderungen bei unseren Entscheidungen in den Vordergrund zu stellen. Die RZB-Gruppe und ihre Mitarbeiter engagieren sich in den verschiedensten Projekten und Initiativen durch finanzielle Hilfestellung oder das Anbahnen von Kontakten. Gemeinsam mit Partnerorganisationen unterstützen wir internationale humanitäre Hilfsprojekte.

Daraus ergibt sich die Gesamtzahl aller im Jahr 2016 unterstützten Projekte:



Nachfolgend eine Übersicht über die derzeit umgesetzten Maßnahmen im Bereich Engagierter Bürger:

Maßnahme	Österreich							CE				SEE					EE					
	RBI/RZB	RBSK	RKAG	RL	Valida	Kathrein	RCB	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBBY	RBRU	AVAL	
Finanzbildung/Financial Literacy	✓		✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sonstige Bildungsinitiativen	✓					✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kulturinitiativen	✓						✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Soziale Initiativen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Corporate Volunteering	✓				✓		✓	tlw.*		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sportinitiativen	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Umweltinitiativen	✓							✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓					

Die vollständigen Unternehmensbezeichnungen entnehmen Sie bitte dem Abkürzungsverzeichnis.
 *Tatra banka, a.s.: ja, in den Filialen der Raiffeisen Banka Slovensko: nein

Der Umgang mit Sponsoring- und Spendenanfragen ist in der RZB AG und RBI AG klar definiert. Im Kontext unseres Grundsatzes „Hilfe zur Selbsthilfe“ bieten wir Unterstützung unterschiedlichster Art: Die RZB-Gruppe stellt finanzielle Mittel für Bildung, Kunst und Kultur, Sport sowie für gemeinnützige Initiativen zur Verfügung.

Die berichteten Beispiele bilden nur einen Auszug aus unseren zahlreichen in- und ausländischen Projekten. Besonders stolz sind wir darauf, dass viele unserer Mitarbeiter durch ihr persönliches Engagement nicht nur die von der RZB-Gruppe unterstützten Projekte ermöglichen, sondern noch zusätzlich in ihrer Freizeit gesellschaftliche Aufgaben übernehmen.

Persönliches Engagement ist bei den umfassenden Veränderungen, die die internationale Staatengemeinschaft bis Ende 2030 mit den „Sustainable Development Goals (SDGs)“ (siehe Seiten 25 und 26) anstrebt, notwendig. So wie jedes Unternehmen eine Rolle spielen und unmittelbar aktiv werden kann, hat jeder Einzelne die Möglichkeit, sich beispielsweise im Rahmen von Corporate Volunteering persönlich zu engagieren und ein Teil jener nachhaltigen Veränderung zu sein, die zur Zielerreichung erforderlich ist.

Die Priorbank JSC setzte ein entsprechendes Zeichen zur Unterstützung der SDGs: Anlässlich der Einführung der Sustainable Development Goals hielten die Vereinten Nationen zahlreiche Veranstaltungen in Belarus ab. Neben Bewusstseinsbildung ist es deren Ziel, die zahlreichen Stakeholder, die für die konkrete Umsetzung der SDGs im Land notwendig sind, aktiv einzubinden. Die Priorbank JSC unterstützte die Events „#InclusiveBelarus“, die eine Ausstellung zu den SDGs sowie ein #InclusiveBelarus-Konzert umfassten. Im Rahmen der Ausstellung im Foyer des Kleinen Saals des Palasts der Republik wurden Kurzfilme zu den aktuell brennenden Gesellschafts-problemen und mögliche Lösungswege gezeigt (www.un.by).



Die zahlreichen Maßnahmen, die von der RZB-Gruppe 2016 in der Rolle als „Engagierter Bürger“ umgesetzt wurden, unterstützten mehrere SDG-Ziele, wie beispielsweise das SDG 1 (Beendigung der extremen Armut). Unser Schwerpunkt im Bereich (Finanz-)Bildung bietet uns die Möglichkeit, einer weiteren drängenden sozialen Herausforderung zu begegnen. Wir zahlen damit auf das SDG 4 ein (Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern). Daraus ergibt sich eine mögliche Auswirkung auf das SDG 8, das die Förderung eines dauerhaften, breitenwirksamen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle vorsieht. Dadurch soll bis 2020 der Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringert werden. Mit unseren Corporate-Volunteering-Projekten sind wir überzeugt, stets mehrere Ziele zugleich zu unterstützen. Ein weiteres Thema ist unser Engagement im Kulturbereich, wodurch wir die Anstrengungen zum Schutz und zur Wahrung des Weltkultur- und -naturerbes (SDG 11) unterstützen.

Finanzbildung (Financial Literacy) und andere Bildungsinitiativen

Bildung ist eines der zentralen Themen des 21. Jahrhunderts. Die RZB-Gruppe trägt zur Verbesserung der Bildung bei, welche ein wesentliches Element im Bereich der Armutsbekämpfung darstellt. Sie fördert aktiv das Verständnis für Finanzprodukte und -dienstleistungen und gibt Bankfachwissen als Teil ihrer täglichen Beratungsfunktion weiter. Mit dem Thema Finanzbildung, also dem kompetenten Umgang mit Geld und finanziellen Angelegenheiten, bekannt auch unter dem Begriff „Financial Literacy“, ist sie aufgrund ihres Kerngeschäfts eng verbunden. Im Bereich Bildung setzt die RZB-Gruppe hier einen besonderen Schwerpunkt. Durch das Ansprechen der unterschiedlichsten Altersstufen und durch die Einbindung der Mitarbeiter in Corporate-Volunteering-Programme werden Schüler und Studenten bis hin zur breiten Öffentlichkeit über die verschiedensten Kanäle erreicht. Mit großem Einsatz wird versucht, durch Finanzbildung das Alltagsleben jedes Einzelnen zu verbessern bzw. den Grundstein für einen zukünftigen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu legen.

Financial Literacy am Standort Wien



Seit vielen Jahren setzt der Raiffeisen Club in Österreich mit dem Online-Börsenspiel „Raiffeisen School-Investor“ auf das spielerische Erlernen des verantwortungsvollen Umgangs mit Geld und Anlageprodukten. Die Möglichkeiten des Kapitalmarkts kennenzulernen und mit Instrumenten wie Aktien, Fonds und Zertifikaten vertraut zu werden, ist das Ziel. Mit einer mobilen Lösung für Smartphones



© Raiffeisen Club

können sich die Teilnehmer untereinander vernetzen und Tipps zum Umgang mit Aktien und Fonds austauschen. Beim School-Investor können Teams von mindestens fünf Schülern ab der achten Schulstufe gemeinsam antreten. Erstmals war es 2016 für die Jugendlichen möglich, auch in einer Einzelwertung teilzunehmen. Neben Geldpreisen gewann die beste Klasse Österreichs einen Besuch in der RBI AG in Wien und ein Meet & Greet mit dem Vorstandsvorsitzenden Karl Sevelda. Weiters gab es zahlreiche Exkursionen zu anderen börsennotierten österreichischen Unternehmen zu gewinnen.

Die Raiffeisen Centrobank AG beteiligte sich 2016 – wie in den Jahren zuvor – an den Börsenspielen der Raiffeisen Zentralbank AG sowie der Raiffeisen Landesbank Oberösterreich AG. Diese richten sich an Schüler und Jugendliche. Ziel aus Sicht der Raiffeisen Centrobank AG ist es, diese Zielgruppe mit dem Thema „Investieren in Zertifikate“ vertraut zu machen und den Wissensgrad in Hinblick auf diese Investmentkategorie zu erhöhen.

Seit 2006 lädt die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. Schüler Höherer Schulen in und um Wien zu Vorträgen und Workshops ein. In den beiden 2016 stattgefundenen Veranstaltungen wurde der verantwortungsvolle Umgang mit Geld und Kapitalmarktinstrumenten vermittelt.

Financial Literacy in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)



© Junior Achievement

Die 1992 in der Tschechischen Republik ins Leben gerufene Junior-Achievement-Stiftung ist eine gemeinnützige Organisation, die sich auf das Unterrichten in Volksschulen und Höheren Schulen spezialisiert hat. Sie ist die weltweit älteste und größte Non-Profit-Organisation im Bildungsbereich und arbeitet mit Unternehmen zusammen, deren Manager beispielsweise Vorträge halten oder als Juroren bei Wettbewerben fungieren. Seit 2005 besteht eine Partnerschaft mit der Raiffeisenbank a.s.. Die Stiftung bereitet Studenten darauf vor, in der Weltwirtschaft erfolgreich zu sein und unterrichtet sie zu den Themen Firmengründung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Raiffeisenbank a.s. ist Langzeitpartner des tschechischen Studentenwettbewerbs „Die beste Übungsfirma“. Mitarbeiter der Raiffeisenbank engagieren sich als Mitglieder der Jury und arbeiten aktiv an der Weiterentwicklung des Wettbewerbs mit. Im Rahmen des Wettbewerbs hat die Bank erstmals im Schuljahr 2014/15 den „Raiffeisen Students Leadership Award“ eingeführt.

In mehreren Regionen arbeiten die Bankmitarbeiter freiwillig mit weiterführenden Schulen und Universitäten zusammen. Das Projekt „RBCZ-Botschafter“ existiert seit 2010. Die Raiffeisenbank a.s.-Mitarbeiter stehen unter anderem für Vortragsreihen, Präsentationen, Diskussionsrunden mit Schülern und Lehrern zu Bankprodukten, Grundsätzen im verantwortungsvollen Umgang mit Geld sowie kleineren Studentenwettbewerben zur Verfügung. 15 Freiwillige engagierten sich 2016 in dieser Initiative.

Angesichts eines fehlenden Finanzbildungsangebots in Schulen versucht die Initiative „Penz7“ des Ungarischen Bankenverbands Abhilfe zu schaffen. Zielgruppe dieses Projekts sind Schüler der Volksschule und Unterstufe. 2016 wurde das Programm zum zweiten Mal durchgeführt und erneut von der Raiffeisen Bank Zrt. unterstützt. Dazu hielten zahlreiche Mitarbeiter im Rahmen von Corporate Volunteering Vorträge an verschiedenen Schulen im ganzen Land. Diese Initiative soll helfen, frühzeitig Finanzbewusstsein unter den Kindern zu etablieren.

Südosteuropa (SEE)



© Source d.o.o. for Marketing and Video Production

Die Initiative „Finanz-News“ der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina gibt es bereits seit 2007. Jeden Abend zur besten Sendezeit wird im Fernsehen über Finanzthemen berichtet. Mit der Sendung erhält die Öffentlichkeit die Möglichkeit, ihr Wissen zu verschiedenen Bankthemen auf dem aktuellen Stand zu halten und gängige Finanzbegriffe erklärt zu bekommen. Jede Ausstrahlung liefert außerdem Beiträge zu Börsendaten sowie das Wirtschafts-ABC.

Zusätzlich werden die „Finanz-News“ auf den offiziellen YouTube-Kanal gestellt und auf der Facebook-Seite der Bank gepostet. Seit 2015 gibt es zudem die Möglichkeit,

rund um die Uhr über Web Chat mit Bankangestellten zu kommunizieren.

Das kostenlos zur Verfügung gestellte „Finanzprofil“, ein Service der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, ermöglicht die Überprüfung der persönlichen finanziellen Situation anhand der vier Hauptfaktoren Einkommens- und Ausgabenbilanz, Sparsamkeit, Kreditverschuldung sowie Abdeckung von Risiken. Dieses persönliche Profil schafft einen Überblick über die finanzielle Situation und hilft, jene Bereiche zu identifizieren, die man beobachten sollte. Dieses Service ist weder auf Bankkunden beschränkt, noch an den Gebrauch oder Kauf von Bankprodukten der Raiffeisenbank in Bulgarien gebunden.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat die digitale Initiative „Frag den Experten“ – eine Serie von Videobeiträgen mit Experteninterviews – 2016 fortgeführt. Durch den Einsatz des Online-Mediums sollen Kunden bezüglich der Verwendung von Kreditkarten beraten werden. Die Konsumenten erhalten professionelle Beratung bei den Bankprodukten Kredit- und Kundenkarten, Verbraucherkredit, Hypothekarkredit sowie zu Bankversicherungen. In fünf Kurzvideos beantworten Experten – ohne kompliziertes Fachvokabular und mit zahlreichen Praxisbeispielen – die am häufigsten gestellten Fragen rund um das Thema Kreditkarten. Die Beiträge können auf YouTube, der Bankenfacebook-Seite sowie über die Kommunikationskanäle Twitter, Vbox7.com und im Mediacenter der Bankenhomepage angesehen werden.

Mitte 2014 startete die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. in Kooperation mit dem IMF (International Monetary Fund/Internationaler Währungsfonds) eine Finanzbildungsinitiative im Kosovo und hielt zahlreiche Workshops und Trainings in Abstimmung mit ihren Filialen ab.

Das Abenteuercamp „GoOut Junior“ kombiniert Sport mit Bildung. Dieser multilaterale Zugang in einer kindlichen Entwicklungsstufe, in der die Kinder grundlegende Fähigkeiten erlangen, soll ihnen später bei der Entwicklung und im Einsatz alltäglicher Aktivitäten helfen. Die Durchführung der verschiedenen Tagesaktivitäten für die Sieben- bis Zehnjährigen zielt auf die positive Beeinflussung der funktionalen und motorischen Entwicklung der Kinder ab, auf die Prävention von Krankheiten sowie auf das Vermeiden von unerwünschten Verhaltensweisen. Als Teil des Finanzbildungsprogramms unterstützte die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien das Bildungsprogramm mit einem Finanzquiz, das die Kinder in Teams beantworteten, und vermittelte so Basiswissen.

Gemeinsam mit einem der beliebtesten Radioprogramme Kroatiens organisierte die Raiffeisenbank Austria d.d. anlässlich des Weltspartags ein Gewinnspiel, in dem die Zuhörer einige Finanzfragen beantworten mussten. Damit wurde versucht, einer möglichst großen Zahl an Menschen Finanzbildung näher zu bringen. Jene Teilnehmer, die die richtige Antwort zu den Finanzthemen wussten, erhielten einen Hinweis zu dem Ort, an dem sich ein kleiner Geldkasten befand. Die Teilnehmer hatten dann noch eine Woche Zeit, um abermals die richtige Antwort zu geben.

2005 hat die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien das Webportal „www.limun.hr“ ins Leben gerufen. Mit Wissenswertem aus dem Bereich Wirtschaft und einem Fokus auf Finanzdienstleistungen trägt das Portal dazu bei, das Thema Finanzbildung voranzutreiben. 2016 verzeichnete das Portal rund 3,06 Millionen Aufrufe, davon waren 28,2 Prozent neue Besucher.

Seit 2010 führt die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien in Zusammenarbeit mit Junior Achievement Rumänien und im Rahmen von Corporate Volunteering verschiedene altersentsprechende Finanzbildungsprogramme als Freifach in Schulen durch:

- Für 6- bis 7-Jährige (Vorschulklassen): „Noi Insine“ („Wir selber“)
- Für 7- bis 8-Jährige (1. Klassen): „Familia Mea“ („Meine Familie“)
- Für 8- bis 9-Jährige (2. Klassen): „Comunitatea Mea“ („Mein Umfeld“)
- Für 9- bis 10-Jährige (3. Klassen): „Orasul nostru“ („Unsere Stadt“)
- Für 10- bis 11-Jährige (4. Klassen): „Proiectul nostru economic“ („Unser Wirtschaftsprojekt“)
- Für 15- bis 18-Jährige (9. bis 12. Klassen): „ABCdar Bancar“ („Das Banken-ABC“)

Diese Programme zur Finanzbildung zielen auf die Notwendigkeit ab, Finanzbildung schon frühzeitig anzubieten, um Kindern bereits in diesem Entwicklungsstadium grundlegende Finanzkonzepte nahezubringen. Dabei wird ihnen bei der Entwicklung jener Fähigkeiten, die für die Entwicklung zu einem verantwortungsvollen und finanziell unabhängigen Individuum unablässig sind, z. B. zu planen und zu sparen, geholfen.

In der Zeit von 2010 bis 2016 waren mehr als 21.000 Studierende für dieses Programm registriert. Im Jahr 2016 gelang es, den Bildungskreis über die gesamte Grundschulzeit hinweg zu schließen.

Zudem fördert die Raiffeisen Bank S.A. mit diesem Projekt Corporate Volunteering: 2016 standen mehr als 60 Mitarbeiter in den Klassen beratend zur Seite und gaben ihr Wissen an die Schüler weiter. Für jedes einzelne Finanzbildungsprogramm wurde ein individuelles Set an Materialien zusammengestellt, das laufend aktualisiert wird. Dieses enthält eine Anleitung für die Lehrer, Hefte für die Schüler sowie weitere Hilfsmaterialien. Für die Grundschulprogramme ergänzte die Raiffeisen Bank S.A. die Standardliteratur um einige hilfreiche Selbstlern-Unterlagen.

