

Nachhaltigkeitsbericht 2017

„SDGs meet RBI“ – Beitrag der RBI zu den Sustainable Development Goals

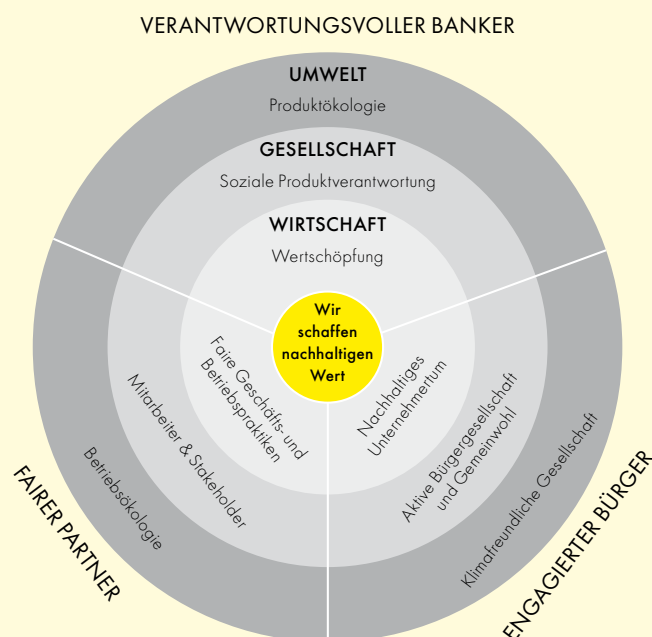


Raiffeisen Bank International



Das Wichtigste auf einen Blick:

Nachhaltigkeitsstrategie:



16,5 Mio. Kunden

49.700 Mitarbeiter



Konzernweiter Frauenanteil im Management **54 Prozent**

Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter
2.599.200

30.329 Mitarbeiter zum Thema Korruption geschult

Austrian Sustainability Reporting Award (ASRA):
Nachhaltigkeitsbericht 2016 als drittbester Bericht eines großen Unternehmens ausgezeichnet

Finanzierungsportfolio RBI AG:
Erneuerbare Energien rund **156 Mio. Euro**
Grüne Immobilien rund **317 Mio. Euro**
Nachhaltige Finanzierungen in der RBI:
ca. **1,5 Mrd. Euro**



Publikation des überarbeiteten, konzernweit gültigen **Code of Conduct**

Volumen nachhaltiger Veranlagungen (Raiffeisen KAG) um ca. 26 Prozent auf rund **2,9 Mrd. Euro** gestiegen



Nachhaltigkeitsratings und -indizes der RBI AG:

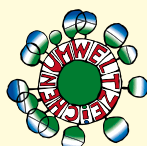


oekom
prime
rating:
„C+“

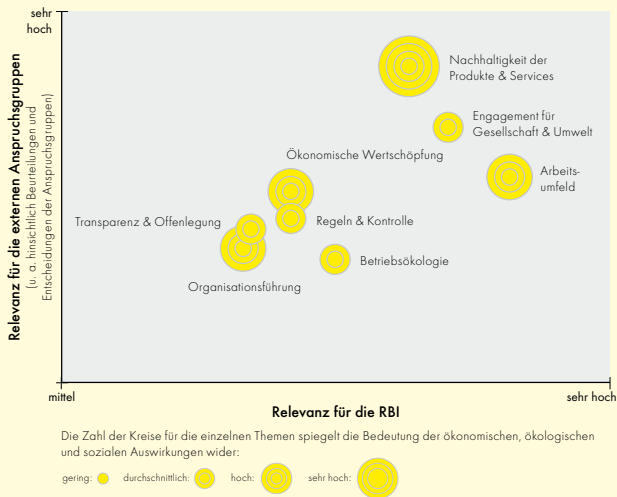


Konzernweite Investitionen in das Gemeinwesen:
rund **3,5 Mio. Euro**

Zertifizierungen der Raiffeisen KAG



Wesentlichkeitsmatrix mit gewichteten Auswirkungen der RBI



Die für die RBI wesentlichen Sustainable Development Goals (SDGs):

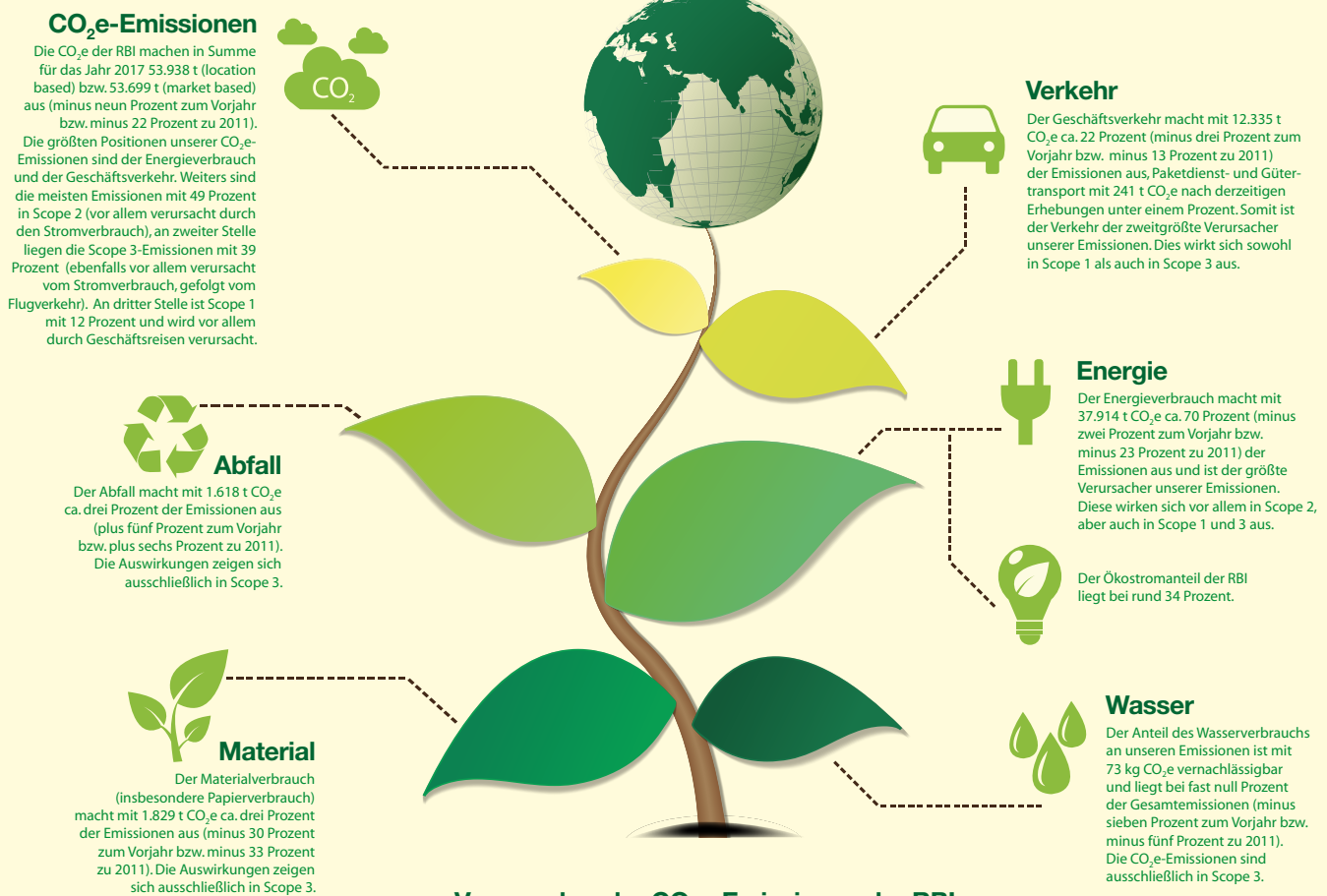
- SDG 1:** Armut in jeder Form und überall beenden.
- SDG 4:** Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.
- SDG 5:** Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.
- SDG 7:** Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.
- 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.