Osteuropa (EE)



© Priorbank JSC

Belarus hat vor Jahren einen regionalen Finanzbildungswettbewerb, die sogenannte Finanzolympiade, ins Leben gerufen. Dieser jährliche Wettbewerb bietet Oberstufenschülern die Möglichkeit, ihr Wissen zu testen. 2016 unterstützte die Priorbank JSC die Olympiade nicht nur mit Preisen für die Gewinner, sondern auch durch das Abhalten von Unterrichtsstunden, unter anderem in der Meisterklasse.

Darüber hinaus startete die Priorbank JSC eine Facebook-Kampagne zur Finanzbildung. In einer Reihe von Infografiken bildete sie den Gebrauch von Kunden-Bankkarten (Bankomatkarten, Kreditkarten), den Bereich der

Versicherungsprogramme sowie Inhalte rund um die Themen Online-Banking und Privatkredite ab. Darüber hinaus gaben Top-Manager bei Finanzfragen/-problemen Ratschläge. Die Reichweite der Postings betrug rund 4.000 Facebook-User.

Zweimal im Jahr stehen freiwillige Mitarbeiter der Priorbank JSC für einen Finanzbildungsunterricht an Schulen zur Verfügung, 2016 waren es bereits 64 Gymnasien.

Außerdem hat die Priorbank JSC 2016 im Rahmen einer Partnerschaft erneut FinTech-Hackathons unterstützt! Bei einem FinTech-Hackathon geht es darum, eine innovative Idee (z. B. für ein App oder eine Software) zu entwickeln und diese in einer kurzen Zeitspanne umzusetzen. Top-Manager der Bank arbeiteten als Mentoren und halfen den Teams bei der Entwicklung der Projekte. Dazu organisierten sie Meisterklassen, in denen sie ihre Erfahrung weitergaben. Die Hackathons trugen dazu bei, Finanztechnologiewissen zu entwickeln und grundlegende Finanzthemen zu verstehen. Die Priorbank JSC zeichnete die Gewinner des Events mit einer Reise zu einem internationalen Hackathon aus.

Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine gaben kostenlos Finanzbildungsunterricht unter dem Motto „Smarte Finanzmittel für junge Erwachsene“ für Schulkinder. Die Vorträge finden üblicherweise in der

Finanzakademie FARBA statt. 2016 wurde der Unterricht neunmal abgehalten, wodurch fast 200 Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren erreicht werden konnten.

Weitere Bildungsinitiativen am Standort Wien



© Zentrale Raiffeisenwerbung

Seit 46 Jahren fordert und fördert Raiffeisen mit dem Internationalen Raiffeisen-Jugendwettbewerb die Kreativität von Kindern und Teenagern. 2016 fand der Wettbewerb unter dem Motto „Fantastische Helden und echte Vorbilder! Wer inspiriert dich?“ statt. Neben Österreich beteiligten sich Deutschland, die Schweiz, Frankreich, Luxemburg, Italien und Finnland. Es gab insgesamt 820.000 Einreichungen, davon allein in Österreich mehr als 132.000 Teilnehmende beim Quiz-, Mal- und Zeichenwettbewerb. Nach Ende des Bewerbs erfolgten die Jurierungen auf Orts- und Bundeslandebene. Die Arbeiten der Sieger gelangten zur internationalen Jurierung in Luxemburg.

Weiters fördert die RZB AG, gemeinsam mit der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien, seit 2004 das Sprachlernzentrum an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien). Dieses ist eine moderne Einrichtung, die durch eine reichhaltige Auswahl an Lernmaterialien und elektronischen Ressourcen eine optimale Umgebung für autonomes Sprachenlernen bietet. Die Einrichtung besteht aus einem Selbstlernbereich, zwei multimedialen Language Labs und einem Seminarraum. Insgesamt bietet das Raiffeisen-Sprachlernzentrum Materialien in 38 verschiedenen Sprachen an. Großer Beliebtheit erfreut sich ein Programm zum Sprachenlernen im Tandem. Dabei handelt es sich um eine Form des selbstständigen Lernens, bei dem Personen mit verschiedenen Muttersprachen paarweise zusammenarbeiten, um voneinander ihre Sprachen zu lernen oder vorhandene Kenntnisse zu verbessern. Bei der Partnerschaft der RZB AG mit der WU Wien geht es um die Unterstützung der Studierenden und der Infrastruktur. Damit leistet die RZB AG einen wesentlichen Beitrag zur Sprachbildung künftiger Manager, denn Sprachkompetenz gewinnt in einer globalisierten Welt immer mehr an Bedeutung.

Die Österreichische Universitätenkonferenz versteht sich als Stimme der öffentlichen österreichischen Universitäten und entwickelt gemeinsame Positionen zu universitätspolitisch und gesellschaftlich wichtigen Fragestellungen. Gemeinsam mit der RZB AG, Partner seit 2013, unterstützt die RBI AG diese. Die Österreichische Universitätenkonferenz formuliert Forderungen gegenüber Wirtschaft und Politik und setzt Impulse für alle Bereiche der Gesellschaft. Sie unterstützt die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und stärkt die Koordination und Weiterentwicklung von Lehre, Forschung und Entwicklung der Künste.

Weitere Bildungsinitiativen in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)



© Tatra Banka Foundation

Um einen Beitrag zur Verbesserung der Bildungssituation in der Slowakei zu leisten, etablierte die Tatra banka, a.s. 2004 eine Stiftung in Bratislava. Ergänzend zum Fokus Bildung, werden darin Projekte im Bereich Kunst und Design wahrgenommen. Im Rahmen des Programms „Persönlichkeiten persönlich“ konnten bisher sieben Nobelpreis-Gewinner und sechs Pulitzer-Preis-Gewinner, Dutzende namhafte Professoren aus dem Ausland und mehr als 80 slowakische und tschechische Wirtschaftswissenschaftler bei Vorträgen an slowakischen Universitäten begrüßt werden. 2016 folgte die Pulitzer-Preis-Gewinnerin Deborah Nelson der Einladung und sprach vor rund 600 Studierenden.

Südosteuropa (SEE)



© Raiffeisen Bank Sh.A.

Die Raiffeisen Bank Sh.A. unterstützte die Initiative „Die Stadt der Leser“ in drei großen Städten in Albanien, indem sie die Büchereien mit neuen Büchern ausstattete. Speziell in Tirana und Fier war es der Raiffeisen Bank ein Anliegen, den jungen Bewohnern ganzer Stadtteile Lesen als eine Methode näherzubringen, um deren Kreativität zu steigern. Aber nicht nur die jungen Leser profitierten von diesem Projekt. Da die Büchereien allen Interessierten offenstanden, konnten sie auch von anderen Altersgruppen genutzt werden.

Die Raiffeisen banka a.d. in Serbien unterstützt die Initiative „Reise nach Europa“, die vor inzwischen mehr als elf Jahren gegründet wurde. Das von „European Movement in Serbia“ organisierte Projekt ermöglicht es den 50 besten Studenten der Belgrader Universität, im Sommer einen Monat lang per Interrail durch Europa zu reisen. Vorwiegend sind dies Top-Studenten, die im letzten Abschnitt des Bachelors stehen, sowie jene, die ein Masterstudium absolvieren. Viele dieser jungen Menschen aus sozial schwachen Familien und mit hervorragenden Studienleistungen haben Serbien noch nie zuvor verlassen. Sie haben mit dieser Initiative die Chance, Europa aus erster Hand kennen zu lernen und zu Botschaftern der europäischen Werte bei ihren künftigen Aktivitäten zu werden. Bisher haben 1.410 Studenten an diesem Projekt teilgenommen.

Osteuropa (EE)



© Staatliche Bildungseinrichtung „Regionale ökologische-biologische Kinderstation“ in Kemerowo

Die AO Raiffeisenbank in Russland führte von Oktober bis Dezember 2016 mit der gemeinnützigen Stiftung Samarska Gubernia einen öffentlichen Wettbewerb durch, der Bildungsprojekte für ältere Menschen, die „Silver Age Generation“, in den Fokus rückt. Der Wettbewerb „The Silver Age“ sollte Projekte von NGOs zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für ältere Menschen unterstützen. Priorisiert wurden dabei Ausbildungen zum Wissenserwerb von Computer-, Finanz- und Rechtskompetenz, Psychologie und Pädagogik, Kultur, Kunst und Berufsausbildung. Insgesamt wurden 30 Projekte ausgewählt, die 2017 in ganz Russland umgesetzt werden. Darunter war auch ein Projekt zur Stärkung der persönlichen Fähigkeiten im Umgang mit Finanzen.

Die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine unterstützte in Kooperation mit der Firma Syngenta Ende Jänner 2016 eine Reihe von Wirtschaftsausbildungsforen in Mykolaiv und Lviv. Dieses Vernetzen ist gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten sehr wichtig. Die Foren wurden von mehr als 200 Personen – Top-Managern und Eigentümern von Agrarunternehmen – besucht. Die Themen der Foren umfassten Trends im Bankengeschäft, Rechtsvorschriften sowie Steuerwesen. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, sich untereinander und mit den Experten auszutauschen und handfeste, praktische Tipps zu erhalten.

Kulturinitiativen

Das Engagement im Bereich Kunst ist vielfältig und zielt auf verschiedene Kunstrichtungen sowie auf Projekte von nationaler und internationaler Reichweite ab, um das breite Interesse an Kunst zu fördern. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt auf der lokalen Kunst- und Kulturszene.

Kulturinitiativen am Standort Wien



© Peter Kitzbichler

Die Tiroler Festspiele Erl finden seit 1998 statt – seit 2012 an einer erneuerten, hochmodernen Spielstätte – und begeistern jeden Sommer ihre Zuschauer mit einem außergewöhnlichen Programm. Auch 2016 von der RBI AG gesponsert, zeigten die Festspiele mit neun Opernaufführungen, sechs Konzerten, drei Orchestern und acht Kammermusikabenden, dass sie mehr sind als Wagners „Ring des Nibelungen“, für den sie international so bekannt sind. Zum facettenreichen Programm gehörten auch eine Neuproduktion der Rossini-Oper „Guglielmo Tell“ und Mozarts „Zauberflöte“, von der es erstmals eine zusätzliche Familienvorstellung gab. Für viele Besucher und Wagner-Fans stand dennoch wieder

die Ring-Darbietung im Mittelpunkt. An vier aufeinanderfolgenden Tagen kam die vierteilige Oper mit „Rheingold“, „Walküre“, „Siegfried“ und „Götterdämmerung“ auf die Bühne des Passionsspielhauses.

Die RZB AG förderte die Österreichische Nationalbibliothek bei der Ausstellung „Goldene Zeiten“ vom 20. November 2015 bis 21. Februar 2016. Präsentiert wurden über 80 einzigartige Exponate aus mehr als 200 Jahren Buchkultur.

Darüber hinaus sponserten die RBI AG und die RZB AG 2016 die Ausstellung „Pointillismus“ des Wiener Kunstmuseums Albertina. 120 ausgewählte Werke beleuchteten die bahnbrechende Punktmethode des Pointillismus von 1886 bis 1930. Hundert ausgewählte Meisterwerke der Hauptvertreter Seurat und Signac sowie beeindruckende Gemälde, Aquarelle und Zeichnungen moderner, von der Punktekunst faszinierter Meister wie van Gogh, Matisse und Picasso illustrierten die atemberaubende Strahlkraft sowie den bedeutenden Einfluss dieser Kunstrichtung.

Die RZB AG fördert seit der Saison 2012/2013 durch ihre Kooperation mit dem Theater an der Wien/Kammeroper den Sängernachwuchs, das Junge Ensemble des Theater an der Wien (JET), bestehend aus drei Sängerinnen und drei Sängern. Im Frühjahr 2016 sponserte die RZB AG zum vierten Mal eine Neuinszenierung von „Carmen“, der weltberühmten Opéra comique in drei Akten von Georges Bizet. Im Herbst 2016 unterstützte die RZB AG die Neuinszenierung von Verdis „La Traviata“, einer der erfolgreichsten Opern, die auf dem Roman „Die Kameliendame“ von Alexandre Dumas d. J. basiert.

2016 unterstützten die RZB AG und die RBI AG, gemeinsam mit der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien, zahlreiche musikalische Darbietungen. So wurde die Neuproduktion von Giacomo Puccinis „Turandot“, die am 28. April in der Wiener Staatsoper Premiere hatte, gesponsert. „Turandot“ basierend auf dem gleichnamigen Theaterstück von Carlo Gozzi ist eine der prächtigsten Opern, die je präsentiert wurde und ein gutes Beispiel des wachsenden Interesses am Genre der Exotik während der ersten Jahrzehnte des zwanzigsten Jahrhunderts. Im Oktober 1926 wurde die Oper zum ersten Mal in der österreichischen Hauptstadt aufgeführt.

Durch das Sponsoring eines Konzerts im Wiener Musikverein wurde das Konzert des Boston Symphony Orchestra unter der Leitung von Andris Nelsons, das die 9. Symphonie von Gustav Mahler am 10. Mai im Großen Saal aufführte, ermöglicht.

Weiters ist die RZB AG Sponsoringpartner des Projekts RESOUND Beethoven in den Konzertsaisonen 2014/2015, 2015/2016 sowie 2016/2017. Dieses Projekt der Wiener Akademie unter der Leitung von Martin Haselböck brachte die neun Symphonien Ludwig van Beethovens auf Instrumenten ihrer Entstehungszeit erstmals in die prachtvollen Theater und Konzerträume ihrer Premieren zurück.

Schließlich ist die RZB AG Partner der Israelitischen Kultusgemeinde (IKG) bei der einmal pro Jahr stattfindenden Veranstaltung „Offene Türen in der IKG“. Diese Partnerschaft, die seit mehreren Jahren besteht, wurde bereits für die kommenden Jahre verlängert.

Kulturinitiativen in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)



© Tatra banka-Stiftung

2016 zeichnete die Tatra banka, a.s. in der Slowakei, seit nunmehr 21 Jahren, in ihrer Tatra banka-Stiftung je eine Künstler aus, die sich im Vorjahr um die Entwicklung der slowakischen Kunst in den Kategorien Film, Literatur, Musik, Theater sowie Schöne Künste verdient machten. Neben der Ehrung der Künstler für ihren Beitrag zur slowakischen Kultur sollen sie zur Schaffung weiterer erstklassiger Kunstwerke unterstützt werden. Seit 2008 erhält zudem ein Nachwuchskünstler in jeder der genannten Kategorien eine Auszeichnung. Seit der Vergabe dieser Auszeichnungen hat die Tatra banka-Stiftung 91 Kunstpreise an etablierte Künstler und 47 an junge Künstler vergeben. Außerdem erhielten sieben Mode-

designer die Möglichkeit, ihr Können mit dem Entwurf eines Kleidungsstücks für den Präsentator der Preisverleihung zu zeigen.

Südosteuropa (SEE)



© Vienna Club Association - Sofia

Seit acht Jahren in Folge unterstützt die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD die einen Monat lang stattfindenden Aufführungen in verschiedenen Ortschaften und Städten Bulgariens, um die österreichische Musikkultur zu präsentieren. Die Organisation der „Österreichischen Musikwochen“ erfolgt durch den Wiener Club in Sofia, gemeinsam mit der österreichischen Botschaft in Bulgarien.

Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. hat seit ihrer Gründung Kulturprojekte unterstützt. 2016 wurde ein innovatives Projekt umgesetzt, das speziell jungen Künstlern hilft und sie in ihrer Karriere fördert. Die Koordination der Künstlerauswahl erfolgte in Zusammenarbeit mit Frau Zake Prelvukaj, einer renommierten Künstlerin und Professorin an der Fakultät für bildende Künste der Universität in Priština. In einem anderen als bisher üblichem Umfeld, im größten Einkaufszentrum im Kosovo, dem „Albi Mall“, konnten junge Künstler ihre Kunstwerke der Öffentlichkeit präsentieren. Die „Raiffeisen-Galerie“ wurde im Oktober eröffnet und gibt seither den Besuchern die Möglichkeit, zwölf junge Künstler zwölf Monate lang kennen zu lernen.

Aus Anlass ihres 15. Jubiläums im Jahr 2016 organisierte die Raiffeisen banka a.d. in Serbien die einzigartige Ausstellung „Tesla und Pupin – Weggefährten“. Zwei Jahre zuvor feierte man bereits den 160. Geburtstag des serbischen Wissenschaftlers Mihajlo Pupin mit einer Ausstellung. 2016, zum 160. Geburtstag des bekanntesten serbischen Erfinders, Nikola Tesla, organisierte die Raiffeisenbank in Kooperation mit dem Kurator dieser Ausstellung, dem Geschichtsmuseum in Serbien sowie dem Nikola Tesla Museum ein neues Ausstellungsprojekt, um der Gesellschaft durch die Darstellung des Lebenswerks der beiden Wissenschaftler ein Vorbild zu liefern. Das große Interesse an dieser Ausstellung zeigte sich darin, dass bereits am ersten Wochenende mehr als 2.000 Menschen kamen, die sich geduldig anstellten, um vom Lebenswerk der beiden größten serbischen Wissenschaftler zu hören. Die interaktive Ausstellung „Tesla und Pupin – Weggefährten“ wird in sechs weiteren Städten in Serbien gezeigt

werden, begleitet von Workshops für Kinder, Vorträgen und professionellen Führungen. Beendet wird sie in der Geburtsstadt Mihajlo Pupin's, in Idvor, wo die Ausstellungsstücke als Teil einer permanenten Ausstellung in seinem Geburtshaus gezeigt werden. Dieses vielbeachtete Projekt veranlasste die Raiffeisen banka a.d., das Internetportal „Großartige Menschen“ ins Leben zu rufen, das besonderen Persönlichkeiten der serbischen Geschichte, Wissenschaft, Kunst und Volkskultur gewidmet ist und mit dem Ende der „Tesla und Pulpin – Weggefährten“ - Ausstellung online sein wird. Interessante Texte, Anekdoten, Audio- und Videomaterial, Fotografien und multimedialer Inhalt geben den Betrachtern interessante und teilweise noch unbekannt Details über die Arbeit und das Leben großer serbischer Persönlichkeiten preis.