Reduktion der CO₂-Emissionen zum Vorjahr um neun Prozent

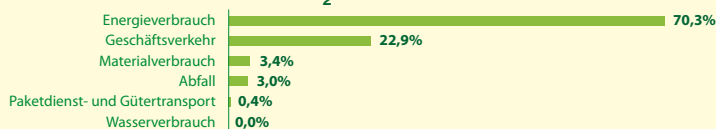


2017 war die RBI zum dritten Mal bei CDP das **beste Unternehmen** im Finanzsektor in Österreich

Ökologischer Fußabdruck der RBI:



Verursacher der CO₂e-Emissionen der RBI



Scope 1 12%

Scope 2 49%

Scope 3 39%

Nachhaltigkeitsbericht der RBI 2017

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

Redaktionsteam:
Ulrike Capelare, Tanja Daumann,
Anita Lang, Ursula Mirth
nachhaltigkeitsmanagement@rbinternational.com

Prozessbegleitung Bewertung der Auswirkungen:
rfu – Mag. Reinhard Friesenbichler
Unternehmensberatung, Wien

Bilder Cover und Kapitelseiten:
HLW-Biedermannsdorf

Grafik: Elisabeth Windisch, Wien

Lektorat: edith holzer communications, Wien

Übersetzung:
Interlingua Language Service (ILS) GmbH, Wien

Druck:
Bösmüller Print Management
GmbH & CoKG, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktionsschluss: 27. Februar 2018

Raiffeisen Bank International AG
Am Stadtpark 9, 1030 Wien
Telefon +43-1-71707-0
www.rbinternational.com/nachhaltigkeitsmanagement

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. Änderungen dieser Geschäftspolitik sind vorbehalten. Soweit dieser Bericht Regeln enthält, richten sich diese nur an Unternehmen der RBI sowie 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 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 Österreichischem Recht. Über allfällige Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht entscheidet ausschließlich das für Innere Stadt Wien (Österreich) sachlich zuständige Gericht.

Inhalt

Vorwort	04	Fairer Partner	80
		Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken	82
		Human Resources	83
		Auswirkungen, Risiken und Chancen	83
		Betriebsökologie	112
		Auswirkungen, Risiken und Chancen	112
		Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	121
Übersicht	06	Engagierter Bürger	124
Über den Bericht	07	Auswirkungen, Risiken und Chancen	126
Wissenswertes zur RBI	10	Unterstützte Projekte und Initiativen	127
SDGs visuell umgesetzt	12	Nachhaltiges Unternehmertum	139
		Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative	142
		Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	147
Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung	14	GRI-Index und Prüfbericht	150
Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie	15	GRI-Inhaltsindex	151
Wesentliche Themen	20	Erklärung aller gesetzlichen Vertreter	156
Stakeholder-Einbindung	27	Prüfbericht	157
Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen	33	Abkürzungen	159
Verantwortungsvoller Banker	36		
Auswirkungen, Risiken und Chancen	37		
Geschäftsstrategie	38		
Governance und Compliance	39		
Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	44		
Verantwortung im Kerngeschäft – Produktverantwortung	46		
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	77		

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Auf das vergangene Jahr können wir durchaus mit Zufriedenheit zurückblicken. 2017 war einerseits von einem Konjunkturaufschwung in Österreich und in unseren Kernmärkten, andererseits von einem – insbesondere in der Eurozone – weiterhin niedrigen Zinsniveau geprägt. Die insgesamt positive makroökonomische Gesamtentwicklung und das freundliche Marktumfeld haben dazu beigetragen, dass sich das Konzernergebnis der RBI mit 1,116 Milliarden Euro im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise mehr als verdoppelte.

Ende Oktober 2017 legte Dkfm. Klemens Breuer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender, sein Mandat zurück. Andrii Stepanenko, zuletzt stellvertretender Vorstandsvorsitzender und Retail-Vorstand der Raiffeisenbank in Russland, verantwortet nun das Retail Banking und Lukasz Januszewski übernimmt den Bereich Markets. Er war zuvor Mitglied des Vorstands der Raiffeisen Bank Polska und dort für den Bereich Markets und Investment Banking verantwortlich.

Der vorliegende Bericht wurde auf Basis des international anerkannten Rahmenwerks „GRI Standards“ der Global Reporting Initiative erstellt. Er entspricht dem „nichtfinanziellen Bericht“ der RBI gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz und ist von KPMG und dem Aufsichtsrat geprüft. Das Berichtsmotto „SDGs meet RBI“ haben wir bewusst gewählt. Wir wollen einen entsprechenden Beitrag zu den globalen Entwicklungszielen – den „Sustainable Development Goals“ – leisten, zu welchen sich die Vereinten Nationen, darunter auch Österreich, verpflichtet haben. Als internationaler Bankkonzern sehen wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda in der Verantwortung, diese wichtige Initiative zu unterstützen.

Dass das Thema Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit hohe Relevanz hat, zeigt sich in den zahlreichen im Bericht beschriebenen Maßnahmen sowie durch unsere Mitgliedschaft beim United Nations Global Compact. Bereits seit 2010 sind wir Mitglied des weltweit größten Netzwerks für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit.

Die RBI wird ihre Strategie als eine führende Universalbank in CEE und Österreich mit dem übergeordneten Ziel einer langfristigen Wertschaffung weiter verfolgen. Dabei ist für die nächsten Jahre selektives Wachstum in ausgewählten Kernmärkten, die sich durch Stabilität und gute Konjunkturaussichten auszeichnen, geplant. Ziel des Transformationsprogramms der letzten Jahre war die deutliche Verbesserung unseres Risikoprofils und unserer Kapitalposition. Dazu haben wir ein Bündel von Maßnahmen umgesetzt: Etwa den Ausstieg aus ausgewählten Märkten wie Asien, den USA und Slowenien oder aus bestimmten Bereichen wie der Automobilfinanzierung in Russland. Wir sehen uns dadurch für die Herausforderungen – beispielsweise eines anhaltenden Niedrigzinsumfelds oder hoher regulatorischer Vorgaben – gewappnet. Durch die Verschmelzung von RBI AG und RZB AG ist es darüber hinaus gelungen, die Komplexität im Konzern zu reduzieren.

In acht Netzwerkbanken verfügt die RBI über ein Umwelt- und Sozialmanagement-System inklusive einer entsprechenden Umwelt- und Sozialpolitik, welche die Grundsätze des ökologischen und sozialen Risikomanagements der Bank definiert. Diese basieren überwiegend auf den Standards der International Finance Corporation und/oder der Multilateral Investment Guarantee Agency.

Durch die Digitalisierung ergeben sich vielversprechende Chancen für unsere Geschäftsprozesse. Diese loten wir aus und werden sie konsequent nutzen, wenn sie sich positiv auf die Effizienz und die Kundenbindung auswirken. Besonders Letzteres hat für uns als Relationship-Bank, die den Mehrwert für den Kunden in den Vordergrund stellt, hohe Priorität. Mit der Tatra banka haben wir bereits einen Digitalisierungsvorreiter im Konzern. So bietet unsere slowakische Tochter als eine der ersten Banken in der Region innovative digitale Lösungen – etwa Bezahlen per Smartphone, ohne dass die Beteiligten dazu ihre Kontodaten austauschen müssen. Der Einsatz biometrischer Stimmerkennung in Callcentern ist ein weiteres Beispiel. Das hier gewonnene Know-how übertragen wir nach und nach auf andere Märkte, wo die Bevölkerung für derartige Innovationen aufgeschlossen ist. Ein weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung ist unser Elevator Lab – ein Programm, bei dem wir eng mit Fintechs, also technologieorientierten Unternehmen mit innovativen Lösungsideen für die Finanzindustrie, kooperieren. Ein anderes Beispiel unserer Aktivitäten im Bereich Digitalisierung ist unser Beitritt zu R3. Das ist ein internationales Konsortium, dessen mehr als 160 Mitglieder an Pilotprojekten zur kommerziellen Nutzung von Blockchain-Applikationen arbeiten.

Eine Anerkennung unseres bisherigen Nachhaltigkeits-Engagements sehen wir im Erhalt des Prime-Status beim Nachhaltigkeitsrating von oekom research, das den Bewertungslevel „C+“ für die RBI im Herbst erneut bestätigt hat. Weitere Auszeichnungen stellen die erneute Aufnahme der RBI AG in den Nachhaltigkeits-Index VÖNIX, die Listung in den STOXX® Global ESG Leaders-Indizes, den FTSE4Good Index Series sowie die erstklassige Bewertung beim CDP dar. Einmal jährlich erhebt und bewertet die Non-Profit-Organisation CDP im Auftrag von Investoren die CO₂-Emissionen börsennotierter Unternehmen in über 71 Ländern. Ziel ist die Beurteilung des Reifegrads von Unternehmen hinsichtlich ihrer strategischen Ausrichtung beim Klimathema. Nur 193 von mehr als 1.839 börsennotierten Unternehmen weltweit konnten 2017 einen Platz in der Leadership-Liste von CDP erreichen. Die RBI gehört zu den drei besten Unternehmen Österreichs, die sich in diesem Ranking wiederfinden, und wurde – bereits zum dritten Mal in Folge – als bestes heimisches Unternehmen im Finanzsektor ausgezeichnet.



© David Sailer

Bei der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsanspruchs stehen wir vor spezifischen Herausforderungen. Diese ergeben sich aus den ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit sowie aus den Rahmenbedingungen, innerhalb derer wir handeln. Im letzten Jahr haben wir uns daher intensiv mit den Auswirkungen der RBI auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie den damit verbundenen Risiken und Chancen beschäftigt. Details dazu finden sich in den verschiedenen Berichtskapiteln.

Auch 2017 haben wir die vor zwei Jahren gestartete Initiative „Vielfalt 2020“ – mit dem Ziel, durch professionelles Diversitätsmanagement die Vielfalt im Unternehmen bestmöglich zu nutzen – umfassend weitergeführt. Es wurden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die inhaltlichen Schwerpunkte lagen dabei auf dem Empowerment von Frauen sowie der Integration von Menschen mit Behinderung. Im Rahmen dieser Initiative haben wir uns unter anderem das Ziel gesetzt, einen Anteil von 35 Prozent weiblichen Führungskräften im Topmanagement der RBI bis 2024 zu erreichen.

Als international tätiger Bankkonzern verstehen wir uns auch als „engagierter Unternehmensbürger“, der aktiv für eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft eintritt. Vielfalt, Toleranz und Humanismus sind die Basis unseres Selbstverständnisses als Gestalter einer zukunftsfähigen gesellschaftlichen Entwicklung. Dabei versuchen wir gesellschaftlichen Problemen entgegenzuwirken, fördern das Kulturleben und setzen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt. Die Investitionen der RBI in das Gemeinwesen betragen 2017 rund 3,5 Millionen Euro. Insgesamt wurden 1.594 Projekte in jenen Gemeinschaften unterstützt, in denen wir tätig sind.

Im Namen des Vorstands bedanke ich mich abschließend bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr nachhaltiges Engagement. Denn eines steht fest: Nur gemeinsam können wir den eingeschlagenen Weg der Nachhaltigkeit – im Sinne unseres Unternehmens, aber auch von Umwelt und Gesellschaft – erfolgreich fortsetzen.

Ich lade Sie herzlich ein, auch in Zukunft mit uns im Dialog zu bleiben.

Für den Vorstand

Dr. Johann Strobl
Vorstandsvorsitzender
Raiffeisen Bank International AG

Wissenswertes zum Nachhaltigkeitsbericht (Nichtfinanzieller Bericht gemäß §§ 267a und 243b UGB)



Übersicht

Über den Bericht

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stellen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit des Jahres 2017 dar und präsentieren unsere aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel des Berichts ist es, umfassend Rechenschaft darüber abzulegen, wie die Raiffeisen Bank International (RBI) ihren Nachhaltigkeitsauftrag im Berichtszeitraum erfüllt hat und wie sie ihre Nachhaltigkeitsleistung künftig umsetzen und verbessern wird. Zudem veröffentlichen wir einige Teile des Nachhaltigkeitsberichts nur auf unserer Homepage. Dies betrifft insbesondere Detailtabellen des Kapitels „Betriebsökologie“ (Bereiche Papier, Wasser und Abfall). Ebenso ist unser Nachhaltigkeitsleitbild in diesem Bericht nur auszugsweise enthalten. Die Langfassung ist auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com/nachhaltigkeitsmanagement abrufbar.

Dieser Bericht stellt den „nichtfinanziellen Bericht“ der RBI (gem. §§267a und 243b UGB) entsprechend dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz dar. Inkludiert sind die Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, das Thema Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Der Bericht ist nicht nach diesen Belangen gegliedert. Vielmehr finden sich die entsprechenden Informationen in den relevanten Kapiteln. Arbeitnehmerbelange werden schwerpunktmäßig im Kapitel „Human Resources“ behandelt. Arbeitnehmer werden in diesem Bericht als Mitarbeiter bezeichnet.

Im Bericht werden Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Geschäftstätigkeit/den Geschäftsbeziehungen, die Nachhaltigkeitsstrategie, entsprechende Managementansätze (Konzepte) 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 2016 an und wird jährlich publiziert.

Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts sind – wie in unserem Stakeholder-Universum ausgewiesen (siehe Seite 27) – alle Stakeholder der RBI. In die Auswahl der wichtigsten Themen dieses Berichts waren viele Stakeholder eingebunden. Wir verweisen vor allem auf die Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 20 ff) und „Stakeholder-Einbindung“ (Seite 27 ff).

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist das Group Sustainability Management der RBI. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte an nachhaltigkeitsmanagement@rbinternational.com.

GRI Standards

Dieser Bericht wurde mithilfe der international anerkannten GRI Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 unterzogen (siehe Seiten 157-158).

Dieser Bericht wurde gemäß § 96 Abs1 AktG vom Aufsichtsrat geprüft.

Wesentlichkeit, Auswirkungen, Risiken, Chancen und Bestimmung der Berichtsinhalte

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

Dieser Bericht enthält Informationen – inklusive nichtfinanzieller Leistungsindikatoren –, welche die spezifischen Auswirkungen der RBI auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beschreiben. Die Berichtsinhalte wurden nach dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgewählt. Grundlage für die Auswahl der Themen bildet eine Wesentlichkeitsanalyse. Dabei wurden die detailliert ausgewerteten internen und externen Nachhaltigkeitsanforderungen und -erwartungen an die RBI in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt.

Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf einer Online-Befragung, die im Jänner und Februar 2016 durchgeführt wurde (siehe Seite 22 ff). Sie soll sicherstellen, dass die berichteten Inhalte all jene Themen und Indikatoren abdecken, welche die größten Auswirkungen in Bezug auf die unternehmerischen Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen haben. Dies umfasst sowohl die von der RBI verursachten Auswirkungen, die innerhalb der Organisation auftreten, als auch jene, zu denen sie beiträgt – die also auf Grund von Geschäftsbeziehungen mit anderen Entitäten entstanden sind. Ebenso werden jene Risiken und Chancen dargestellt, die für die RBI in Zusammenhang mit o. g. Belangen relevant sind bzw. bei denen die RBI auf Grund ihrer Geschäftstätigkeit oder ihrer Geschäftsbeziehungen Risiken bzw. Chancen hat.

Zur Beurteilung der Wesentlichkeit bzw. zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurden seitens der RBI 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 Bank International AG (RBI AG) und 14 Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa. Inkludiert sind weiters die wesentlichen Beteiligungen der RBI AG in Österreich. Dies sind die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und die Raiffeisen-Leasing GmbH sowie die Valida Gruppe, die Kathrein Privatbank AG und die Raiffeisen Centrobank AG.

Mit Raiffeisen Bank International (RBI) wird in diesem Bericht der RBI-Konzern bezeichnet. Ist dagegen die Raiffeisen Bank International AG gemeint, wird der Begriff RBI AG verwendet. Nähere Informationen zur Struktur der gesamten RBI finden Sie auf Seite 10.

Die Kapitelstruktur und die Zahlenübersichten in diesem Bericht entsprechen den Segmenten des Geschäftsberichts der RBI. Die RBI gliedert sich in Österreich (AT), Zentraleuropa (CE), Südosteuropa (SEE) und Osteuropa (EE). Die RBI AG wird gesondert dargestellt.

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 des Geschäftsberichts 2017 der RBI. Die darin enthaltenen Informationen und Daten, aus denen Teile für diesen Bericht entnommen wurden, sind von externen Wirtschaftsprüfern auditiert worden. Darüber hinausgehende Informationen finden Sie im Geschäftsbericht.

Ökologie

Betriebsökologische quantitative Daten wurden, wie im Vorjahr, mit der Software „mona“ („Monitoring Nachhaltigkeit“) erfasst. Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben. Die Umweltkennzahlen enthalten ausschließlich die Head Office-Daten der einzelnen Unternehmen. Erstmals berücksichtigt wurden die ökologischen Kennzahlen der Kathrein Privatbank AG sowie der Raiffeisen Centrobank AG. Die Datenerhebung der betriebsökologischen Kennzahlen wurde auf Grund eines zeitlich früheren Reportingbedarfs (bedingt durch NaDiVeG) im Geschäftsjahr 2017 umgestellt. Nach wie vor werden Ganzjahreswerte publiziert, diese jedoch zeitversetzt. Die Werte des vierten Quartals des Vorjahres werden zu den Werten der ersten drei Quartale des aktuellen Jahres summiert. Lediglich in der RBI AG ist nach wie vor keine zeitversetzte Datenerhebung notwendig, um den neuen zeitlichen Anforderungen zu entsprechen. Die Bereiche Papier, Wasser und Abfall werden nicht im Detail im vorliegenden Bericht, sondern auf der Homepage präsentiert.