Osteuropa (EE)



© A.V. Pilipas

2016 jährte sich der erste bemannte Raumflug zum 55. Mal, zugleich das Jahr des 50. Bestehens des Observatoriums von Nischny-Archys. Aus diesem Anlass öffnete das Observatorium, das das größte Teleskop Russlands beherbergt, mit Unterstützung der AO Raiffeisenbank in Russland, seine Pforten für ein internationales Ausstellungsprojekt, das es so noch nie gegeben hatte.

Das Observatorium steht in der abgeschiedenen Bergwelt der Republik Karatschajewo-Tscherkessien im Nordkaukasus. Heute leben und arbeiten in der Siedlung noch 850 Wissenschaftler mit ihren Familien – viele

Forscher sind in den letzten Jahren weggezogen. Dass im „Wissenschaftsstädtchen“ alles der Arbeit untergeordnet ist, hat auch die an der Ausstellung teilnehmenden Künstler fasziniert. Russische und österreichische Künstler kreierten eigens für diese Ausstellung Kunstwerke, die die große Weite mit den Augen eines Künstlers zeigten und sich mit Fragen der territorialen Expansion ebenso wie mit dem träumerischen, sehnsüchtigen Blick in den Sternenhimmel beschäftigten.

Die Raiffeisen Bank Aval JSC unterstützte 2016 das Musik- und Literatur-Festival „Unterwegs in den Osten“ in den ukrainischen Städten Novopskov, Svatove und Starobilsk in der Region Luhansk nahe der Militärzone. Das Festival wurde vom bekannten ukrainischen Schriftsteller, Dichter und Musiker Serhiy Zhadan initiiert. 30 Musiker und Schriftsteller von Kiew und Kharkiv sowie lokale Musikbands der umliegenden Städte und Freiwillige ermöglichten Literaturlesungen in lokalen Büchereien und Schulen, Konzerte vor ukrainischen Soldaten sowie Abendkonzerte für die Bewohner der drei Städte.

Corporate Volunteering in der RZB-Gruppe

Die vielfältigen Corporate-Volunteering-Initiativen tragen dazu bei, sich als Teil eines großen Ganzen zu verstehen, den Gedanken Friedrich Wilhelm Raiffeisens durch Hilfe zur Selbsthilfe zu unterstützen und die soziale Verantwortung im Miteinander und in der Gesellschaft aktiv wahrzunehmen.



Das Engagement der Mitarbeiter der RZB AG und der RBI AG im „Haus Roshan“, deren Einsatz im Rahmen von Corporate Volunteering, aber nicht zuletzt auch vielfach in ihrer Freizeit erfolgt, verdient unsere Hochachtung. Die Kooperation mit der Caritas zielt auf die erfolgreiche Integration von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten in Österreich durch persönliche Betreuung ab.

Dieser partnerschaftliche Einsatz wurde durch eine Nominierung beim TRIGOS 2016 gewürdigt.

Zugleich leistet die H. Stepic CEE Charity einen wesentlichen Beitrag, um die Lebensgrundlage der Menschen in der CEE-Region zu verbessern.

Um den Erfolg ihrer Initiativen in Zahlen belegen zu können, erhebt die Netzwerkbank Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien ihre Corporate-Volunteering-Maßnahmen seit längerem nach dem London Benchmarking Group Standard.

Corporate Volunteering am Standort Wien

Das Corporate-Volunteering-Programm wurde 2016 um zwei Finanzbildungsprogramme erweitert und umfasst inzwischen fünf Projekte. Die dramatische Flüchtlingssituation Mitte 2015 gab den Anstoß, das gesellschaftliche Engagement der RZB AG und RBI AG durch eine umfassende Corporate-Volunteering-Policy zu forcieren. Diese soll den Mitarbeitern Einstiegshürden nehmen und sie zugleich ermutigen, ihre Fähigkeiten und ihr Engagement in den gewählten Schwerpunkten einzubringen. Eine damit einhergehende Sinnstiftung des Einzelnen stärkt die Gesellschaft langfristig. Seit der Veröffentlichung der Corporate-Volunteering-Richtlinie im Herbst 2015 können die Mitarbeiter bis zu zwei Sonderurlaubstage pro Jahr im Rahmen der angebotenen Projekte für soziales Engagement nutzen.

Im Rahmen der Entwicklung des Corporate-Volunteering-Ansatzes wurden sowohl Aktivitäten als auch Kompetenzprojekte in das Programm aufgenommen und entsprechende Rahmenbedingungen definiert. Die angebotenen Projekte haben zum einen den Schwerpunkt Migration/Integration in Österreich, samt der Möglichkeit eines Engagements in der H. Stepic CEE Charity zur Unterstützung jener Menschen, in deren Ländern wir ebenfalls geschäftlich tätig sind, und zum andern – im Hinblick auf unsere Geschäftstätigkeit – den Fokus Finanzbildung.



© RBI AG

Im Bereich Integration wird eng mit der Caritas im „Haus Roshan“ in Breitenfurt (NÖ) zusammengearbeitet, welches 2015 48 Flüchtlinge, davon 24 unbegleitete Minderjährige, beheimatete. Mit Spenden der RZB AG und RBI AG sowie deren Vorständen und Mitarbeitern wurde zunächst die Finanzierung der Wohncontainer für die Jugendlichen übernommen. Das Ziel aller Maßnahmen ist die Unterstützung der Jugendlichen bei ihrer Integration in Österreich. Dazu zählten von Anfang an die Hilfestellung beim Erlernen der Sprache, das Angebot vielfältigster Aktivitäten sowie das Vermitteln von Werten. Der Kontakt begann mit regelmäßigen Aktivitäten, um sich gegenseitig beim Sport, Malen oder Kochen besser

kennen zu lernen. Die angebotene Unterstützung wird laufend bedarfsgerecht adaptiert, zumal der Großteil der Jugendlichen bereits seit September 2016 eine Schule besuchen kann. Wesentliches Erfolgskriterium sind die Lernpatenschaften mit den Mitarbeitern, im Zuge derer die Jugendlichen die Möglichkeit haben, zweimal pro Woche in die RBI AG zu kommen. Im September erfolgte die Übergabe der Österreichischen Sprachdiplome Deutsch (ÖSD)-Zertifikate A1 und A2 (bei diesem Prüfungssystem werden die Prüfungen nach einheitlichen

Maßstäben durchgeführt und bewertet) an 26 Jugendliche aus dem „Haus Roshan“. Viele der Mitarbeiter sind inzwischen zu Vertrauenspersonen geworden und engagieren sich vorwiegend in der Freizeit.

Darüber hinaus sind Feste wie die Neujahrsfeier „Eyd-e Nowruz“, das Fastenbrechen „Eid al-Fitr“ oder Weihnachten eine willkommene Abwechslung und ein wichtiger Anhaltspunkt, vor allem um das Kennenlernen der verschiedenen Kulturen zu ermöglichen.

Eine besondere Anerkennung wurde dem Corporate-Volunteering-Projekt „Haus Roshan“ durch die Nominierung beim TRIGOS 2016 (einem österreichischen CSR-Preis) in der Kategorie „Beste Partnerschaft: nationales und internationales Engagement“ zuteil. Wichtiges Kriterium für den TRIGOS ist die erzielte Wirkung für das Unternehmen, aber auch für die Gesellschaft und die Umwelt.



© Raiffeisen Centrobank AG (RCB)

Das „Haus Arjan“ wurde Anfang 2016 in Mistelbach errichtet und beherbergt 90 Flüchtlinge, vor allem unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und geflüchtete Familien. Die Raiffeisen Centrobank AG (RCB) entschied sich im Sommer, dieses neue Zuhause und den Aufbau eines eigenständigen Lebens in Österreich sowohl mit finanziellen Mitteln als auch mit Zeit- und Sachspenden zu unterstützen. Neben Geldspenden des RCB-Vorstands, der RCB sowie der Mitarbeiter erfolgte die Aktion „Buch vom Christkind“, bei der sich jeder Bewohner ein eigenes Buch wünschen konnte, das von der RCB personalisiert als Weihnachtsgeschenk übergeben wurde.



© RBI AG

Im November und Dezember 2016 fand im Rahmen des Corporate-Volunteering-Programms die Aktion „Surprise in a Box“ statt, um bedürftigen Kindern von Asylwerbern und Asylberechtigten eine Weihnachtsfreude zu bereiten. Diese – bereits traditionelle Weihnachtsinitiative – fand bereits zum neunten Mal statt. Dabei spendeten Mitarbeiter (der RZB AG und einiger Verbundunternehmen, der RBI AG und der Raiffeisen-Informatik) an den Standorten des Head Office



© Stephan Beiter

Stephan Beiter, Head of Austrian Corporate Customers I, RBI AG, Projektleiter „Haus Roshan“

„Als wir im Herbst 2015 – zum Höhepunkt der ‚Flüchtlingskrise‘ – als ‚Corporate Volunteers‘ im Haus Roshan Möbel für die künftigen Bewohner zusammengebaut haben, war uns schnell klar, dass neben der Finanzierung der Container das Projekt Roshan mehr sein soll: ‚Mehr‘ im Sinne der Unterstützung der 40 Burschen beim Ankommen und bei der Integration in Österreich. Seither sind viele Corporate Volunteers im Haus Roshan sehr aktiv: Anfangs stand bei den Aktivitäten das ‚Ankommen‘ im Vordergrund: Gemeinsames Kochen, Spielen und Sporteln hat dazu beigetragen, dass die Burschen eine sinnvolle Beschäftigung und Beziehungen zu Menschen aus Österreich fanden. Mit Jahresbeginn 2016 haben wir den Fokus aufs Deutschlernen gerichtet. Mittlerweile erfüllen unsere Freiwilligen eine wichtige Rolle als Lern- und Schulpaten. Als Leiter des Projekts ist es mir besonders wichtig, dass dieses Projekt vielen ‚helping hands‘ die persönliche Begegnung mit der gesellschaftlichen Herausforderung der ‚Flüchtlinge‘ ermöglicht. Für mich sind die vielen schönen und auch traurigen Momente, die Erfolge und Misserfolge und die kleinen und großen Schritte der Bewohner sehr wertvolle Erfahrungen. Ich bin davon überzeugt, dass die Begegnung ein anderes Bewusstsein und Verständnis für Menschen aus anderen Kulturen schafft und Basis des solidarischen Zusammenlebens ist.“

ZITAT



zahlreiche gebrauchte bzw. neue Spielsachen, Bücher oder Stofftiere, die danach in Schuhkartons weihnachtlich verpackt wurden. Um älteren Kindern ebenfalls eine Freude bereiten zu können, wurden Kinogutscheine gesammelt. Der Erfolg dieser Corporate-Volunteering-Aktion spricht für sich: Es konnten rund 500 Weihnachtspakete zusammengestellt und 172 Kinogutscheine gesammelt werden. Etwa 50 fleißige Helfer im Hintergrund sorgten für das Zusammenstellen und Einpacken der Präsente. Die Mitarbeiter der Caritas verteilten die Geschenke im Dezember an bedürftige Kinder von Asylwerbern und Asylberechtigten an den drei Standorten des Caritas Asylzentrums. Des Weiteren erhielten erneut minderjährige Mütter und ihre Kinder, die im Rahmen des Projekts „Sure Beginning“ der H. Stepic CEE Charity in Ungarn unterstützt werden, einen Teil dieser Weihnachtsgeschenke.

Im Oktober 2016 gab es zahlreiche Rückmeldungen von Kollegen, die sich in einem neuen Projekt, der „Deloitte/RBI Finance & Accounting School“ einbringen wollten. Somit wurde das Corporate-Volunteering-Angebot um ein Finanzbildungsprojekt für anerkannte Flüchtlinge erweitert. Ziel des Projekts ist es, den Berufseinstieg von Geflüchteten durch ein standardisiertes Ausbildungskonzept zu erleichtern. In Kooperation mit dem Wirtschaftsberatungsunternehmen Deloitte wurden im Herbst 2016 nicht nur geeignete Kandidaten mit einschlägiger Ausbildung im Rechnungswesen bzw. Betriebswirtschaft gesucht und ausgewählt, sondern auch an einem ziel-führenden Ausbildungsprogramm gefeilt. Zur Unterstützung wurde jedem Teilnehmer ein „Buddy“ zur Seite gestellt. Seit dem 2. Februar 2017 besuchen die 15 Geflüchteten, 14 Syrerinnen und Syrer sowie eine Irakerin, drei Mal die Woche das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI)-Wien, um ihre Deutschkenntnisse auf Maturaniveau zu bringen, bevor sie Deutsch als Wirtschaftssprache und Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre kennenlernen werden. Daran schließen zwei Module zur Buchhaltungspraxis an, die mit fachspezifischen Vorträgen von RBI-Kollegen ergänzt werden sollen. Zahlreiche Kollegen haben ihr Interesse vorzutragen bereits bekanntgegeben. Den Abschluss bildet die Buchhaltungspraxisprüfung am WIFI im November 2017.

Ab dem Schuljahr 2016/17 kooperiert die RBI AG mit der Diakonie, die für den Betrieb des Evangelischen Realgymnasiums Donaustadt (ERG), das in der Unterstufe als Wiener Mittelschule geführt wird, zuständig ist. Ziel des Gymnasiums ist es, die Jugendlichen individuell zu fördern und sie zu selbstbewussten, selbstständigen und sozial engagierten Menschen auszubilden, die fähig sind, die Zukunft aktiv zu gestalten. In der vierten Klasse entscheiden sich die Schüler, ob sie eine Berufsausbildung beginnen, oder ob sie am Gymnasium bleiben. Dieser Zeitpunkt erscheint für das Bewusstmachen finanzieller Themen besonders geeignet. Angedacht ist die Unterstützung der Lehrer bei ausgewählten Finanzthemen. In Abstimmung mit den Lehrern wurden in drei vierten Klassen Workshops zu den Themen „Das Geld und seine Funktion in der Wirtschaft“, „Die Geldwirtschaft“ und „Überblick über Zahlungsformen“ sowie „Über Sparformen/Geldanlagen“ von den RBI-Mitarbeitern ausgearbeitet. Der erstmalige Einsatz der Kollegen vor den Schülern erfolgte Mitte März 2017.



Unter der Patronage der RBI AG – und als einer der drei Säulen des Corporate-Volunteering-Programms des Unternehmens in Österreich – ist die H. Stepic CEE Charity (Charity) bereits seit zehn Jahren in den CEE-Kernländern des RBI-Konzerns karitativ tätig. Insgesamt wurden seit ihrer Gründung in 15 Ländern Zentral- und Osteuropas (CEE) rund 70 Projekte umgesetzt oder initiiert. Im Jahr 2016 wurden acht neue Projekte gestartet, erstmalig auch eines in Polen. Das Gesamtvolumen der Projektinvestitionen im Jahr 2016 betrug rund 505.000 Euro.

Die freiwilligen Mitarbeiter arbeiten eng mit den lokalen Kollegen aus den Netzwerkbanken zusammen, um den Erfolg der Initiativen zu garantieren. Mit zahlreichen Soforthilfe- und vor allem Bildungsprogrammen unterstützt die Charity wirtschaftlich benachteiligte Menschen, vor allem Kinder, Jugendliche und Frauen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit.

Empowerment durch Bildung



2016 hat sich die Charity besonders dem Thema der Förderung von Mädchen bzw. Frauen gewidmet. Vor diesem Hintergrund fand ein persönliches Gespräch mit der

Präsidentin des UN WOMEN Nationalkomitees Österreich, Lilly Sucharipa, Anfang des Jahres statt. Gemeinsam wurde darüber diskutiert, wie die Charity mit ihren Projekten und Aktivitäten Mädchen und Frauen verstärkt fördern kann. Anstoß für diesen Fokus hat der Internationale Frauentag gegeben, der am 8. März zum ersten Mal gemeinsam mit den Kollegen in CEE gefeiert wurde. Er ist Symbol für alles, was Frauen über Generationen erreicht haben und noch erreichen wollen. Dabei unterstützt die Charity Mädchen und Frauen durch den Ausbau bestehender und der Initiierung neuer Projekte.