Mitarbeiter

Mitarbeiterdaten werden konzernweit 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 2017 zum Bericht 2016 ist inhaltlich gewährleistet. Dabei ist zu beachten, dass seit Jänner 2017 das von der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG) im Rahmen der Verschmelzung eingebrachte Geschäft in der RBI vollständig enthalten ist. Die aktuellen RBI-Zahlen beziehen sich auf die verschmolzene Bank. Bei den historischen Zahlen ist jeweils angemerkt, ob es sich um die Zahlen der RBI (veröffentlicht) oder um RBI Pro-forma-Angaben handelt, die jeweils auf dem fusionierten Institut basieren.

Die tabellarische Darstellung beinhaltet für die RBI einen Zeitraum von fünf Jahren. Für die betriebsökologischen Kennzahlen wird als fünftes Referenzjahr nicht das Jahr 2013, sondern das Jahr 2011 verwendet. Es ist das Referenzjahr für die im Umweltbereich gesetzten Ziele und hat somit mehr Relevanz. Weiters werden die Daten für die RBI AG für das Jahr 2017 dargestellt. (Die Vorjahreszahlen für die RBI AG sind auf Grund der Verschmelzung mit der RZB AG nicht vergleichbar.) Die weiteren Details zu den Bereichen Papier, Wasser und Abfall aus dem Kapitel „Betriebsökologie“ finden Sie auf der Homepage unter www.rbinational.com.

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 RBI

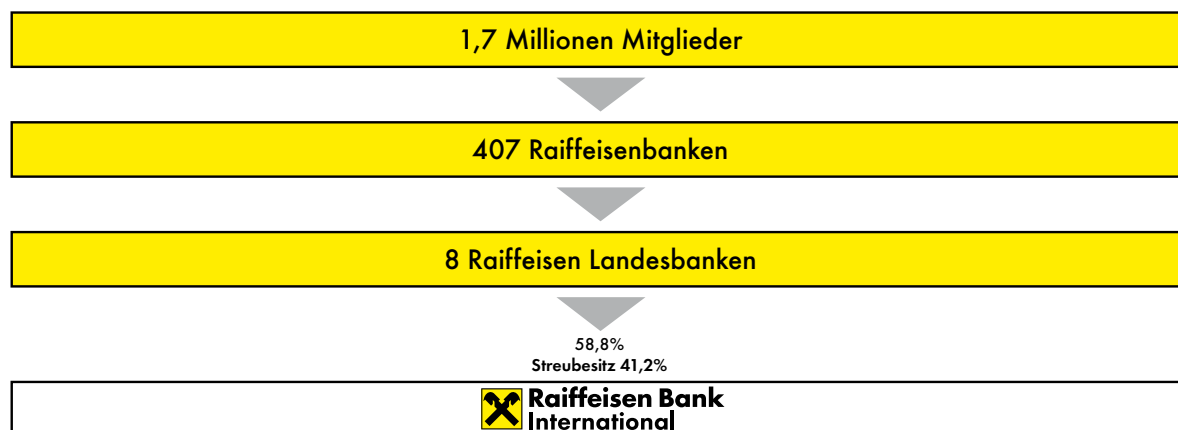
Eigentumsverhältnisse und Struktur

Die Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG) ist die größte Bankengruppe des Landes und verfügt über das dichteste Bankstellennetz Österreichs. Die dreistufig aufgebaute RBG besteht aus 407 selbstständigen und lokal tätigen Raiffeisenbanken (1. Stufe), den ebenfalls selbstständigen acht Raiffeisen-Landeszentralen (2. Stufe) sowie der RBI AG (3. Stufe).

Die 407 Raiffeisenbanken mit ihren 1.467 Bankstellen sowie die Landeszentralen und Spezialgesellschaften bilden ein flächendeckendes und weitläufiges Bankstellennetz. Die Raiffeisenbanken sind Universalbanken, die sämtliche Bankdienstleistungen anbieten und gleichzeitig Eigentümer ihrer jeweiligen Landeszentrale sind.

Die Raiffeisen-Landeszentralen (Raiffeisen Landesbanken bzw. Raiffeisenverband) übernehmen den Liquiditätsausgleich und bieten weitere zentrale Dienstleistungen für die Raiffeisenbanken ihres Wirkungsbereichs an. Darüber hinaus agieren die Raiffeisen-Landeszentralen als selbstständige Universalbanken und sind seit der Verschmelzung der RZB AG mit der RBI AG im März 2017 Aktionäre der RBI AG.

Raiffeisen Bankengruppe Österreich



Über die RBI

Die RBI betrachtet Österreich, wo sie als eine führende Kommerz- und Investmentbank tätig ist, sowie Zentral- und Osteuropa (CEE) als ihren Heimmarkt. 14 Märkte der Region werden durch Tochterbanken abgedeckt. Darüber hinaus umfasst der Konzern zahlreiche weitere Finanzdienstleistungsunternehmen – beispielsweise in den Bereichen Leasing, Vermögensverwaltung und M&A.

Insgesamt betreuen knapp 50.000 Mitarbeiter der RBI 16,5 Millionen Kunden in mehr als 2.400 Geschäftsstellen, der überwiegende Teil davon in CEE. Seit 2005 notiert die Aktie der RBI AG an der Wiener Börse.

Nach der im März 2017 erfolgten Verschmelzung von RBI AG und RZB AG (dem früheren Mehrheitseigentümer), firmiert das fusionierte Unternehmen – wie vorher die RBI AG – als Raiffeisen Bank International AG. Die RBI AG übernahm dabei zur Gänze die Rechte, Pflichten und Aufgaben der übertragenden Gesellschaft RZB AG.

Die Bilanzsumme der RBI beläuft sich per 31.12.2017 auf 135,146 Milliarden Euro. Die Raiffeisen-Landeszentralen halten rund 58,8 Prozent der Aktien an der RBI AG, die restlichen rund 41,2 Prozent befinden sich im Streubesitz.

Die Wertebasis der RBI

Im 19. Jahrhundert brachte Friedrich Wilhelm Raiffeisen die Idee der Genossenschaft auf einen einfachen Nenner: Gemeinsamkeit macht stark. Die RBI ist Teil einer Genossenschaftsorganisation. Dies schlägt sich in den wesentlichen Strategien und Entscheidungen nieder.

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.

Unsere Werte und Prinzipien umgesetzt in gültige Regeln

Die RBI 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 RBI 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 konzernweit 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 RBI 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 39 sowie unter www.rbinternational.com.

SDGs visuell umgesetzt

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2011/12 begannen wir erstmalig das Konzept, unserem Berichtslayout einen gesellschaftsrelevanten Charakter zu verleihen, umzusetzen. Dies bot über die Jahre hinweg einigen Künstlern und Amateuren die Möglichkeit, ihre Arbeiten im Rahmen des Berichtslayouts zu präsentieren.

Das Motto des vorliegenden Berichts führte uns dazu, die globalen Nachhaltigkeitsziele nicht nur als inhaltlichen Schwerpunkt zu wählen, sondern diese auch durch die grafische Gestaltung nochmals in den Vordergrund zu rücken. Dafür wollten wir jene Generation, deren Zukunft mit den „Sustainable Development Goals (SDGs)“ gesichert werden soll, einbeziehen und stießen auf eine Schule in der Nähe von Mödling, die Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Biedermannsdorf (NÖ). Der vertiefende Unterricht der Höheren Lehranstalt umfasst die Bereiche „Freizeitmanagement und Umwelt“, „Kultur und Kreativität“ sowie „Kommunikations- und Mediendesign“. Für die Entwicklung eines neuen Berichtslayouts besonders interessant war die Tatsache, dass in den ersten Klassen im Rahmen der Vertiefung „Kommunikations- und Mediendesign“ der Gegenstand „Digitale Fotografie“ unterrichtet wird.

Die Zusammenarbeit begann mit dem Besuch zweier Mitarbeiterinnen aus dem Group Sustainability Management im Wintersemester 2017/2018, um den Schülern das Unternehmen, das Thema Nachhaltigkeit und im Speziellen die SDGs sowie den Rahmen zur Umsetzung des Projekts zu vermitteln.

In Abstimmung mit Professor Reinhold Wagner wurde für die beiden ersten Klassen (1C und 1D) ein Foto-Wettbewerb zu den SDGs gestartet. Dies forderte die Auseinandersetzung der Schüler mit den globalen Nachhaltigkeitszielen und ließ sie zugleich ihre fotografischen Grundkenntnisse auf kreative Weise praktisch umsetzen. Anhand der, von der RBI vorgegebenen, SDGs (SDG 1: Keine Armut; SDG 4: Hochwertige Bildung; SDG 5: Geschlechter-Gleichstellung; SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie; SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur; SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz; SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) bekamen die Schüler, unter Anleitung ihres Lehrers, den Arbeitsauftrag, entsprechende Fotomotive zu finden und diese unter Berücksichtigung der Grundsätze des Bildaufbaus kreativ umzusetzen.

Die Schüler bewältigten die Aufgabe im Team durch selbstständiges Arbeiten, sowohl im Unterricht als auch in der Freizeit. Dieser Freiraum ermöglichte es den Schülern, von ihren Potenzialen Gebrauch zu machen und aus ihrer Phantasie und Kreativität zu schöpfen. Zugleich setzten sie ihr theoretisches Fachwissen in die Praxis um und vernetzten ihre Kenntnisse mit ihren Fertigkeiten. Die Projektarbeit war von einer hohen Motivation der Schüler geprägt, die ihre gestalterischen Fähigkeiten nun in einem direkten beruflichen Kontext zum Einsatz bringen konnten.

Zu sehen, wie diese jungen Menschen für die künstlerische Gestaltung des Berichts die kritischen Themen unserer Zeit in Form ihrer Fotobeiträge dokumentieren, ist nicht nur beeindruckend, sondern zeugt von ihrer professionellen Vorgehensweise. Umso schwieriger gestaltete sich die Auswahl der Bilder für das Cover und die Kapitelnseiten. Dies hat dazu geführt, sämtliche Bilder, die in die engere Wahl gekommen sind, auf der nächsten Seite abzubilden.

Wir bedanken uns bei der Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in Biedermannsdorf, im Speziellen bei Professor Reinhold Wagner sowie bei den Schülerinnen und Schülern, für ihre großartige Unterstützung.



Schülerinnen und Schüler der HLW Biedermannsdorf (sowie Prof. Wagner), deren Einreichungen ausgewählt wurden, © HLW-Biedermannsdorf



Schülerinnen und Schüler der HLW Biedermannsdorf, deren Einreichungen ausgewählt wurden, © HLW-Biedermannsdorf



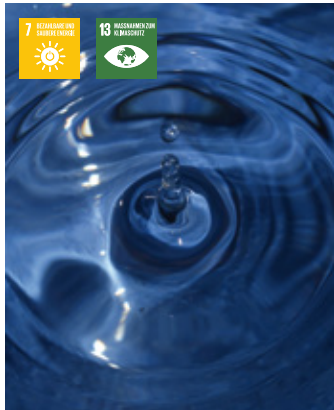
Elli Bäcker, © HLW-Biedermannsdorf



Alexander Wildenauer, © HLW-Biedermannsdorf



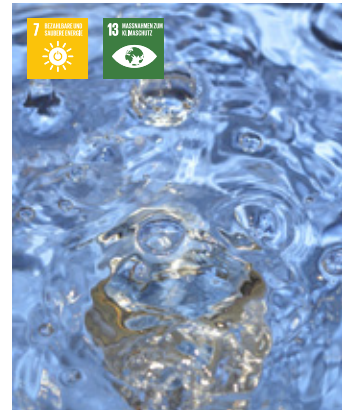
Anika Beer, © HLW-Biedermannsdorf



Simon Stepanek, © HLW-Biedermannsdorf



Anika Beer, © HLW-Biedermannsdorf



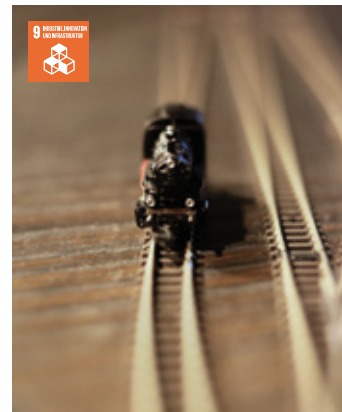
Tim Gerber, © HLW-Biedermannsdorf



Julia Veres, © HLW-Biedermannsdorf



Daniel Jakob, © HLW-Biedermannsdorf



Anika Beer, © HLW-Biedermannsdorf



Alina Ludwig, Clarissa Steiner, Bernd Simoner, © HLW-Biedermannsdorf



Verena Brabec, © HLW-Biedermannsdorf



Johanna Stangl, © HLW-Biedermannsdorf

Nachhaltigkeitsstrategie, Auswirkungen, Risiken und Chancen, Wesentlichkeit, Sustainable Development Goals, Stakeholder- einbindung, Ratings und Auszeichnungen



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT UND
STARKE INSTITUTIONEN



Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung

Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie

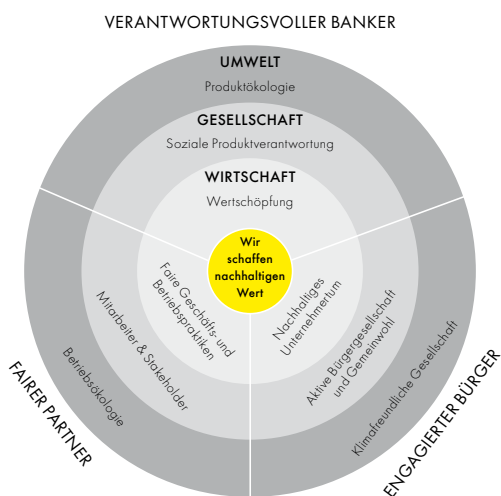
Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit ist seit jeher ein Grundprinzip für die RBI 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 RBI 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

Um die Wirksamkeit und den Umfang unseres Nachhaltigkeitsmanagements über die gesamte RBI 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 unsere Konzernsicht 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 Anpassung unserer Nachhaltigkeitsstrategie kommt dem Dialog mit unseren Stakeholdern große Bedeutung zu.

Zentrale Handlungsschwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmatrix der RBI	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	Mitarbeiter und Stakeholder	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

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Als international tätiger Bankkonzern 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.

Im Jahr 2017 haben wir uns intensiv mit den Auswirkungen der RBI auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie den damit verbundenen Risiken und Chancen beschäftigt. Dies beinhaltet sowohl Risiken und Chancen für die RBI als auch jene der RBI für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.

In den Kapiteln „Verantwortungsvoller Banker“, „Human Resources“, „Betriebsökologie“ und „Engagierter Bürger“ findet sich dazu jeweils ein eigenes Unterkapitel. Eine Zusammenfassung der Auswirkungen – gereiht nach bewerteter Relevanz – findet sich auf der nächsten Seite.