In Bosnien und Herzegowina wurden anlässlich des Internationalen Frauentags von Vertretern der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina die alleinerziehenden Mütter, allesamt Opfer häuslicher Gewalt, die jetzt im Haus Ilijaš der H. Stepic CEE Charity in der Nähe von Sarajewo wohnen, besucht. Das Haus, das aus sechs Wohneinheiten besteht, wurde 2008 mit den Mitteln der H. Stepic CEE Charity errichtet. Zusätzlich zur finanziellen Unterstützung seitens der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina engagieren sich Mitarbeiter der Bank im Haus Ilijaš laufend ehrenamtlich.



© Thomas Meyer

Lilly Sucharipa, Vizepräsidentin,
UN Women Nationalkomitee
Österreich

„Im Grundsatz ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ zu leisten, gleichen die Zielsetzungen der H. Stepic CEE Charity jenen von UN Women. Die Stärkung von Frauen und Mädchen, die oft die Schwächsten der Gesellschaft sind, ist Hauptaufgabe von UN Women. Gerade Frauen auf der Flucht haben Hilfe besonders nötig. Das UN Women Nationalkomitee Österreich unterstützt daher die UN Women Programme für syrische Frauen und Mädchen im Flüchtlingslager Za’atari in Jordanien. Diese Programme bieten nicht nur Schutz und humanitäre Hilfe, sondern verbinden diese mit Bildungsprogrammen und Stärkung der Frauen in wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Im ‘Cash for Work’-Programm können Frauen für ein geringes Entgelt arbeiten. Für viele dieser Frauen sind sowohl bezahlte Arbeit als auch Mitsprache in der Gemeinschaft neu. Die Programme von UN Women geben ihnen Halt, stärken das Selbstbewusstsein und vermitteln den Frauen die nötigen Grundlagen, um sowohl im Lager als auch später nach Rückkehr in die Heimat ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Nachhaltigkeit ist der wesentlichste Aspekt bei diesen Programmen. Dieses Ziel teilen wir mit der H. Stepic CEE Charity und der Raiffeisen Bank International. Wir freuen uns, in der RBI einen starken Partner für unsere Anliegen gefunden zu haben.“

ZITAT



„Wege aus dem Ghetto für Mädchen“



© Centre for Youth Integration

Seit mehreren Jahren schon zählt „Wege aus dem Ghetto“ zu den größten Projekten der Charity in Rumänien. 2016 wurde beschlossen, es im Sinne des gewählten Bildungsförderungs-Fokus für Mädchen auszubauen. „Wege aus dem Ghetto für Mädchen“ lässt ihnen und jungen Frauen, hauptsächlich Mitglieder von Minderheiten, die Fürsorge zukommen, die sie dringend benötigen. In Gesundheits- und Hygienekursen wird den Mädchen notwendiges Wissen vermittelt, mit Alphabetisierungskursen werden auch ihre Mütter in das Projekt miteinbezogen. Neben Schulmaterialien und psychologischer Betreuung ist das ein Teil des Projekts, mit dem Mädchen und junge Frauen dabei geholfen

wird, zukünftig ein selbstständigeres Leben führen zu können, Zugang zu einer besseren Gesundheitsversorgung zu erlangen und ein selbstbestimmtes, produktives Mitglied der Gesellschaft zu werden. „Wege aus dem Ghetto für Mädchen“ repräsentiert einen kleinen Ausschnitt unserer zahlreichen Bildungsprojekte, die 2016 verwirklicht und weitergeführt wurden.

Schirmherrschaften und Kooperationen mit unseren Netzwerkbanken



© Asociația Hercules

Die Unterstützung der RBI AG und das persönliche Engagement der Vorstände haben die Projekte auch 2016 wiederum entscheidend geprägt. Bereits seit seinem Eintritt in die RBI AG unterstützt Andreas Gschwenter als Schirmherr das Projekt „A Chance for Education“ in Rumänien. Im Frühling 2016 war er persönlich vor Ort und hat sich mit den betreuten Kindern und ihren Eltern ausgetauscht, um einen umfassenden Einblick in das Leben im Tageszentrum Hercules zu gewinnen. „Ich freue mich, Schirmherr für ‚A Chance for Education‘ zu sein. Als dreifacher Vater ist es mir unbegreiflich, wie Kinder ohne Zukunftsperspektive aufwachsen können. Deshalb möchte ich im Rahmen meiner

Möglichkeiten auf diese Menschen aufmerksam machen und ihnen dazu verhelfen, ihre Lebensumstände zu verbessern. Mein Besuch hat mir das noch einmal verdeutlicht“, so Gschwenter.

International Children's Day



© Raiffeisen Bank Zrt.

Die Kooperation mit den Netzwerkbanken sowie die persönliche Unterstützung des jeweiligen Vorstands garantieren den nachhaltigen Erfolg unserer Projekte in CEE. So feierte die Charity, gemeinsam mit ihren Schützlingen, auch 2016 den International Children's Day. Jedes Jahr am 1. Juni machen über 140 Länder weltweit darauf aufmerksam, dass viele Kinder noch immer unter Armut und Gewalt leiden.

Gemeinsam mit den Kollegen aus CEE nutzte der Verein die Chance, auch an diesem Tag ein paar sorgenfreie Momente in ihr Leben zu bringen. Hierin

spiegelt sich der Ansatz der Charity wider: Hilfe zu leisten, nicht nur in Bezug auf Bildung, Essen und Unterkunft, sondern auch im Hinblick auf Fürsorge, Spiel und Freude.

Fokusland Ukraine



© Raiffeisen Bank Aval JSC

Die Ukraine ist eines der ersten Länder, in denen die Charity mit ihren Projekten vertreten war. Seit dem Ausbruch der kriegerischen Auseinandersetzung im Jahr 2015 hat sich die Situation vor Ort nach und nach verschlimmert. Für Kinder, Jugendliche und Frauen initiierte die Charity eine Reihe von maßgeschneiderten Projekten – 2016 unter anderem mit dem „Medical Care Centre“ in Fastiv und für das Waisenhaus „Green Grove“ (in Kooperation mit der METRO GROUP). Lachen als Therapie ist der Ansatz der RED NOSES International Clowndoctors, die die Charity in ihren vier Einrichtungen im Fokusland Ukraine einsetzte.

Erstes Projekt in Polen



© Habitat for Humanity Poland

In Polen hat die Charity im Herbst ihr erstes Projekt gestartet: „Trampoline – Unterstütztes Wohnen für junge Erwachsene“, das junge Waisen auf ihrem Weg in ein selbstständiges Leben begleitet. Es ist eine besondere Herausforderung, sich allein ohne weitere Unterstützung in der Gesellschaft zu orientieren, wenn Jugendliche das Waisenhaus mit 18 Jahren verlassen müssen. Nur sehr wenige schaffen den Weg in einen geordneten Ablauf und sichere Arbeit – für viele beginnt eine perspektivenlose Zukunft in Armut. Mit einem umfassenden Ausbildungsprogramm sollen die Waisen auf ein Leben mit begrenzten Mitteln, aber auf eigenen Beinen vorbereitet werden.

Weihnachten 2016



© RBI AG

In Kroatien freuten sich die Kinder über schöne Weihnachtsgeschichten, in Rumänien erneut über „Letters von Santa“. In Bulgarien haben Mitarbeiter wieder für die Aktion „Surprise in a Box“ gespendet. Die Mitarbeiter in Wien unterstützten mit „Surprise in a Box“ zum zweiten Mal die Kinder in Bódvalenke (Ungarn), die sich auch besonders über die Lernecke freuten, die RBI-Vorstandsmitglied und Schirmherr Johann Strobl für „Sure Beginning“ ausstatten ließ. Sie trägt nicht nur zur kurzfristigen Freude der Kinder bei, sondern ermöglicht ihnen hoffentlich gute schulische Leistungen. Mit der Betreuung im Zentrum sollen so auch die minderjährigen Mütter, auf die das Projekt im Wesentlichen abzielt, entlastet werden.

„Ich danke allen für ihre Großzügigkeit. Ich bin immer wieder erstaunt zu sehen, was hier alles möglich ist, wenn es darum geht, Kindern in Not zu helfen und eine Freude zu bereiten. Ich fühle mich unseren Schützlingen in Ungarn sehr verbunden und freue mich immer wieder über die Erfolgsberichte, die mich aus Bódvalenke erreichen“, so Strobl.

Corporate Volunteering in den Netzwerkbanken

Südeuropa (SEE)



© Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina

2015 begann das Management der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina das Gestalten des Vorgartens und das Pflanzen von einigen Bäumen in einem Kindergarten zu organisieren. Dieses Beispiel hat Schule gemacht, denn 2016 folgten Kollegen aus den fünf Hauptfilialen (Sarajewo, Zenica, Tuzla, Mostar und Banja Luka) in Bosnien und Herzegowina diesem Beispiel. Mit dem Ziel, hilfsbedürftige Kinder zu unterstützen, führten sie verteilt über das ganze Land verschiedene Handwerkstätigkeiten in Kindergärten, Schulen und Vereinen durch. Dabei wurden unter anderem Gärten neu gestaltet, Zimmer ausgemalt sowie Zäune gestrichen und Bäume gepflanzt. In Form von Teambuilding-Events nahmen

mehr als 120 Kollegen an den Hilfsaktionen teil und leisteten auf diese Weise ihren Beitrag zum Umfeld der Bank.

Das Mitarbeiterprogramm der Tatra banka, a.s. „Dobré srdce TB“ („Das gute Herz“) in der Slowakei versucht mit seinen vielfältigen Maßnahmen, eine Verbesserung der Lebensqualität innerhalb der Gesellschaft und der Umwelt zu erreichen. Über die Tatra banka-Stiftung wird die Grundlage zur Hilfeleistung geschaffen und jenen Organisationen Unterstützung gewährt, die von den Mitarbeitern vorgeschlagen wurden. Jene Mitarbeiter, die sich zur Verbesserung ihres Umfelds engagieren möchten, können dies aktiv durch Freiwilligenarbeit oder Spenden bzw. durch eine Geldspende in der Höhe von zwei Prozent ihrer Einkommensteuer tun. Auf diese Weise konnten 2016 insgesamt 130 Projekte realisiert werden.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien setzte ihre Partnerschaft mit dem Kroatianischen Paralympic Komitee zur Organisation des paralympischen Schultags fort. Das Projekt fördert generell paralympische Sportaktivitäten unter Kindern,

die Inklusion einer größeren Anzahl von Kindern mit Behinderungen sowie das Heranziehen einer neuen Generation, in der Menschen mit Behinderungen nicht länger eine isolierte Gruppe darstellen. Seit der Gründung des Komitees vor fünf Jahren konnten in diesem Projekt mehr als 50.000 Kinder in 125 Schulen in zwölf Bezirken erreicht werden. Das Projekt wurde mit zahlreichen nationalen und internationalen Preisen ausgezeichnet. 2016 unterstützten Mitarbeiter der Raiffeisenbank das Programm in mehr als zehn Schulen und übernahmen die Durchführung von Aktivitäten.

Die Organisation „ROTE NASEN“ bietet kranken und leidenden Menschen psychosoziale Unterstützung. Der Verein versucht durch den Einsatz von Humor als therapeutisches Heilmittel das Leid dieser Menschen zu lindern und gleichzeitig deren Genesungsprozess voranzutreiben. Speziell ausgebildete „Clowndoctors“ (Schauspieler, Musiker und Entertainer) helfen mit ihren „clown-therapeutischen“ Einsätzen sowohl den kranken Kindern als auch den Eltern im Umgang mit Stress, der aufgrund ihrer Krankheit und ihrem Krankenhausaufenthalt damit unweigerlich einhergeht. Die Spende der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien ermöglichte den regelmäßigen Besuch der „Clowndoctors“ in der Abteilung der pädiatrisch orthopädischen Chirurgie in Zagreb, die erstmalig unterstützt wurde. Zusätzlich nahmen Freiwillige der PR-Abteilung an den Besuchen der „Clowndoctors“ bei den kleinen Patienten teil und unterstützten sie bei der Umsetzung des Programms.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. unterstützt seit mehr als zwei Jahren die Unterkunft „Dom Duga“, in der Frauen und Kinder, die Opfer häuslicher Gewalt wurden, ein neues Zuhause finden. Die Bankmitarbeiter überlegten sich nützliche Geschenke – wie Unterwäsche und Hygieneartikel – für die Frauen und Kinder, die in der Unterkunft aufgenommen werden. Der Besuch, bei dem die Geschenke verteilt wurden, sowie der Weihnachtsbesuch mit Vorstandsmitglied Liana Keseric führten zu dem Beschluss, das Projekt auch weiterhin bestmöglich zu unterstützen.

Soziale Initiativen

Mehr als ein Viertel der im Berichtszeitraum durchgeführten Projekte waren Initiativen im sozialen Bereich. Gemeinsam mit verschiedenen nationalen und internationalen Kooperationspartnern (beispielsweise Caritas und Rotes Kreuz) wurde vorwiegend sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen sowie alleinstehenden Frauen Hilfe zuteil.

Soziale Initiativen am Standort Wien



© fotolia

Die RZB AG unterstützt seit mittlerweile 15 Jahren das Mobile Hospiz der Caritas der Erzdiözese Wien. Die Grundpfeiler der Caritas sind dem Wesen der Genossenschaftsidee nach Friedrich Wilhelm Raiffeisen ähnlich: Für beide gilt, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen hilfreich zur Seite zu stehen. Durch das Mobile Hospiz werden schwer und unheilbar kranke Menschen in ihrer letzten Lebensphase von hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeitern unterstützt und begleitet, um dadurch ein möglichst hohes Maß an Lebensqualität zu gewährleisten.

Als weiteres Projekt hat die RZB AG die Hilfsaktion „Ein Funken Wärme“, die 2016 bereits zum zehnten Mal von der Caritas gemeinsam mit der Kronen Zeitung durchgeführt wurde, unterstützt. Hierbei wird unverschuldet in Not geratenen Menschen geholfen, die sich im Winter die Bezahlung der Heiz- und Energiekosten nicht leisten könnten.

Mit Unterstützung der RZB AG führte das Österreichische Rote Kreuz im Jahr 2016 eine österreichweite Erste-Hilfe-Kampagne durch. Deren Ziel war es, möglichst viele Menschen zu einem Erste-Hilfe-Kurs zu bewegen. Zielgruppen waren Rotkreuz-Mitarbeiter als Kampagnen-Botschafter, 30- bis 59-Jährige, die über TV- und Hörfunk-Spots und Großflächenplakate erreicht werden sollten, sowie 18- bis 30-Jährige, die über Online-Schaltungen und Social-Media-Aktivitäten angesprochen wurden.

Die RZB AG ist seit mehreren Jahren Sponsor der „I Dance company“. Diese möchte ihren Mitgliedern die Möglichkeit geben, das Tanzen zum Beruf zu machen. Mittlerweile versammelt die company zahlreiche Künstler mit und ohne Trisomie 21 und veranstaltet regelmäßig Tanz- und Kunstevents, die inzwischen zu den Fixpunkten der

österreichischen Kunstinitiativen zählen.

Der gemeinnützige Verein Respekt.net führte die österreichweite Kampagne „Orte des Respekts 2016“ durch. Die RZB AG und die RBI AG unterstützten Respekt.net bei dieser Kampagne als Hauptsponsor mit PR- und Marketing-Leistungen sowie finanziell. Das Ziel des Vereins ist es, Österreichs Orte, die sich für eine bessere Gesellschaft einsetzen, vor den Vorhang zu holen. Wie man bereits an den mehr als 800 Einreichungen erkennen konnte, sind es in Österreich vor allem kleine Projekte, die Großes leisten. All diese Initiativen, die sich gegen die Ausgrenzung von Flüchtlingen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, von alten und kranken Menschen, für Bildungsanliegen, für die Stärkung der Zivilgesellschaft und für mehr Respekt und Vielfalt in der Gesellschaft einsetzen, verdienen Anerkennung. Insbesondere das Siegerprojekt aus Niederösterreich „Ort des Respekts 2016“ zeigt deutlich, dass auch in kleineren Orten wie Groß Gerungs und Langschlag oft ein großes Herz schlägt.

Gemeinsames Ziel der Kooperation der RZB AG mit der Wirtschaftskammer Österreich ist es, die Leistungen der Klein- und Mittelbetriebe in Österreich verstärkt der Öffentlichkeit zu präsentieren. Der Wandel in unserem Wirtschaftssystem ist in Gewerbe und Handwerk angekommen. Mit der Auszeichnung „Sieger aus Leidenschaft“ werden die Besten der Besten gezeigt, die mit großen Leistungen ihr Unternehmen an die Spitze gebracht haben. Die RZB AG ist exklusiver Sponsorpartner für diese Veranstaltung und unterstützt die mit dem Projekt verbundene Medienkooperation mit der Verlagsgruppe NEWS.

CONCORDIA-Sozialprojekte ist eine international tätige, unabhängige Hilfsorganisation für Kinder, Jugendliche und Familien in Not. Die RBI AG fördert das Projekt „Casa Comunitara“ in Tudora in der Republik Moldau. Im Rahmen von betreuten Wohngruppen werden Kinder bzw. Jugendliche, die zurückgelassen wurden und oftmals traumatisiert und entsprechend orientierungslos sind, von qualifizierten Betreuern rund um die Uhr sozialpädagogisch begleitet. Im Herbst 2016 konnte endlich ein geeignetes Haus mit einer Grundfläche von 167 m² angekauft werden. Allerdings müssen noch einige kleine Adaptierungen vorgenommen werden. Im Frühjahr 2017 sollten die ersten Kinder bzw. Jugendlichen einziehen können.