Wesentliche Auswirkungen

Themen	Wesentliche Auswirkungen	Nachhaltigkeitskontext
Nachhaltigkeit der Produkte & Services	<ul style="list-style-type: none"> • Allokation von Kapital (hinsichtlich der Relevanz für Nachhaltigkeit) • CO₂-Fußabdruck des Kreditgeschäfts • Giralgeldschöpfung • Stabilität des Finanzsektors • Der Wirtschaft ermöglichen „zu arbeiten“ • Wohlstand schaffen 	Querschnittsmaterie Umwelt Wirtschaft
	<ul style="list-style-type: none"> • Verteilungseffekte (bezogen auf Diversitätsdimensionen) 	Gesellschaft
Sekundäre Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Innovation ermöglichen 	Wirtschaft
Ökonomische Wertschöpfung	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschöpfung für die Stakeholder erzielen: Aktionäre (Dividende), RBI (Thesaurierung), Mitarbeiter (marktkonforme Entlohnung), Lieferanten und Geschäftspartner, Kunden, öffentliche Hand (Steuern und Abgaben) • Volkswirtschaftliche Auswirkungen wie bei „Nachhaltigkeit der Produkte und Services“: Giralgeldschöpfung, Stabilität des Finanzsektors, Funktionsfähigkeit der Wirtschaft sichern, Wohlstand schaffen, Verteilungseffekte 	Wirtschaft
Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit der Mitarbeiter • Sinnstiftung • Physische und psychische Gesundheit • Einfluss auf Diversität (insb. Geschlechtergleichstellung) • Chancen durch Erhöhung des Bildungsgrades • Schaffung von Arbeitsplätzen • Entlohnung (i. Zshg. mit „Ökonomischer Wertschöpfung“) 	Gesellschaft Wirtschaft
	Sekundäre Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit, Stabilität und Wohlstand
Organisationsführung	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplikatoreffekt nach außen • Multiplikatoreffekt nach innen, Ausstrahlung auf gesamtes Unternehmen (sowohl vertikal als auch horizontal) – Mitarbeiterbefragung • Steuerung der Geldflüsse und Aktivitäten • Effektivität der Instrumente und Prozesse 	Querschnittsmaterie
Engagement für Gesellschaft & Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • Aufrechterhalten von positiven gesellschaftlichen Werten (z. B. Genossenschaftsprinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“) • Verringerung von Ungleichheit und Armut • Stärkung der Zivilgesellschaft • Stärkung regionaler Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen • Erhöhtes Bewusstsein für Umweltfragen 	Gesellschaft Wirtschaft Umwelt
	Sekundäre Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Finanzbildung
Regeln & Kontrolle	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtskonformes Verhalten • Verankerung von Legal Compliance und Verhaltensregeln bei allen Mitarbeitern (Selbstverantwortung) • Awareness für Geschäft und Kunden (insb. zu Risiken, Know your Customer) • Transparenz und Sicherheit für Kunden • Professionalisierung beim Kunden 	Querschnittsmaterie
Transparenz & Offenlegung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorreiterrolle und Vorbildwirkung • Vertrauensförderung • Erhöhung von Komplexität • Entscheidungsförderung durch Nachvollziehbarkeit 	Querschnittsmaterie
Betriebsökologie	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbildwirkung • Gesundheit der Menschen • Ressourcen verfügbar halten bzw. machen • Klimawandel - CO₂-Fußabdruck • Erhaltung der Biodiversität und Ökosysteme 	Gesellschaft Umwelt
	Sekundäre Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einflussmöglichkeiten auf nachhaltiges Verhalten

Nachhaltige Unternehmensführung

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit per 31.12.2017 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 jeweiligen 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 31.12.2017 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
- Eva Eberhartinger, Leiterin der Abteilung für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre am Institut für Revisions-, Treuhand- & Rechnungswesen, Wirtschaftsuniversität Wien
- Franz Fischler, Vorsitzender der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative und Präsident des Europäischen Forum Alpbach
- Christian Friesl, Bereichsleiter für Gesellschaftspolitik in der Industriellenvereinigung
- Susanne Höllinger, CEO Kathrein Privatbank
- Gregor Höpler, Leiter des Group Executive Office der RBI AG
- Hannes Mösenbacher, CRO der RBI AG
- Andreas Pangl, Generalsekretär des Österreichischen Raiffeisenverbandes
- Georg Schöppl, Vorstand der Österreichischen Bundesforste AG
- Andrea Sihl-Weber, Leiterin RBI Group Sustainability Management und Geschäftsführerin der Raiffeisen Nachhaltigkeits-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.

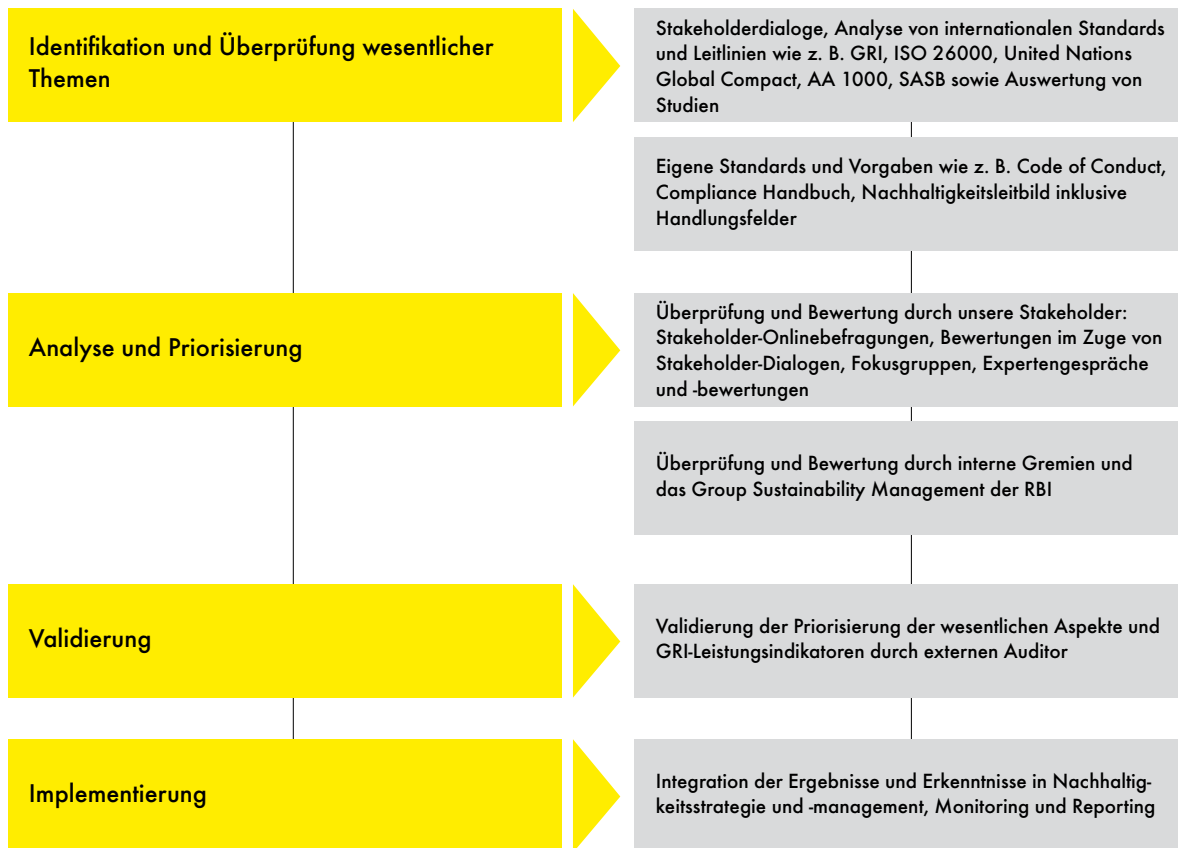
Wesentliche Themen

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 tätiger Bankkonzern 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), steht das Prinzip der Wesentlichkeit im Zentrum der Berichterstattung. Die GRI betont damit noch stärker als früher, dass Nachhaltigkeitsberichte auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen fokussiert sein sollen. Der Prozess der Identifikation und Priorisierung der relevanten Themen und Aspekte muss zudem systematisch und dokumentiert erfolgen.

Wesentlichkeitsanalyse

Ablauf der 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 Board 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 RBI 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 RBI in der Lage ist, diese direkt oder indirekt zu beeinflussen.