Auch die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. unterstützte im Rahmen ihrer weihnachtlichen Benefiz-Aktion im Jahr 2016 die CONCORDIA-Sozialprojekte. Die Spende kommt in Armut lebenden Kindern in Bulgarien, Rumänien und der Republik Moldau zugute.

Der Erlös aus dem Ausschank des Weihnachtspunsches und der Ausgabe von Keksen wurde von der Geschäftsführung der Raiffeisen Bausparkasse aufgerundet, diente er doch einem guten Zweck: Er wurde dem Verein der Wiener Frauenhäuser gespendet, der Frauen in Notsituationen unterstützt.

Im Rahmen einer Charity-Aktion spendete die Valida Vorsorge Management für jeden Mitarbeiter der teilnehmenden Firmenkunden je einen Euro für den Umstieg eines Mitarbeiters von der postalischen Kontoinformation auf die Online-Kontoinformation. Der Spendenscheck über 5.000 Euro ging an die Bischöfliche Arbeitslosenstiftung in Oberösterreich. Diese hat als Antwort auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2009 das Jugendprojekt JU-CAN („Ich kann, wenn es mir jemand zutraut“) gegründet. Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren, die mit einem ganzheitlichen Betreuungsansatz beim Einstieg in die Arbeitswelt unterstützt werden.

Die Kathrein Privatbank AG unterstützte den Nikolauszug des Samariterbundes. Bereits zum 17. Mal fuhr ein Nikolauszug mit hunderten Kindern, die es im Leben nicht leicht haben, in ein unvergessliches Adventwochenende. Gemeinsam mit der Samariterjugend und vielen Ehrenamtlichen besuchten die Kinder das Nationalparkzentrum Mittersill und den Adventmarkt in Zell am See. Hauptattraktion war der Besuch des Nikolos am Sonntag, der jedem Kind ein Sackerl mit Naschereien überreichte.

Zentraleuropa (CE)



Auch 2016 hat die Raiffeisen Polbank das Stipendienprogramm „Meine Zukunft“ in Zusammenarbeit mit dem Verein „Towarzystwo Nasz Dom“ („Unser Gesellschaftshaus“) unterstützt. Mit dem Stipendium wurden Kinder, die das Waisenhaus bereits verlassen müssen, bei dem Start in ein selbstständiges Leben unterstützt. Sie erhalten weiterführende Ausbildungen wie kompensatorische Kurse, Sprachkurse, Nachhilfeunterricht sowie eine Berufsausbildung.

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik ist Partner der Organisation „Dobrý Anjel“ („Gute Engel“), die Familien mit krebserkrankten Kindern unterstützt. Die Kampagne „Wir machen aus Ihnen in der Raiffeisenbank einen guten Engel“ wird von den Mitarbeitern der Raiffeisenbank-Zweigstellen (2016: 500 Mitarbeiter) unterstützt. Diese versuchen laufend, die Kunden ebenfalls für das karitative Engagement zu begeistern.

Im Rahmen des Corporate-Social-Responsibility-Programms „Raiffeisen Közösen“ („Gemeinsam Raiffeisen“) unterstützte die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn das Programm der „Child Feeding Foundation – GYEA“ („Mittagessen für Jeden“) 2016 mit 16.200.000 Ungarischen Forint (rund 52.000 Euro). Diese Summe kommt 360 Kindern in zwölf verschiedenen Orten (Vejtí, Siklósnagyfalu, Baranyahídvég, Pap, Sósvertike, Bolhó, Tiszatelek, Kisbajom, Szamosújlak, Tiszaigar, Hernádvécse und Katádfa) zugute.

Die Aktion beginnt mit der halbjährlichen Ausschreibung von GYEA, bei der sich die Gemeinden bewerben können. GYEA wählt jene Städte/Dörfer aus, die es zum Voting auf ihre Facebook-Seite schaffen. Dort entscheidet sich, wer die Abstimmung gewinnt und damit eine Spende erhält. Mit ihrer Spende in den letzten acht Jahren von insgesamt mehr als 255 Millionen Ungarischen Forint (rund 825.500 Euro) hat die Raiffeisen Bank in Ungarn mehr als 10.500 Kindern eine regelmäßige Mahlzeit ermöglicht.

Südosteuropa (SEE)



© Raiffeisen Bank Sh.A.

Anlässlich der Weihnachtsfeiertage arbeitete die Raiffeisen Bank Sh.A. in Albanien mit der Initiative „Fundjave Ndryshe“ (Wochenende einmal anders) zusammen und organisierte eine Spendenaktion für bedürftige Familien aus Tirana. Die Raiffeisen Bank-Mitarbeiter beteiligten sich aktiv an der Aktion, indem sie Lebensmittel und ganze Lebensmittelpakete spendeten: Zwei Tonnen feste Nahrung wurden gesammelt und konnten gemeinsam mit Spielzeug an 15 Familien, die in extremer Armut leben, übergeben werden.

2016 organisierte die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD die „Choose to Help“-Spendenaktion bereits zum achten Mal in Folge. Im Rahmen dieser ganzjährigen Initiative werden Mittel zur Unterstützung nachhaltiger Sozialprojekte im Gesundheits- und Umweltschutzbereich sowie im Bereich Kultur und Bildung gesammelt. Im Rahmen der Initiative werden Mitarbeiter der Raiffeisenbank aktiv in die Charity-Initiativen – mit dem Ziel Nächstenliebe als moralischen Wert des Menschen zu begreifen – eingebunden.

Dafür wurde die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD bereits mit 17 Corporate Social Responsibility Awards ausgezeichnet. Spendenmöglichkeit besteht das ganze Jahr über auf verschiedenen Kanälen: über die Homepages www.izberi.rbb.bg und www.pay.dir.bg oder durch das Senden einer Textnachricht mittels SMS. Bisher wurde von der Bank und ihren Mitarbeitern über eine Million Euro gespendet. Der Beginn der neunten Fundraising-Kampagne mit Bekanntgabe der neuen Projekte und Programme ist für den Herbst 2017 geplant.

Sportinitiativen

Sport ist für uns nicht nur Teil des Markenselbstverständnisses, sondern auch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Deshalb fördern wir seit vielen Jahrzehnten Sport – von jungen Talenten bis zu den Stars.

Sportinitiativen am Standort Wien



© GEPA-pictures

Als „die österreichische Bank“ sieht sich Raiffeisen als optimaler Sponsorpartner der heimischen Skistars und der Fußball-Nationalmannschaft. Das Giebelkreuz zielt in der Weltcupssaison 2016/2017 die Helme österreichischer Skistars, wie die des sechsfachen Weltmeisters und Gesamtweltcupsiegers Marcel Hirscher, des Speedspezialisten Max Franz sowie einiger Nachwuchsfahrer.

Bernd Wiesberger, Österreichs Top-Golfer seit vielen Jahren und Raiffeisen-Sponsoringpartner seit 2009, nahm 2016 mit dem Giebelkreuz an vielen internationalen und nationalen Turnieren teil.

Raiffeisen ist offizieller Partner der Sportunion im Projekt „UGOTCHI – Punkten mit Klasse“. Diese Bewegungsinitiative der Sportunion und ihrer mehr als 4.000 Vereine in Österreichs Volksschulen ist in Form eines Wettbewerbs organisiert. Schüler sammeln Punkte für ihre Bewegungsaktivität in der Schule, in der Freizeit und mit der Familie sowie für weitere Aktivitäten mit Nachhaltigkeitsaspekt (Ernährung, Regionalitätsförderung, Mülltrennung etc.). In den bisherigen zehn Jahren haben an diesem Programm im Schnitt jährlich rund 45.000 Schülerinnen und Schüler aus mehr als 2.000 Klassen und rund 900 Schulen teilgenommen.

Die seit mehreren Jahren bestehende Kooperation mit Play Fair Code wurde 2016 fortgesetzt. Der Play Fair Code ist eine Initiative des Sportministeriums, des Österreichischen Fußball-Bundes und der Österreichischen Fußball-Bundesliga. Ziel des Play Fair Code ist es, gemeinsam mit den österreichischen Sportfachverbänden, den Athleten, Trainern und Vereinsverantwortlichen saubere und manipulationsfreie Wettbewerbe zu garantieren. Über die Plattform Play Fair Code werden die drei wesentlichen Säulen Prävention (Schulungen, Aufklärung und Bewusstseinsbildung), Monitoring und die zentrale Ombudsstelle für Betroffene abgedeckt.

Die RBI AG engagierte sich 2016 bereits zum neunten Mal als offizieller Sponsor der Eishockey-Weltmeisterschaft, die im Mai in Moskau und St. Petersburg ausgetragen wurde. Das Engagement basiert auf der hohen Popularität, die dieser Sport in einigen Ländern Zentral- und Osteuropas – etwa in Russland oder in der Tschechischen Republik – genießt. 16 Mannschaften machten sich den Weltmeistertitel in insgesamt 64 Spielen untereinander aus. Im Finale in Moskau wurde Finnland von Kanada mit 0:2 bezwungen.

Südosteuropa (SEE)



© The Association Bucharest Running Club

Der „Raiffeisen Bank Bukarest International Marathon“ ist die größte Laufveranstaltung Rumäniens und wird seit 2008 von der „Bucharest Running Club Association“ organisiert. Der Marathon ist der erste von AIMS (Association of International Marathons and Distance Races) anerkannte Marathon.

Im Oktober 2016 wurde der „Raiffeisen Bank Bukarest International Marathon“ zum neunten Mal in den folgenden Kategorien gelaufen: Rollstuhllennen (in den Distanzen: 42,195 km; 21,097 km; 10,548 km und 2,9 km), Marathon (42,195 km), Semi-Marathon (21,097 km), Staffellauf (Vier-Personen-Teams, 10,54 km/

Teilnehmer), Publikumslauf (2,9 km), Kinderlauf. Zahlen und Fakten des Marathons, der 20 NGOs finanziell unterstützen konnte: fast 14.000 Läufer (Kinder und Erwachsene), über 15.000 Zuseher, 3.000 Kinder, 12 Straßenveranstaltungen mit Musik, 12 Trinkpunkte auf der Strecke, 700 Freiwillige der NGOs, mehr als 1.000 Polizisten sowie Feuerwehrleute, die für den guten Zweck mithalfen.

Umwelt/Stadtökologie

Südeuropa (SEE)



© Raiffeisenbank Austria d.d.

nextbike, ein öffentliches Fahrradverleihsystem, ist weltweit inzwischen in mehr als 100 Städten in 23 Ländern vertreten. Seit 2013 gibt es nextbike in Kroatien. Zu den Standorten in den Städten Zagreb, Sibenik, Gospic, Karlovac, Slavonski Brod und Markaska kam 2016 Zadar hinzu. Für diesen neu eröffneten Standort, ein Pilotprojekt in der Stadt, fungierte die Raiffeisenbank Austria d.d. als Hauptsponsor. Das Konzept ist für das kurzfristige Ausleihen eines Rades an dem einen Standort und Rückgabe an einem anderen offiziellen Standort gedacht. Es eignet sich sowohl für den Stadtverkehr als auch für Touristen. Sobald man sich im System registriert hat, kann man den Service in allen Städten,

in denen es nextbike-Standorte gibt, benützen. Mit dieser Initiative können Emissionen und Staugefahr reduziert, Smart Cities entwickelt, grüne Jobs geschaffen und der (Fahrrad-)Tourismus gefördert werden.

Minen in ehemaligen Kriegsgebieten stellen generell ein Sicherheits-, Wirtschafts- und Umweltproblem dar. Insgesamt betrug die Minenverdachtsfläche in Kroatien 38.662 m². Dies veranlasste die Raiffeisenbank Austria d.d., sich bei dem Thema finanziell einzubringen. Mittlerweile wurde ein großer und für alle sichtbarer Fortschritt zur Lösung des Minenproblems erzielt. Heute kann Kroatien als minensicher bezeichnet werden.

„l’Velo“ („Ich liebe es, Fahrrad zu fahren“), das erste Bike-Sharing-Projekt in Rumänien, zählt seit 2010 rund 1.160.000 Nutzer. Das Projekt ist eine Kooperation der „Green Revolution“ und der Raiffeisen Bank S.A. in Bukarest und umfasst drei Angebote: „l’Velo Relax“, „l’Velo Urban“ und „Student O’Bike“. Die Nutzung kann pro Fahrt bezahlt werden, aber auch im Rahmen eines Abonnements. Mit 2016 ist „l’Velo Urban“ zu einer wirklichen Alternative im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel für die Bukarester Bürger geworden. Denn „l’Velo“ ist mittlerweile in neun Städten etabliert und verfügt über 20 Bike-Sharing-Zentren, mit insgesamt 1.255 Fahrrädern im Einsatz. 2016 machten mehr als 161.000 Menschen davon Gebrauch. Das Bike-Sharing-Projekt wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.

Nachhaltiges Unternehmertum

Engagement für nachhaltige Rahmenbedingungen

Wir pflegen eine Kultur des offenen Dialogs und wenden uns den Zukunftsthemen einer nachhaltigen Finanzwirtschaft zu. Wir beziehen dabei Stellung gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität. Die RZB-Gruppe möchte mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung europaweit zur Stabilisierung im Bankensektor beitragen und sucht den aktiven Dialog mit Politik und Verwaltung (siehe Seite 165).

Ein Beispiel dafür: Die Wirtschaftsuniversität Wien verfügt über ein eigens eingerichtetes Forschungsinstitut für Kooperationen und Genossenschaften (RiCC). Das Institut ist eine Forschungs- und universitäre Lehrereinrichtung im Bereich österreichischer Genossenschaften. Darüber hinaus beteiligt es sich am nationalen und internationalen wissenschaftlichen Diskurs in Bezug auf Genossenschaften. Im Rahmen des RiCC unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter der RZB-Gruppe aktiv eine Lehrveranstaltung, die Studierenden einen Einblick in die Genossenschaftssektoren, deren Spezifika und volkswirtschaftliche Bedeutung gibt.

Wir setzen uns in unserem Außenauftreten für eine Förderung nachhaltigen Denkens und Handelns ein. Das Forcieren nachhaltiger Entwicklung im eigenen Einflussbereich verstärken wir durch Lobbying (siehe Seite 49) und Einflussnahme, wenn es um Themen der Zukunftssicherung und der Nachhaltigkeit geht. Die RZB-Gruppe engagiert sich über ausgewählte Mitgliedschaften und Aktivitäten in Organisationen, die nachhaltiges Wirtschaften und dazu entsprechende Rahmenbedingungen fördern. Dazu suchen wir auch außerhalb unserer Unternehmensgruppe gezielt den Austausch von Wissen und Erfahrungen, um innovative Ideen im Feld der nachhaltigen Gestaltung der Finanzwirtschaft und zukunftsfähigen Entwicklung unserer Gesellschaften umzusetzen.

Nachhaltiges Unternehmertum und nachhaltige Innovationen

Nachhaltiges Unternehmertum heißt für uns einerseits Verantwortungsbewusstsein und andererseits Unterstützung nachhaltiger Innovationen bei unseren Kunden und in der Gesellschaft:

- Wir fördern dieses Bewusstsein in der RZB-Gruppe und bei unseren Kunden. Wir informieren und beraten, welche Möglichkeiten Unternehmen wahrnehmen können, um ökonomisch erfolgreich zu sein und ihren Beitrag zu Umweltschutz und gesellschaftlicher Verantwortung zu leisten.
- Wir fördern Unternehmen und Organisationen, die nachhaltig handeln. Dies setzen wir u. a. im Rahmen von Kooperationen und Veranstaltungen um.
- Wir bauen Möglichkeiten zur Finanzierung nachhaltiger Unternehmen und Innovationen stetig aus.
- Wir fördern in Unternehmen langfristigen Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft – und damit die regionale Wirtschaft.