Priorisierung der Nachhaltigkeitsaspekte und Wesentlichkeitsanalyse

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

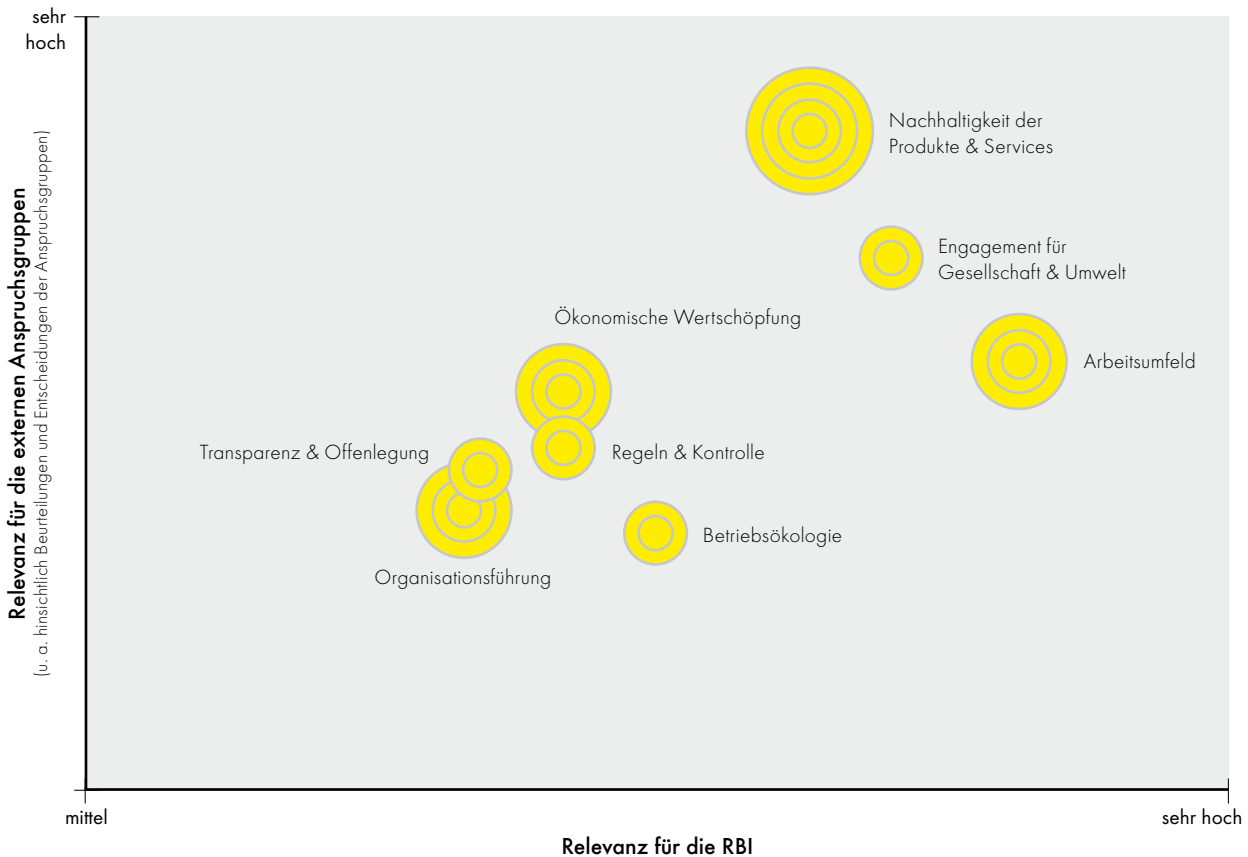
1. Um die wesentlichen Themen und Handlungsfelder besser bewerten und in der Folge gewichten zu können, wurde folgendes Instrument zur Themenaufbereitung und -darstellung eingesetzt: die Themenlandkarte.
 - a. Im ersten Schritt wurde dabei eine Liste der aktuell wesentlichen Themen vom Group Sustainability 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 eingefügt 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.

Prozess zur Gewichtung der Auswirkungen

Um eine expertenbasierte Gewichtung und Ermittlung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der RBI auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu erhalten, wurde im Dezember 2017 ein Workshop mit rund 20 externen und RBI-internen Teilnehmern mit entsprechender Fachexpertise abgehalten, der von externen Experten moderiert wurde. In zwei Diskussionsgruppen wurden zu den wesentlichen Themen die Auswirkungen identifiziert. Anschließend wurden die wesentlichen Themen in Bezug auf die Höhe ihrer Auswirkungen von allen Workshopteilnehmern anonym bewertet. Im Anschluss erfolgte eine Reihung und kritische Prüfung der Ergebnisse. In einer Nachbesprechung wurden vom Group-Sustainability-Management-Team gemeinsam mit den externen Experten noch fehlende, wichtige Auswirkungen ergänzt.

Die adaptierte Wesentlichkeitsmatrix zeigt folgendes Bild der von unseren internen und externen Stakeholdern als am relevantesten wahrgenommenen Themen sowie der Gewichtung der Auswirkungen von internen und externen Experten. Die x-Achse zeigt, wie relevant die Themen für die RBI sind und die y-Achse, welche Relevanz sie für die externen Anspruchsgruppen haben. Die Anzahl der Kreise veranschaulicht die Bedeutung signifikanter Auswirkungen eines Themas für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Dies stellt allerdings keine Aussage darüber dar, ob diese Auswirkung positiv oder negativ ist.

Wesentlichkeitsmatrix mit gewichteten Auswirkungen der RBI



Die Zahl der Kreise für die einzelnen Themen spiegelt die Bedeutung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen wider:



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

Sustainable Development Goals

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 (SDGs) 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 RBI 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 ausschlaggebend:
 - Bezug: Wie eng ist ein SDG mit der RBI verbunden?
 - Wichtigkeit: Das Group Sustainability Management prüfte, wie wichtig es ist, dass die RBI zu diesem globalen Schwerpunkt beiträgt.
 - Einfluss: Bewertet wurde der Impact, den die RBI tatsächlich auf das jeweilige Ziel haben kann.
 - Attraktivität: Abschließend wurde bewertet, wie chancenreich dieses SDG für die RBI sein kann.
3. Die Einzelbewertungen wurden zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt. Daraus ergaben sich zehn für die RBI relevante SDGs, von denen fünf besonders hohe Relevanz haben.
4. Im Jahr 2017 wurden die SDGs auf Grund von zusätzlichen internen Analysen erweitert, sodass letztlich acht SDGs als wesentlich für die RBI erachtet werden. Die Erweiterung umfasst die SDGs 1, 4 und 7.



Die für die RBI relevantesten SDGs

Von den zehn als für die RBI relevant definierten SDGs wurden die acht nachstehend genannten als besonders relevant – sowohl für den Konzern 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 acht für die RBI wesentlichsten SDGs sind:



- SDG 1: Armut in jeder Form und überall beenden.



- SDG 4: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.



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



- SDG 7: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.



- 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.

Wesentliche Themen				
Verantwortungsbereiche	Wesentliche Themen	GRI Standards Wesentliche Themen	Abgrenzung der Themen	„Top“ Sustainable Development Goals
Verantwortungsvoller Banker	Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt	Lokale Gemeinschaften	Kunden	SDG 1 SDG 4 SDG 5 SDG 8
	Organisationsführung	Active Ownership Marketing und Kennzeichnung Produktportfolio	Kunden	SDG 8 SDG 9
	Ökonomische Wertschöpfung	Wirtschaftliche Leistung Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen Produktportfolio	Eigentümer, Mitarbeiter, Netzwerkbanken, Kunden, Geschäfts- partner, RBI-Investoren	SDG 5 SDG 8 SDG 9 SDG 13
	Nachhaltigkeit der Produkte und Services	Produktportfolio	Kunden	SDG 7 SDG 8 SDG 9 SDG 13
	Regeln und Kontrolle	Audit Compliance - Gesellschaft Compliance - Produkt- verantwortung Korruptionsbekämpfung Schutz der Kundendaten Marketing und Kennzeichnung Wettbewerbswidriges Verhalten	Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden, RBI-Investoren, Aufsichtsbehörden	SDG 16
	Transparenz und Offenlegung	Politische Einflußnahme	Mitarbeiter, Ratingagenturen, RBI-Investoren	SDG 8 SDG 16
Fairer Partner	Arbeitsumfeld	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Aus- und Weiterbildung Beschäftigung Gleichbehandlung Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvertrags- verhandlungen Vielfalt und Chancen- gleichheit	Mitarbeiter	SDG 1 SDG 4 SDG 5 SDG 8
	Betriebsökologie	Abwasser und Abfall Emissionen, Energie Materialien, Wasser	Mitarbeiter, Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs	SDG 7 SDG 8 SDG 13
	Organisationsführung	Produktportfolio	Alle Stakeholder- gruppen	SDG 8 SDG 9 SDG 16
Engagierter Bürger	Engagement für Gesellschaft und Umwelt	Marketing und Kennzeichnung Produktportfolio Wirtschaftliche Leistung	Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs, Bildung und Forschung	SDG 1 SDG 4 SDG 7 SDG 8 SDG 9 SDG 13 SDG 16