Auszug aus der Liste der Mitgliedschaften

National	
Agenda Austria	www.agenda-austria.at
Akademikerhilfe	www.akademikerhilfe.at
BWG Österreichische Bankwissenschaftliche Gesellschaft	www.bwg.at
FOG Forschungsverein für Genossenschaftswesen	https://genos.univie.ac.at
Gesellschaft der Freunde der Österreichischen Nationalbibliothek	www.onb.ac.at
Kuratorium Sicheres Österreich	www.kuratorium-sicheres-oesterreich.at
Kuratorium zur Förderung der Wirtschaftsuniversität Wien	www.wu.ac.at/forschung/organisation-der-forschung/qualitaetsentwicklung-in-der-forschung/kuratorium-zur-foerderung-der-wu/
Ökosoziales Forum Österreich	www.oekosozial.at
Österreichische Gesellschaft der Denkmalfreunde	www.denkmalfreunde.com
Österreichische Liga für Menschenrechte	www.liga.or.at
Pro Scientia	www.proscientia.at
respACT	www.respect.at
RiCC Forschungsinstitut für Kooperationen und Genossenschaften	www.wu.ac.at/ricc
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative	www.raiffeisen-klimaschutz.at
Verein zur Förderung der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko)	www.uniko.ac.at
International	
ACFE Association of Certified Fraud Examiners	www.acfe.com
CDP Carbon Disclosure Project	www.cdp.net
CIRA Circle Investor Relations Austria	www.cira.at
ECLF Executive Corporate Learning Forum	www.eclf.org
EBA European Banking Association	www.abe-eba.eu
EACB European Association of Co-operative Banks	www.eacb.coop
IPFA International Payments Framework Association	www.ipf-a.org
IRU Internationale Raiffeisen-Union	www.iru.de
Transparency International	www.ti-austria.at
UNEP FI United Nations Environment Programme Finance Initiative	www.unepfi.org
UNGC United Nations Global Compact	www.unglobalcompact.at
Unico Banking Group	www.unicobankinggroup.eu
VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.	www.vfu.de
Netzwerkbanken	
ASPEN (Rumänien)	www.aspeninstitute.ro
Bulgarian Business Leaders Forum (Bulgarien)	www.bblf.bg
Bulgarian Donors Forum (Bulgarien)	www.dfbulgaria.org
Business for Society (Tschechische Republik)	www.byznysprospolecnost.cz
Business Leaders Forum (Slowakei)	www.blf.sk
Coalition for Transparent Business (Tschechische Republik)	www.transparentnipodnikani.cz
Engage (Slowakei)	www.nadaciapontis.sk/engage-firmy-s-dobrovolnictvom
Junior Achievement Romania (Rumänien)	www.jaromania.org
Kosovo CSR Network (Kosovo)	www.csrkosovo.org
Renewable Energy Association (Belarus)	www.energy-aven.org

Die Übersicht über weitere Mitgliedschaften finden Sie auf unserer Webpage unter www.rbinternational.com.

Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Im Jahr 2007 initiierte der damalige Raiffeisen-Generalanwalt Christian Konrad die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI). Die RKI berät und unterstützt ihre aktuell 23 Mitgliedsorganisationen (u. a. RBI AG) bei der Konzeption, Umsetzung und Kommunikation von Maßnahmen in klimarelevanten Bereichen. Konkret widmet sie sich den Handlungsfeldern „Nachhaltige Finanzprodukte“, „Nachhaltige Unternehmensführung“ sowie „Kommunikation“. Darüber hinaus werden ausgewählte Projekte gefördert, die Wissen und Erfahrungen bündeln und auf breite Bewusstseinsbildung setzen. Die RKI unterstützt ein verantwortungsbewusstes Wirtschaften und ein nachhaltiges Wirtschafts- und Sozialmodell.

Nicht zuletzt geht es darum, das Bewusstsein in der Öffentlichkeit für Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz, erneuerbare Ressourcen und unternehmerische Verantwortung maßgeblich zu stärken. Nur wenn alle mithelfen, kann dem Klimawandel erfolgreich entgegengewirkt werden. Von der RKI werden nicht nur externe Maßnahmen verfolgt und Kooperationen umgesetzt. Auch ihre Mitglieder haben sich ambitionierte Ziele für die kommenden Jahre gesetzt. Beispiele für im Jahr 2016 realisierte Maßnahmen und Projekte sind:

„Raiffeisen Sustainability Award“



© aws, Voglhuber (VOGUS)

Seit der Gründung der RKI wird der österreichweite „Jugend Innovativ“-Wettbewerb aktiv unterstützt. Lehrlinge und Schüler im Alter von 15 bis 20 Jahren können dabei jährlich ihre Ideen einreichen. Von der RKI wird die Sonderkategorie „Raiffeisen Sustainability Award“ gesponsert. Damit will die RKI das Bewusstsein junger Menschen zum Thema Nachhaltigkeit so früh wie möglich stärken. Junge Menschen sollen ermutigt werden, nicht nur über Nachhaltigkeit zu reden, sondern auch etwas zu tun. Am Ende des Schuljahres erfolgt die Auszeichnung durch Vertreter des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie des Bundesministeriums für Bildung.

Der Raiffeisen Sustainability Award wird von der RKI übergeben. 2016 hat das Projekt „RElectronics, HTL“ der HTL Dornbirn in Vorarlberg gewonnen.

RKI Networking-Veranstaltung



© wdw4friends

Die jährliche RKI Networking-Veranstaltung findet seit 2012 statt und ist ein wichtiger Beitrag zur Bewusstseinsbildung rund um das Thema Klimaschutz geworden. Den RKI-Mitgliedern wird dabei die Möglichkeit geboten, sich auszutauschen und stärker untereinander zu vernetzen, die Zusammenarbeit auszubauen und durch externe Redner neue Impulse – z. B. zu den Themen Ressourceneffizienz, soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeits-Reporting oder Klimawandel – zu erhalten. In der Veranstaltung am 14. September 2016 übernahm RZB-Vorstand Johannes Schuster die Begrüßung, die Moderation erfolgte durch die Geschäftsführerin Andrea Sihn-Weber. Thema der Veranstaltung war das Pariser Klimaabkommen bzw. die Konsequenzen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Impulsvorträge folgten von Joeri Rogelj (IIASA) und Jürgen Schneider (Umweltbundesamt). Die Podiumsdiskussion leitete RKI-Vorsitzender Franz Fischler.

Die jährliche RKI Networking-Veranstaltung findet seit 2012 statt und ist ein wichtiger Beitrag zur Bewusstseinsbildung rund um das Thema Klimaschutz geworden. Den RKI-Mitgliedern wird dabei die Möglichkeit geboten, sich auszutauschen und stärker untereinander zu vernetzen, die Zusammenarbeit auszubauen und durch externe Redner neue Impulse – z. B. zu den Themen Ressourceneffizienz, soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeits-Reporting oder Klimawandel – zu erhalten. In der Veranstaltung am 14. September 2016 übernahm RZB-Vorstand Johannes Schuster die Begrüßung, die Moderation erfolgte durch die Geschäftsführerin Andrea Sihn-Weber. Thema der Veranstaltung war das Pariser Klimaabkommen bzw. die Konsequenzen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Impulsvorträge folgten von Joeri Rogelj (IIASA) und Jürgen Schneider (Umweltbundesamt). Die Podiumsdiskussion leitete RKI-Vorsitzender Franz Fischler.

Kooperation mit dem „Genuss-Festival 2016“



© Christian Jobst

Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative verlieh zum zweiten Mal den RKI-Kulinarik-Preis im Rahmen des Genuss-Festivals 2016. Anforderung für die Teilnahme am RKI-Kulinarik-Preis war ein konkreter Nachhaltigkeits- oder Klimaschutzbezug zum Produkt oder zum Betrieb der teilnehmenden Aussteller. Zahlreich wurde die Gelegenheit genutzt, um vielfältige Projekte, die anschließend von einer Expertenjury bewertet wurden, bis Ende März 2016 einzureichen. Die drei österreichischen Siegerunternehmen zeichneten sich durch großes Engagement in Sachen Nachhaltigkeit und besondere Kreativität aus. Die Preise gingen an den ADAMAH Biohof, Wiesmayer Wild und die Manufaktur Meislmilch.

Kooperation mit „Daphne-Umwelttechnologiepreis 2016“



© Michael Hetzmanseder

Der österreichische Daphne-Umwelttechnologiepreis wird seit 1985 vom Servicemagazin „Umweltschutz“ betreut und vom Kooperationspartner Wirtschaftskammer Österreich (WKO) verliehen. Der Preis zählt zu den renommiertesten Umwelttechnologiepreisen in Österreich. Die RKI verlieh diesen renommierten Preis, welcher herausragende umweltfreundliche Projekte hervorhebt, im Jahr 2016 zum dritten Mal. Gewonnen hat in der RKI-Sonderkategorie Univ.-Prof. Paul Hans Brunner. Er hat die Abfallwirtschaft in Österreich sowie das Ressourcenmanagement geprägt und mitgestaltet.

Kooperation mit der Studentenplattform „oikos Vienna“



© oikos Vienna

Im Wintersemester 2016 wurde die Kooperation mit der Studierenden-Organisation „oikos Vienna“ zum fünften Mal umgesetzt. Eine gemeinsame Veranstaltung zum Schwerpunktthema „Sustainable Finance Day“ fand am 11. Oktober an der Wirtschaftsuniversität Wien statt. Vortragende waren Tanja Daumann (RZB AG), Christophorus Lehmann (Valida) und Wolfgang Pinner (RKAG). Ziel war es, den Studierenden einen Einblick in die Herausforderungen einer nachhaltigen Finanzbranche zu geben. Dabei mussten Studierende nach einem Input der Referenten in Workshops – unter Leitung der Vortragenden – an der Lösung von drei vorgegebenen Aufgaben arbeiten.

Die Ergebnisse wurden im Anschluss allen Anwesenden präsentiert.

Umsetzung der Nachhaltigkeitswochen



© wdwd4friends

Im Juni 2016 fanden bereits zum siebenten Mal die Nachhaltigkeitswochen in den Raiffeisen-Mitarbeiterrestaurants in Wien statt. Dabei lag der Fokus auf regionaler, vegetarischer sowie veganer Ernährung. Für die Mitarbeiter wurde ein Gewinnspiel organisiert. Im Rahmen dessen wurden drei Gutscheine für ein vegetarisches Restaurant in Wien verlost. Aufgrund des hervorragenden Feedbacks und der hohen Beteiligung der Gäste wird die Aktion auch 2017 umgesetzt.

Fuhrparkauswertung

Jährlich wird – in Kooperation mit der Raiffeisen-Leasing GmbH – eine eigene Fuhrparkauswertung der RKI-Mitglieder vorgenommen. Die teilnehmenden Organisationen erhalten dadurch einen Überblick über den durchschnittlichen CO₂-Ausstoß ihres Fuhrparks sowie ein entsprechendes Benchmarking. Bei der aktuellen Auswertung der Fuhrparkerhebung ist zu erkennen, dass der CO₂-Wert im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt um vier Prozent verringert wurde. Nunmehr liegen 16 von 20 RKI-Unternehmen unter dem Zielwert von 150 g CO₂/km. Aufgrund der seit Jahren konstanten durchschnittlichen Emissionsreduktionen in den Fuhrparks der RKI-Mitgliedsunternehmen sowie der Weiterentwicklung im Mobilitätssektor wurde beschlossen, den empfohlenen Zielwert von 150 g CO₂/km auf 130 g CO₂/km herunterzusetzen.

„Österreichischer Klimaschutzpreis Junior“



© Christian Fürholz

Der ORF und das Umweltministerium riefen 2016 zum fünften Mal junge Menschen im Alter von sechs bis 15 Jahren auf, ihre Projekte beim „Österreichischen Klimaschutzpreis Junior 2016“ einzureichen. Die Einreichfrist für Projekte, mit denen die Energie- und die CO₂-Bilanz an der Schule oder im Wohnumfeld der Kinder verbessert werden soll, endete am 25. Mai 2016. Die Siegerehrung fand am 29. Juni 2016 statt. Erstmals wurde die Preisübergabe von der RKI gesponsert, ein Scheck wurde vor Ort an die siegreiche Klasse in Weißenbach in der Steiermark übergeben.

Kooperation „MUNESD“

Erstmals sponserte die RKI die Konferenz „Modell United Nations on Environment and Sustainable Development“ (MUNESD). Diese wurde vom Verein „Aegee-Wien e.V.“ durchgeführt und fand von 17. bis 22. April 2016 statt. Die Veranstaltung wurde auch von UNEP und UNIDO unterstützt, weshalb diese im Vienna International Center (VIC) stattfand. Ziel der Konferenz war es, etwa 150 Menschen aus der ganzen Welt (mit UN-Vertretern und Klimaexperten) zum Thema nachhaltige Entwicklung zu informieren sowie eine Resolution zum Schutz einzigartiger Lebensräume auszuarbeiten.

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Corporate-Citizenship-Initiativen

Der RBI-Konzern wird durch Unterstützung von Projekten und Initiativen auch weiterhin einen Beitrag leisten, der für möglichst viele Menschen eine Verbesserung ihrer Lebensumstände bedeutet. Unser Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit den Konzernwerten in den Bereichen (Finanz-)Bildung, Kultur und Sport sowie Soziales. Projekte mit langjährigen Kooperationspartnern, auch in den Netzwerkbanken, werden weitergeführt. Der Fokus im Bereich Corporate Volunteering liegt für das kommende Jahr im Head Office am Standort Wien auf den Finanzbildungsprojekten „Deloitte/RBI Finance & Accounting School“ und „ERG Donaustadt“ (siehe Seite 155). Dabei soll das Interesse der Mitarbeiter bei beiden Projekten möglichst aufrechterhalten werden. 2017 werden die ersten Corporate-Volunteering-Einsätze der Raiffeisen Centrobank AG für das Caritas-Haus „Arja“ durchgeführt. Aber auch die Finanzbildungsprojekte, wie die Kooperation mit der Junior-Achievement-Stiftung, die „RBCZ Botschafter“-Initiative oder „Frag den Experten“ finden ihre Fortsetzung (siehe ab Seite 145).

Generell wird der RBI-Konzern 2017 verstärkt auf das Erfassen des Inputs/Outputs seiner Projekte achten, um künftig zum Beispiel die Anzahl der engagierten Mitarbeiter und der geleisteten Stunden angeben zu können. 2017 ist das Jubiläumsjahr der H. Stepic CEE Charity. Im zehnten Jahr ihres Bestehens richtet die Charity ihre Energie abermals auf bedürftige Menschen und darauf, ihnen Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, Spenden zu sammeln und diese 1:1 zum Wohle der Bedürftigen einzusetzen. So sind zum Beispiel zwei neue, groß angelegte Projekte beschlossen worden, um Zuflucht Suchenden in Bulgarien und Serbien so schnell wie möglich helfen zu können.

Im Kulturbereich werden ebenfalls zahlreiche Projekte unterstützt. 2017 jährt sich zum 300. Mal der Geburtstag Maria Theresias, deren Persönlichkeit in der Nationalbibliothek in Wien eine Ausstellung gewidmet ist. Die Albertina in Wien zeigt die erste monographische Schau, die das Werk des Malers Raffael präsentiert. Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Theater an der Wien – der Kammeroper – wird für die Saison 2017/18 fortgeführt. Die Tatra banka, a.s. plant, 2017 Hauptsponsor der Slowakischen Nationalgalerie zu werden.

Im Sport ist Raiffeisen seit 2003 Hauptsponsor der österreichischen Fußball-Nationalmannschaft, die im Jahr 2017 um die Qualifikation für die Fußball-WM 2018 in Russland kämpfen wird.

Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative feiert 2017 ihr zehnjähriges Jubiläum. Um dieses erfreuliche Ereignis entsprechend vorbereiten zu können, werden die Ressourcen im Jahr 2017 auf die Umsetzung dieses Events gebündelt. Es wird mit einem großen inhaltlichen Projekt begleitet, welches anlässlich des Events vorgestellt werden soll. Daher werden im Jahr 2017 nur ausgewählte Kooperationen umgesetzt. Beispielhafte Schwerpunktprojekte für 2017 sind die gemeinsam mit der SV Group durchgeführten Nachhaltigkeitswochen in den SV-Personalrestaurants der Raiffeisenhäuser. Eine Fuhrparkauswertung wird ebenso, wie bereits in den Vorjahren, vorgenommen und die personalisierten Ergebnisse werden an die Mitglieder der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative ausgeschickt.

Eine wesentliche ausgewählte Kooperation im Sinne einer langjährigen Partnerschaft ist der „Raiffeisen Sustainability Award“, welcher auch dieses Jahr gemeinsam mit „Jugend Innovativ“ fortgeführt und inhaltlich betreut wird.

Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Engagierter Bürger				
Übergeordnete Ziele: Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt Klimaschutz und der Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung mit Fokus auf Jugendliche				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2017	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Weiterentwicklung des Corporate-Volunteering-Programms der RBI AG	Gewinnen weiterer Mitarbeiter für das Engagement in einer der drei Säulen des Corporate-Volunteering-Programms (Migration/Integration in Österreich, H. Stepic CEE Charity, Finanzbildung)	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Unterstützung der Zuflucht Suchenden in Bulgarien und Serbien durch die H. Stepic CEE Charity	Durchführung zweier Projekte in Bulgarien und Serbien	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen, biologischen und veganen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative umgesetzt	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten einer ICEP-Veranstaltung sowie einer Kooperationsveranstaltung mit PILGRIM im zweiten Quartal	Terminfestlegung mit ICEP, Umsetzung mit PILGRIM im zweiten Quartal 2017
	Engagierter Bürger	Förderung von kreativen und innovativen Ideen Jugendlicher für Nachhaltigkeit durch Unterstützung des Schülerwettbewerbs „Jugend Innovativ“	Sponsoring einer eigenen Kategorie („Sustainability“) im Rahmen des österreichweiten Schüler-Ideenwettbewerbs „Jugend Innovativ“ sowie Mitwirkung in der Jury (im Rahmen der Mitgliedschaft in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative)	Umsetzung im ersten Halbjahr 2017
	Engagierter Bürger	Betreuung der vier Themenbereiche des Ökoenergieblogs: Energiegewinnung & -effizienz, Mobilität, Umwelt & Wirtschaft und Nachhaltigkeit	Erweiterung des externen Autorenkreises, regelmäßige Beiträge interner und externer Autoren	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger	Evaluierung der Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der TOP SDG-Ziele im Bereich Engagierter Bürger samt etwaiger Ableitung weiterer Schritte	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger	Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG)	Interne Prüfung, ob einzelne Inhalte im Kapitel Engagierter Bürger einer Anpassung bzw. detaillierten Darstellung aufgrund des NaDiVeGs bedürfen	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2017
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Weiterentwicklung des Ende 2015 etablierten Corporate-Volunteering-Programms der RZB AG und RBI AG	Gewinnen weiterer Mitarbeiter für das Engagement in einer der drei Säulen des Corporate-Volunteering-Programms (Migration/Integration in Österreich, H. Stepic CEE Charity, Finanzbildung) sowie das Anbieten weiterer Projekte	Zwei Finanzbildungsprojekte etabliert
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	H. Stepic CEE Charity: Fokus liegt auf dem Engagement für Frauen u. a. in Bosnien und Herzegowina, Republik Moldau, Kroatien und Ungarn	Selbsterhaltungsfähigkeit von Frauen stärken, auch durch begleitende Bildungsmaßnahmen	Schwerpunktmaßnahmen durchgeführt
	Engagierter Bürger	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen, biologischen und veganen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative umgesetzt	Umsetzung im ersten Halbjahr 2016 erfolgt
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten der jährlichen ICEP-Veranstaltung im dritten Quartal, Kooperationsveranstaltung mit PILGRIM im zweiten Quartal	PILGRIM-Veranstaltung umgesetzt
	Engagierter Bürger	Förderung von kreativen und innovativen Ideen Jugendlicher für Nachhaltigkeit durch Unterstützung des Schülerwettbewerbs „Jugend Innovativ“	Sponsoring einer eigenen Kategorie („Sustainability“) im Rahmen des österreichweiten Schüler-Ideenwettbewerbs „Jugend Innovativ“ sowie Mitwirkung in der Jury (im Rahmen der Mitgliedschaft in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative)	Umsetzung im ersten Halbjahr 2016 erfolgt

Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2016	Engagierter Bürger	Kooperation mit der Studentenplattform „oikos Vienna“	Im Wintersemester 2016 soll die Kooperation mit der Studierendenorganisation „oikos Vienna“ zum fünften Mal zum Thema „nachhaltiges Finanzieren“ umgesetzt werden	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2016 erfolgt
	Engagierter Bürger	Betreuung der vier Themenbereiche des Ökoenergieblogs: Energiegewinnung & -effizienz, Mobilität, Umwelt & Wirtschaft und Nachhaltigkeit	Regelmäßig sollen Beiträge von internen und externen Autoren verfasst werden	laufende Bearbeitung erfolgt
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2015	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Erhöhung der Finanzkompetenz Jugendlicher durch Maßnahmen im Bereich „Financial Literacy“	Unterstützung der Entwicklung einer Trainings-Methode zur Verbesserung der Finanzkompetenz (Kooperation mit „Three Coins“)	Endbericht Ende 2015 erhalten
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	H. Stepic CEE Charity: Soforthilfe für die Ukraine ermöglichen	Etablierung eines Portfolios für Soforthilfe-Projekte aufgrund des andauernden politischen Konflikts	ganzjährig umgesetzt
	Engagierter Bürger	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen, biologischen und veganen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative umgesetzt	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten einer Veranstaltung von ICEP im dritten Quartal, Durchführung der Kooperationsveranstaltung mit PILGRIM	planmäßig umgesetzt
	Engagierter Bürger	Förderung von kreativen und innovativen Ideen Jugendlicher für Nachhaltigkeit durch Unterstützung des Schülerwettbewerbs „Jugend Innovativ“	Sponsoring einer eigenen Kategorie („Sustainability“) im Rahmen des österreichweiten Schüler-Ideenwettbewerbs „Jugend Innovativ“ sowie Mitwirkung in der Jury (im Rahmen der Mitgliedschaft in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative)	umgesetzt im ersten Halbjahr 2015

IJKL
STUV

NACHHALTIGKEIT
TRANSPARENT
UND KOMPAKT

0123456

Handwritten signature

0123456789

Handwritten signature

G4-Content-Index

I. Allgemeine Standardangaben			
GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	4-5	
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	4-5, 15-17, 45-49, 114, 119, 136-139 GB RZB-Gruppe: 5, 8-9, 31-32, 97-129 GB RBI-Konzern: 6-8, 38-43, 148-183	
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	Impressum	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	10-11, 66-67, 70-72 GB RZB-Gruppe: 6-7 GB RBI-Konzern: 15-18, 93-94	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Impressum GB RZB-Gruppe: 200 GB RBI-Konzern: 246	
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	GB RZB-Gruppe: 7, 12, 131-132, 144-165 GB RBI-Konzern: 16, 244	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	10 GB RZB-Gruppe: 6, 140-142 GB RBI-Konzern: 18-21, 57-59	
G4-8	Geographische Aufgliederung nach Märkten	51 GB RZB-Gruppe: 7, 131 GB RBI-Konzern: 15-17	
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	51, 87 GB RZB-Gruppe: 2, 6-7, 29, 137 GB RBI-Konzern: 3, 15-16, 42-55, 86-111	
G4-10	Anzahl der Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag	112-113, www.rbinational.com/nachhaltigkeit	
G4-11	Prozentsatz der Mitarbeiter mit Kollektivvertragsvereinbarungen	96	
G4-12	Lieferkette der Organisation	118-119	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	11 GB RZB-Gruppe: 5, 8-9, 38 GB RBI-Konzern: 6-11, 12-14, 18-19, 42-43, 53	
G4-14	Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt	53-56, 67, 114, 118, 141 CoC	
G4-15	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/-soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist	12, 25, 47, 56-57, 64, 68-69, 72-74, 100, 119, 165	
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation: ein leitendes Amt inne hat, an Projekten oder Ausschüssen teilnimmt, erhebliche finanzielle Beiträge leistet, die über die gewöhnlichen Mitgliedsbeiträge hinausgehen oder die Mitgliedschaft für die Organisation von strategischer Bedeutung ist	12, 19, 49, 165	Bezieht sich nur auf für die Nachhaltigkeit relevante Organisationen.
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder gleichwertigen Dokumenten angeführt werden	8 GB RZB-Gruppe: 41-43, 144-165 GB RBI-Konzern: 199-210	
G4-18	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	7, 8, 21-26	
G4-19	Ermittelte wesentliche Aspekte bei der Festlegung der Berichtsinhalte	27	
G4-20	Berichtsgrenze innerhalb der Organisation	27	
G4-21	Berichtsgrenze außerhalb der Organisation	27	
G4-22	Begründung der neuen Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	9, 114, 132	
G4-23	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen	8, 114, 132	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen	28	
G4-25	Grundlage für die Auswahl der einbezogenen Stakeholder	28	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe	22-23, 28-29	
G4-27	Wichtige Themen und Anliegen, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken - auch im Rahmen ihrer Berichterstattung - eingegangen ist	30-32, 80-81, 138-139, 170-171	

GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum für die im Bericht enthaltenen Informationen	7	
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	7	
G4-30	Berichtszyklus	7	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	7	
G4-32	GRI-Content-Index	7	
G4-33	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	7	
Unternehmensführung			
G4-34	Corporate Governance und Führungsstruktur der Organisation	18-19, 46 GB RZB-Gruppe: 139-142 GB RBI-Konzern: 9, 21-34, 193-196	
G4-35	Prozess zur Erlangung von Vollmachten	18-19	
G4-36	Zuständigkeit auf Vorstandsebene	18-19	
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontrollorgan	18-19, 20-21	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans	GB RZB-Gruppe: 142 GB RBI-Konzern: 9, 195	
G4-39	Unabhängigkeit des höchsten Kontrollorgans	GB RZB-Gruppe: 140-141 GB RBI-Konzern: 24-25	
G4-40	Nominierungskriterien und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GB RZB-Gruppe: 140-141 GB RBI-Konzern: 25-33	
G4-41	Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Kontrollorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden	GB RZB-Gruppe: 140-141 GB RBI-Konzern: 21-22, 26, 33	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans und der wichtigsten Führungskräfte bei der Entwicklung der Bewilligung und der Aktualisierung der Absichtserklärungen, Leitbilder, Ziele etc. im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen	18-20 GB RZB-Gruppe: 140-141 GB RBI-Konzern: 25-28	
G4-43	Maßnahmen, um die kollektiven Kenntnisse des Kontrollorgans zu verbessern	18-19	
G4-44	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung		Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans obliegt nach österreichischem Aktiengesetz nicht der berichtenden Organisation.
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung und Verwaltung ökonomischer, ökologischer und gesellschaftlich/sozialer Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien	18-19 GB RZB-Gruppe: 97-102, 140-141 GB RBI-Konzern: 25-28	
G4-46	Verfahren des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Effizienz der Risikomanagementverfahren der Organisation für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistungen	GB RZB-Gruppe: 97-129, 140-141 GB RBI-Konzern: 25-28	
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der Effizienz für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Risiken	GB RZB-Gruppe: 97-129, 140-141 GB RBI-Konzern: 25-28	
G4-48	Höchstes Leitungsorgan zur Überprüfung, Sicherstellung und Bewilligung der wesentlichen Aspekte		Der Nachhaltigkeitsbericht wird von den Vorständen der RZB AG genehmigt. Wesentliche Punkte werden im Nachhaltigkeitsrat diskutiert.
G4-49	Mechanismen zur Mitteilung kritischer Aspekte an das höchste Kontrollorgan	18-19 GB RZB-Gruppe: 140-141 GB RBI-Konzern: 21-28	
G4-50	Art und Gesamtanzahl der kritischen Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan berichtet wurden		Wird vertraulich behandelt.
G4-51	Vergütungspolitik und Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung)	GB RZB-Gruppe: 139 GB RBI-Konzern: 28-30	
G4-52	Festlegung der Vergütung	GB RZB-Gruppe: 139 GB RBI-Konzern: 28-30, 61, 194	
G4-53	Meinungsäußerungen der Stakeholder bezüglich Vergütung	GB RBI-Konzern: 28-32	
G4-54	Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters mit bedeutenden geschäftlichen Aktivitäten im Verhältnis zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten in jedem Land		Wird vertraulich behandelt.
G4-55	Prozentuale Steigerung der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters mit bedeutenden geschäftlichen Aktivitäten im Verhältnis zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten in jedem Land		Wird vertraulich behandelt.
Ethik und Integrität			
G4-56	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen	12-17, 46	
G4-57	Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und Fragen der Integrität innerhalb und außerhalb der Organisation	46-48	
G4-58	Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares Verhalten sowie Anliegen der Integrität innerhalb und außerhalb der Organisation	48, 94-96	

II. Spezifische Standardangaben

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
----------	--------------	--------	--------	------	------	---------	-------------

DMA	Angaben zum Managementansatz der wesentlichen Aspekte					4, 5, 15-17	
-----	-------------------------------------------------------	--	--	--	--	-------------	--

Wirtschaftlich

Wirtschaftliche Leistung

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					45-48	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	-------	--

EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	■	■	■	■	50-51, 142	
-----	-----------------------------------------------------------------	---	---	---	---	------------	--

EC2	Finanzielle Folgen sowie Chancen und Risiken des Klimawandels	■	■	■	■	53, 66-71, 114, 116, 118-119	
-----	---------------------------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------	--

EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	■	■	■	■		Zu den betrieblichen sozialen Zuwendungen gibt es keine gruppenweite, sondern individuelle Regelungen (je nach sozialen Gegebenheiten und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Standortländern).
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					45-48, 55-57	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	--------------	--

EC7	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	■	■	■	■	61-62, 64, 141-163	
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--------------------	--

EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	■	■	■	■	61-77	
-----	---------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	-------	--

DMA	Managementansatz Kategorie Ökologie					114-115, 138-139	
-----	-------------------------------------	--	--	--	--	------------------	--

Ökologisch

Materialien

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					131, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	■	■	■	■	131, 134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	---------------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterial	■	■	■	■	131	
-----	------------------------------------------------	---	---	---	---	-----	--

Energie

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					123-127, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	■	■	■	■	123-127, 134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	---------------------------------------------	---	---	---	---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN5	Energieintensität	■	■	■	■	123, 134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	-------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Wasser

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					131, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN8	Gesamtwasserentnahme (nach Quellen)	■	■	■	■	131, 134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	-------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Emissionen

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					116-118, 120-122, 132-133, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	■	■	■	■	115, 132-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	■	■	■	■	115, 132-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	------------------------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN17	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht (Scope 3)	■	■	■	■	115, 132-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	-----------------------------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	■	■	■	■	133-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	---------------------------------------	---	---	---	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN19	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	■	■	■	■	114, 116-118, 120-122, 134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	---------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Abwasser und Abfall

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					130, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	■	■	■	■	134-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	-----------------------------------------------------------	---	---	---	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Produkte und Dienstleistungen

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					45-48, 52-57	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	--------------	--

EN27	Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	■	■	■	■	61-71	
------	--------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	-------	--

Transport

DMA	Managementansatz aspektsspezifisch					127-128	
-----	------------------------------------	--	--	--	--	---------	--

EN30	Wesentliche Umweltauswirkungen durch den Transport von Produkten, anderen Gütern und Materialien sowie von Mitarbeitern	■	■	■	■	115, 127-128, 132-135, www.rbinternational.com/nachhaltigkeit	
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

* Netzwerkbanken beinhalten 14 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE sowie die Raiffeisen Centrobank AG und die Kathrein Privatbank AG
 ** Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen-Leasing GmbH und der Valida Vorsorge Management

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung							
Beschäftigung							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					85, 87-88	
LA1	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	■	■	■	■	112	
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					88, 104-108	
LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheitsrate und Todesfälle	■	■	■	■	104	
Aus- und Weiterbildung							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					88-94	
LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie für Aus- und Weiterbildung	■	■	■	■	112	
LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	■	■	■	■	113	
Vielfalt und Chancengleichheit							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					97-104	
LA12	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt	■	■	■	■	113	
Gleicher Lohn für Männer und Frauen							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					97	
LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	■	■	■	■	97 GB RBI-Konzern: 32-33	Von einer Darstellung der Gehälter differenziert nach Mitarbeiterkategorie und Geschlecht wird auf Grund der komplexen Jobstrukturen abgesehen. Diese würde keine ausreichende Vergleichbarkeit gewährleisten und damit ein missverständliches Gehaltsbild präsentieren.
Menschenrechte							
Investitionen							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					47, 49, 54-57, 66-72	
HR1	Menschenrechtsaspekte bei Investitionen	■	■	■	■		Menschenrechtsaspekte sind in unserem Code of Conduct geregelt; Verpflichtung zur Einhaltung gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftsabschlüsse.
HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern und Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter zu Menschenrechtsaspekten	■	■	□	□		Im Rahmen der verbindlichen Schulungen zu „Sanktionen und sensiblen Geschäftsfeldern“ fanden 2016 vier Schulungen statt, gemäß Trainingsplan sind Schulungen alle drei Jahre zu wiederholen.
Gleichbehandlung							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					97	
HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	■	■	■	■	97	Es wurden im Geschäftsjahr 2016 keine Diskriminierungsfälle an die Whistle Blowing Hotline gemeldet.
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					94-96	
HR4	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen	■	■	■	■	94-96	In Österreich und den Ländern, wo dies gesetzlich vorgesehen ist, vertreten die Betriebsräte die Mitarbeiter bei allen arbeits- und dienstrechtlichen Belangen. In allen Ländern werden alle rechtlichen Rahmenbedingungen genau eingehalten.