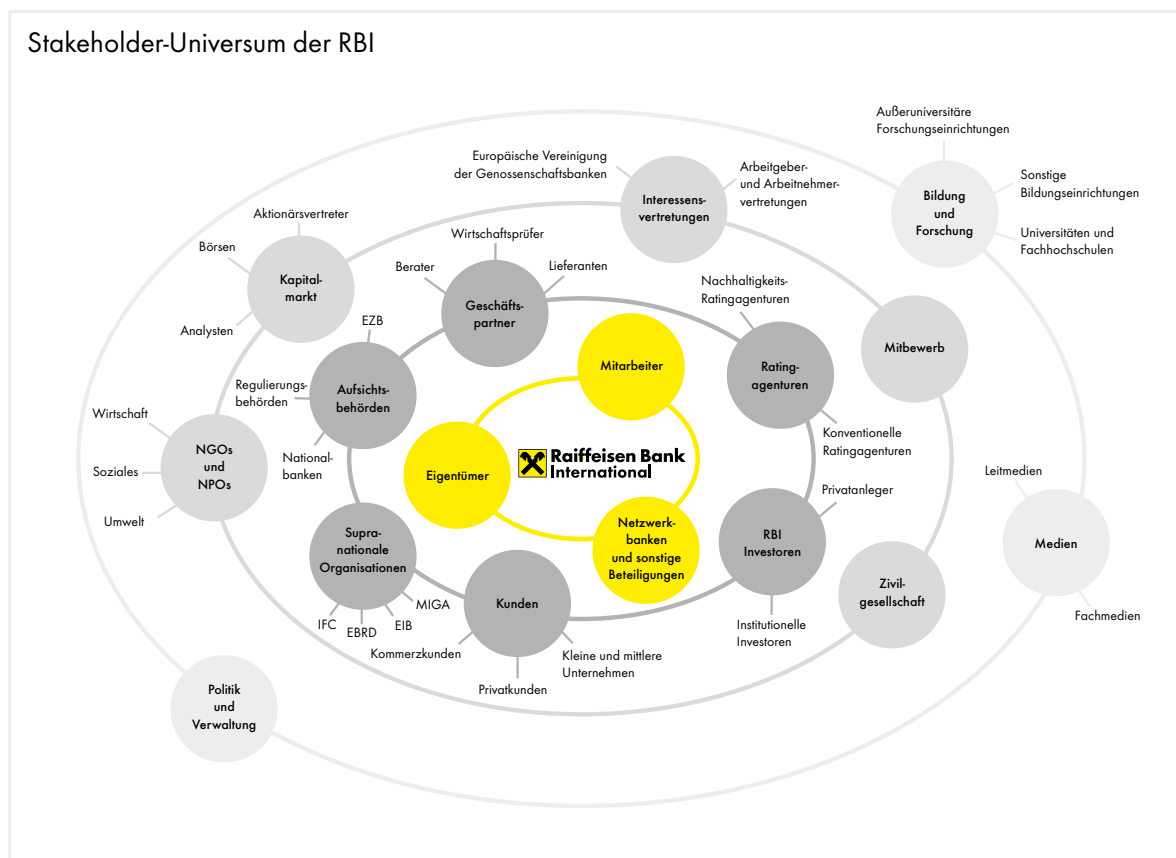
Stakeholder-Einbindung

Unsere Geschäftstätigkeit berührt die Interessen vieler Anspruchsgruppen und Menschen in unterschiedlichen Ländern. Wir bekennen uns dazu, dass wir unser Unternehmen nur nachhaltig führen können, wenn wir einen offenen und konstruktiven Austausch mit unseren Anspruchsgruppen pflegen und gemeinsam auch zu kontroversiellen Themen Lösungen suchen und finden. Die Einbindung der Stakeholder ist deshalb einer der Handlungsschwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie und zentrales Element unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Wir identifizieren und überprüfen relevante und sensible Themen durch einen effektiven und regelmäßigen Dialog mit den Stakeholdern. In unterschiedlichen Formen des Dialogs mit unseren Anspruchsgruppen analysieren und bewerten wir Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz. Ergebnisse und kontroversielle Themen aus den Stakeholderdialogen bearbeiten wir in unseren Nachhaltigkeitsgremien weiter und leiten entsprechende konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ab.

Unsere Stakeholder

Die RBI definiert als ihre Stakeholder jene Personen und Personengruppen, die im Zusammenhang mit ihrer direkten oder indirekten Geschäftstätigkeit berechnete Anliegen gegenüber dem Unternehmen haben. Dazu zählen in erster Linie Mitarbeiter, Kunden, Eigentümer, Tochterunternehmen und Beteiligungen sowie Geschäftspartner. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Anspruchsgruppen, zu denen wechselseitige und regelmäßige Beziehungen bestehen.



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 umfangreiche Stakeholder-Befragungen durch. Die letzte Stakeholder-Befragung wurde im Jänner und Februar 2016 vorgenommen. Über 700 Stakeholder nutzten die Gelegenheit, mit uns gemeinsam die für die RBI 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 gezielt jene Themen ausgewählt werden, 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 Standards	Stakeholder Council Fokusgruppen	Aktive Initiierung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen (z. B. über die RNI)
	UNGC-Bericht „Communication on Progress“	Umfragen und Erhebungen zu Nachhaltigkeitsthemen (z. B. Online-Befragungen)	Mitarbeit in nationalen Initiativen (z. B. respACT)
	Teilnahme am CDP (ehemals Carbon Disclosure Project)	eLearning Tool (interne Nachhaltigkeitsschulung)	Mitarbeit in internationalen Initiativen (z. B. UNEP FI, UNGC, EACB, VfU)
	Nachhaltigkeitsinformationen über Unternehmens-Homepage	Social Media (Facebook RNI, Raiffeisen-interner Blog für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung)	Unterstützung von Projekten (z. B. Kooperationen mit Fachhochschulen und Universitäten wie Studentenworkshops mit oikos Vienna)
	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)	Einbinden von externen Anspruchsgruppen in unternehmensinterne Gremien (z. B. im Nachhaltigkeitsrat)
	Teilnahme an Nachhaltigkeitsratings von Agenturen (z. B. oekom research, Sustainalytics, Vigeo-ERIS)	Organisation von Veranstaltungen (z. B. ICEP-Konferenzen)	Reguläre Meetings (z. B. Group-Meeting)
	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.

Von den Anregungen des Stakeholder Councils aus dem Jahr 2016 wurden nachfolgende priorisiert und umgesetzt:

- Es gibt vermehrt Schulungen von Raiffeisen-Mitarbeitern in Österreich („zertifizierte Nachhaltigkeitsberater“) sowie erste Kundenveranstaltungen in CEE, um die Kundeninformationen zu Nachhaltigkeit in der Veranlagung zu verbessern sowie die Präsenz dazu in CEE zu verstärken.
- Weitblick und Mut bei eigenen Investitionsentscheidungen und Klimarisiken bei Investments mehr zu adressieren, wurde uns nahegelegt. Wir können hierzu auf die Einführung einer Kohle-Policy sowie die Vorbereitung klarer Policies für sensible Geschäftsfelder (Kriegsmaterial, Atomkraft und Glücksspiel) hinweisen (siehe Seite 51).
- Die Anregung zur Fortsetzung unserer Teilnahme am CDP haben wir auch im Jahr 2017 wieder erfolgreich umgesetzt. Detaillierte Informationen zu den Ergebnissen finden Sie auf den Seiten 34-35 und ab Seite 122.
- Weiters wurde die bisherige Klimapolitik ausgeweitet (siehe Seite 144 ff) bzw. an die Paris-Ziele angepasst. Zusätzlich hat die RBI im Jahr 2017 die Erarbeitung einer Klimastrategie im Rahmen ihrer Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative aktiv unterstützt, eine entsprechende Anpassung der RBI-Umweltziele ist geplant.
- Auch die Anregung zur Erweiterung des bestehenden Corporate-Volunteering-Programms im Bereich der Finanzbildung wurde vorgenommen (siehe Seite 129).



Am 8. Stakeholder Council der RBI nahmen über 80 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) teil. Ziel war es, den möglichen Beitrag der RBI zu den globalen Sustainable Development Goals (SDGs), die im Herbst 2015 von der Staatengemeinschaft verabschiedet wurden, näher zu beleuchten. Daher stand die Veranstaltung auch unter dem Motto „SDGs meet RBI“.

Beim durchgeführten Realtime-Voting gaben 81 Prozent der Teilnehmenden an, schon von den SDGs gehört zu haben und 82 Prozent bescheinigten der Thematik eine entsprechende Notwendigkeit. Dass die RBI in diesem Zusammenhang einen Beitrag leisten soll, hielten 70 Prozent für sehr und 30 Prozent für wichtig.



Begrüßung, © wdw4friends



Stakeholder Council 2017, © wdw4friends



Abschlussresümees, © wdw4friends

Johann Strobl, CEO der RBI, begrüßte die Teilnehmer und bedankte sich für ihr Kommen und die Zeit, die sie in die RBI-Themenstellungen investieren. Er zeigte sich erfreut über die vielen Anregungen, die jährlich beim Stakeholder Council generiert werden und wünschte allen Gästen eine spannende Veranstaltung.

Der Keynote Speaker Nebojsa Nakicenovic, Stv. Generaldirektor des Internationalen Instituts für Angewandte Systemanalyse (IIASA), Universitätsprofessor i. R. für Energiewirtschaft an der TU Wien und Autor zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen, erläuterte in seinen Ausführungen die „große Transformation zur Nachhaltigkeit für alle“. Die Verfolgung bzw. Umsetzung der globalen Sustainable Development