Gesellschaftlich

* Netzwerkbanken beinhalten 14 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE sowie die Raiffeisen Centrobank AG und die Kathrein Privatbank AG

** Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen-Leasing GmbH und der Valida Vorsorge Management

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
Gesellschaft							
Lokale Gemeinschaften							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					76-77	
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	■	■	■	□	76-77	Für die Verbundunternehmen ist der FS14 großteils nicht relevant.
Korruptionsbekämpfung							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					46-48	
SO3	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken untersucht wurden	■	■	■	■		Korruptionsrisiken wurden im Rahmen der jährlichen Fraud-Gefährdungsanalyse (inkl. Betrug, Untreue, Korruption) beurteilt. Beinhaltet war die gesamte RZB-Gruppe.
SO4	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrensweisen der Organisation geschult wurden	■	■	■	■	48	
SO5	Bestätigt Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	■	■	■	■		Im Rahmen der laufenden Compliance-Prüfung wurden im Berichtszeitraum ein Fall von Korruption in einer NWB aufgedeckt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.
Politik							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					48-49	
SO6	Gesamtwert der Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern	■	■	■	■	49	
Wettbewerbswidriges Verhalten							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					60, 85-86	
SO7	Anzahl der Verfahren, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse	■	■	■	■	60	
Compliance							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					46-48	
SO8	Wesentliche Bußgelder und Anzahl nicht-monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	■	■	■	■	47	
Produktverantwortung							
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					52-55	
DMA/FS15	Richtlinien für Fairness bei Ausgestaltung und Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen					57, 60	
DMA/FS16	Initiativen zur Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung					144-148	
PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften zu Produktinformationen	■	■	■	■	60	
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	□	■	■	□	57-58	Für die RZB AG geringe Relevanz (Spitzeninstitutsfunktion)
Marketing							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					53-60	
PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	■	■	■	■	53	Es wurden in der Berichtsperiode keine diesbezüglichen Produkte angeboten.
Schutz der Privatsphäre von Kunden							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					54-55	
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust	■	■	■	■	54	

Gesellschaftlich

* Netzwerkbanken beinhalten 14 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE sowie die Raiffeisen Centrobank AG und die Kathrein Privatbank AG

** Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen-Leasing GmbH und der Valida Vorsorge Management

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
Produktportfolio							
DMA	Managementansatz aspektspezifisch					45	
DMA/FS1	Richtlinien mit speziellen ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts					46-48, 53-57	
DMA/FS2	Prozesse zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen					55-57, 67-69	
DMA/FS3	Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung von ökologischen und gesellschaftlichen Vertragsbedingungen						Im Zuge der Jahresanalysen aller risikorelevanten Geschäfte werden auch vereinbarte Kreditbedingungen standardmäßig überprüft.
DMA/FS4	Prozesse zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche					56	
DMA/FS5	Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen					56-57, 69	
FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche	■	■	■	■	51 GB RZB-Gruppe: 127 ff GB RBI-Gruppe: 105 ff und 115 ff	
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	□	□	□	□	61-66	
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	□	□	□	□	61-66	
Audit							
DMA/FS9	Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien					48, 67, 73-74	
Active-Ownership-Ansatz							
DMA/FS12	Richtlinien für die Stimmrechtsausübung zu ökologischen und gesellschaftlichen Themen in Bezug auf Aktien, an denen die berichtende Organisation Stimmrechte hält oder bei der Ausübung der Stimmrechte berät					68	
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten geprüft wurden	■	■	■	■	67	Dieser Indikator betrifft nur Unternehmen, die in der Vermögensverwaltung tätig sind.

Gesellschaftlich

Status/Indikator: RZB AG, RBI AG, NWB, VU:

■ vollständig berichtet □ teilweise berichtet □ nicht berichtet

Legende			
CoC	Code of Conduct	LA	Labour
DMA	Disclosures on Management Approach	Nr.	Nummer
EC	Economic	NWB	Netzwerkbanken
EN	Environment	PR	Product Responsibility
FS	Financial Sector	RBI AG	Raiffeisen Bank International AG
FSSS	Financial Services Sector Supplement	RZB AG	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
GB	Geschäftsbericht	SO	Society
GRI	Global Reporting Initiative	VU	Verbundunternehmen
HR	Human Rights		

* Netzwerkbanken beinhalten 14 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE sowie die Raiffeisen Centrobank AG und die Kathrein Privatbank AG
 ** Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen-Leasing GmbH und der Valida Vorsorge Management



Bescheinigung über eine unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts 2016 der RZB-Gruppe

Einleitung

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2016 (im Folgenden: „Bericht“) durchgeführt.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen. Das Kapitel „Humanvermögensbericht der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich im Jahr 2015“ war ebenfalls nicht Gegenstand unseres Auftrags.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter für den Bericht

Die gesetzlichen Vertreter der RZB-Gruppe sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die RZB-Gruppe wendet die in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätze und Standardangaben als Berichtskriterien an.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an die Unabhängigkeit sowie die weiteren berufsrechtlichen Vorschriften des IESBA Code of Ethics for Professional Accountants, der auf den fundamentalen Grundsätzen der Integrität, Objektivität, beruflichen Kompetenz und angemessenen Sorgfalt, Verschwiegenheit sowie berufswürdigen Verhaltens basiert, eingehalten.

Das Qualitätssicherungssystem der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft basiert auf den vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 "Quality Control for Audit, Assurance and Related Service Practices" (ISQC 1) sowie ergänzend auf den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der Angaben und Kennzahlen, die in unseren Auftragsgegenstand fallen, abzugeben.

Wir erstellen diese Bescheinigung auf Grundlage des mit der RZB-Gruppe geschlossenen Auftrags. Die Beschränkung unserer Haftung ist in den „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“ (Artikel 8, AAB 2011) vom 21. Feb 2011 herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhandberufe festgelegt.

Art und Umfang der Prüfung

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die oben genannten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Einbezug der Berichtskriterien.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen von der RZB-Gruppe zu erlangen.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Kontrolle der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten verantwortlich sind.
- Beurteilungen interner und externer Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind.
- Besuch der Netzwerkbank Raiffeisen Bank S.A. (Bukarest, Rumänien) zur Beurteilung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der Konsistenz der von der RZB-Gruppe angegebenen GRI G4 „Kern“-Option mit den Angaben und Kennzahlen im Bericht.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung im Bericht.

Ergebnis

Auf Grundlage unserer unabhängigen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung für das Geschäftsjahr 2016, veröffentlicht im Bericht, in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Wien, am 16. Mai 2017

KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft



Mag. Peter Ertl

Wirtschaftsprüfer



iA Mag. DI Katharina Schönauer

Manager Sustainability Services

Abkürzungen

AA	AccountAbility
ASRA	ASRA Austrian Sustainability Reporting Award
AVAL	Raiffeisen Bank Aval JSC, Ukraine
B-1	„Board minus 1“ – direkte Leitungsebene (oder 1. Leitungsebene) unter dem Vorstand
B-2	„Board minus 2“ – 2. Leitungsebene unter dem Vorstand
BREEAM	Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology
CDP	Carbon Disclosure Project
CE	Central Europe (Zentraleuropa)
CEE	Central and Eastern Europe (Zentral- und Osteuropa)
CEO	Chief Executive Officer
CIO	Chief Information Officer
CO₂e	CO ₂ -Äquivalenz
CoC	Code of Conduct
COO	Chief Operating Officer
CRO	Chief Risk Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
CV	Corporate Volunteering
DACH	Deutschland, Austria, Schweiz
DGNB	Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen
DMA	Disclosures on Management Approach
EACB	European Association of Co-Operative Banks
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
EE	Osteuropa
EIF	European Investment Funds
EN	Environment
ESCO	Energy Service Company
ESG	Environment Social Governance
E&S	Environmental & Social
ESMS	Environmental and Social Management System
EU	Europäische Union
F&E	Forschung & Entwicklung
FNG	Forum Nachhaltige Geldanlagen
FS	Financial Sector
FSME	Frühsommer-Meningo-Enzephalitis
FSSS	Financial Services Sector Supplements
GC&M	Group Corporates and Markets
GB	Geschäftsbericht
GD	Generaldirektor
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human Resources
HR	Human Rights (in GRI-Content-Index)
ICC	International Chamber of Commerce
ICEP	Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organisation
ISO	International Organization for Standardization
IMAS	Institut für Markt-Sozialanalysen Ges.m.b.H.
Kathrein	Kathrein Privatbank AG
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
km	Kilometer
kWh	Kilowattstunde
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design
MA	Mitarbeiter

MiFID	Markets in Financial Instruments Directive
MIGA	Multilateral Investment Guarantee Agency
mona	Nachhaltigkeitsmonitoring-Tool
MSME	Micro, small and medium enterprises
MW	Megawatt
MWh	Megawattstunde
NaDiVeG	Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz
NGO	Non Governmental Organisation
NPO	Non Profit Organisation
NWB	Netzwerkbanken
OE	Organisationsentwicklung
OeKB	Österreichische Kontrollbank AG
ÖGNI	Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilien
ÖGUT	Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik
pkm	Personenkilometer
PR	Product Responsibility
RBAL	Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien
RBBG	Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD
RBBH	Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina
RBBY	Priorbank JSC, Belarus
RBCZ	Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik
RBG	Raiffeisen Bankengruppe Österreich
RBHR	Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien
RBHU	Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn
RBI AG	Raiffeisen Bank International AG
RBKO	Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.
RBPL	Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen
RBRO	Raiffeisen Bank S.A., Rumänien
RBRs	Raiffeisen banka a.d., Serbien
RBRU	AO Raiffeisenbank, Russland
RBSI	Raiffeisen Banka d.d., Slowenien
RBSK	Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.
RCB	Raiffeisen Centrobank AG
respACT	Austrian Business Council for Sustainable Development
RKAG	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.
RKI	Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
RL	Raiffeisen-Leasing GmbH
RZB AG	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SGD	Sustainable Development Goal
SEE	South Eastern Europe (Südosteuropa)
SO	Society
t	Tonne
TBSK	Tatra banka, a.s., Slowakei
tkm	Tonnenkilometer
TU	Technische Universität
UN	United Nations
UN PRI	United Nations Principles for Responsible Investment
UNEP FI	United Nations Environment Programme Finance Initiative
UNGC	United Nations Global Compact
UNO	United Nations Organisation
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.
VU	Verbundunternehmen
WU	Wirtschaftsuniversität Wien
ZHS	Office- & Facilitymanagement GmbH

Das Group Sustainability Management Team bedankt sich für die redaktionellen Beiträge und die inhaltliche Unterstützung bei nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen:

Ana Alikalfic • Peter Anzeletti-Reikl • Stefan Arzner • David Auer • Herbert Auinger • Magdalena Balcerzak • Jasna Balog • Armin Balutsch • Irena Bašić Štefanić • Beate Bauer-Breitsching • Stephan Beiter • Ilir Bekteshi • Sandrine Beranek • Iris-Sabine Bergmann • Waltraud Biondi-Benedikt • Marijana Blagojevic • Thomas Bliemberger • Zuzana Böhmerová • Karin Börner • Maria Bretterklier-Sverak • Angelika Bruckner-Zankl • Arlinda Budo • Iryna O Butenko • Alexandra Cerny • Peter Christof-Dirry • Hannes Cizek • Christof Danz • Borislava Deneva • Ionut Dragomanu • Evgen Drozdov • Vadym Dumanchuk • Andreas Ecker • Markus Ecker • Peter Eder • Barbara Ericson-Peichl • Pavol Feitscher • Ursula Freiseisen-Pfneiszl • Bettina Gartner • Georg Gemeinböck • Peter Gerdenitsch • Klaus Glaser • Jörg Glass • Mariyan Gospodinov • Justyna Gough • Ljubica Grbic • Patrik Groza • Theodora Gueneva • Thorsten Güldner-Bervoets • Belma Hadziomerovic • Bettina Hagmayr • Stephan Hauer • Balázs Hegedüs • Lorant Hejja • Peter Hofer • Mateusz Hopkiewicz • Gregor Höppler • Michal Horak • Stefan Issmer • Brigitte Jandl • Damir Jandrašek • Edzard Janssen • Klara Jappelova • Alketa Kajno • Katalin Kerekes • Vladimir O Khimanych • Anita Kinney • Laszlo Kiss-Biro • Peter Klucsarits • Brigitte Komatz • Alina Kormachenko • Rudolf Kortenhof • Sabine Koszteczky • Hana Kovárová • Milos Kozetinac • Paul Kräuter • Irina Kubinski • Annemarie Lackner • Ilona Lang • Karin Lanzer • Christoph Lehner • Gabriele Leimer • Thomas Leutgöb • Dmytro Lutsenko • Christoph Mandl • Antigona Limani-Bejtullahu • Renat Lotfullin • Doris Luttenberger • Natalya Marchenko • Oksana Maruniak • Laszlo Megyesi • Klaus Michal • Victoriya Mikhalevskaya • Ulrike Mikovits • Irina V Minner • Golnaz Miremadi • Silvester Molnar • Werner Mörth • Thomas Motsch • Ursula Muckenhuber • Nežla Muftić • Nicole Murtinger • Wolfgang Nagy • Maria Nazarova • Gabriela Neulinger • Svetoslav Nikolov • Vitek Olšovský • Elisabeth Ottawa • Angela Pall • Michael Palzer • Alice Papa • Paul Pasquali • Andrea Pelinka-Kinz • Nadia Peneva • Erwin Pichl • Wolfgang Pinner • Gernot Pischwanger • Tatyana Plyusnina • Martyna Podkowinska • Petra Pointinger • Olga Polkovnikova • Anita Preiner • Sigrid Prochaska • Daniel Puiu • Monika Prandzioch • Christian Ramsenthaler • Doris Reinsperger • Sarolta Rethy • Fatbardha Rino • Eva Rossgatterer • Christine Rössler-Graschitz • Ernst Rosi • Regina Rossgatterer • Romina Rosu • Andrey Rylovnikov • Germana Rzepa • Agata Saniewska • Andreas Schalk • Christine Scharinger • Jürgen Scheicher • Patricia Schönberger • Thomas Schreder • Peter Seidl • David Sekely • Maksim Selivanov • Yaroslav Serbin • Vladimir Shastel • Yuliya Shpak • Ruslana A Shtilyanova • Iryna Shutenko • Sarka Spacilova • Michal Soukup • Florian Stadthaler • Gerhard Stefan • Margret Steinberger • Thomas Sternbach • Dejan Stojanovic • Ekaterina Styagova • Pavel Subrt • Alexandra Summer • Milica Susa • Valentina A Syrovatkina • Ildikó Szabová • Ildikó Szőke • Rafał Szulejewski • Karolina Szymanska • Amra Tabakovic • Zsafia Takacs • Rebeka Tobai • D Vesna Topic • Daniela Tsoneva • Galina Tsvintarnaya • Maria-Ramona Ungureanu • Christina Unzeitig-Boeck • Corina Vasile • Gabriela Vidnerová • Rudolf Vogl • Astrid Vöhr • Christoph Wagner • Grzegorz Walczak • Malgorzata Wasiuk • Erich Weinhandl • Nina Wiehart • Michael Wittenburg • Rada Yosifova • Bozhidar Zahariev • Vladimir Zanimonec • Katja Zinke • Martina Zuebinger



V.l.n.r. das Group Sustainability Management Team: Anja Lang, Ursula Mirth, Tanja Daumann, Andrea Sihn-Weber (Leitung), Ulrike Capelare, Gregor Sifkovits, Viktoria Kandler

Impressum

Medieninhaber und Verleger:
Raiffeisen Bank International AG

Leitung Group Sustainability Management:
Andrea Sihn-Weber
Telefon +43-1-71707-6069
andrea.sihn-weber@rbinternational.com

nachhaltigkeitsmanagement@rbinternational.com
www.rbinternational.com/nachhaltigkeits-
management

Redaktionsteam:
Ulrike Capelare, Tanja Daumann,
Anita Lang, Ursula Mirth

Bilder Cover und Kapitelseiten:
Hubert Figl

Grafik: Elisabeth Windisch, Wien

Lektorat:
edith holzer communications, Wien

Übersetzung:
Interlingua Language Service (ILS) GmbH, Wien

Druck: Bösmüller Print Management
GmbH & Co. KG, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktionsschluss: 29. Mai 2017
Druck- und Satzfehler vorbehalten.

Raiffeisen Bank International AG
Am Stadtpark 9, 1030 Wien
Telefon +43-1-71707-0
www.rbinternational.com

Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes: Zugunsten der besseren Lesbarkeit gilt bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter.

Haftungsausschluss

Bei Erhebung der in diesem Bericht enthaltenen Daten und sonstigen Angaben sind wir mit großer Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können wir Fehler nicht vollkommen ausschließen. Aussagen über künftige Entwicklungen gehen von Informationen und Prognosen aus, die uns bei Veröffentlichung dieses Berichtes zur Verfügung standen. Auch letztere wurden sorgfältig erfasst. Dessen ungeachtet können vielfältige Faktoren und Entwicklungen zu Abweichungen führen. Wir bitten daher um Verständnis, dass wir für Daten und sonstige Angaben in diesem Bericht keine Gewähr übernehmen.

Dieser Bericht basiert auf der gegenwärtigen Geschäftspolitik der RBI-Gruppe. Änderungen dieser Geschäftspolitik sind vorbehalten. Soweit dieser Bericht Regeln enthält, richten sich diese nur an Unternehmen der RBI-Gruppe sowie an deren Organmitglieder und Mitarbeiter. Andere sind nicht Adressaten dieser Regeln und werden daraus weder berechtigt noch verpflichtet. Niemand kann aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht Ansprüche oder sonstige Rechte, welcher Art immer, gegen Unternehmen der RBI-Gruppe oder deren Organmitglieder oder Mitarbeiter ableiten oder geltend machen, eine Haftung dieser Unternehmen, Organmitglieder und Angestellten aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht ist ausgeschlossen.

Dieser Bericht unterliegt materiellem österreichischen Recht. Über allfällige Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht entscheidet ausschließlich das für Innere Stadt Wien (Österreich) sachlich zuständige Gericht.



Dieses Druckwerk wurde nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens bei der Druckerei Bösmüller Print Management GesmbH & Co KG (UW-Nr. 779) gedruckt.



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt
stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern
und kontrollierten Quellen.
www.pefc.at



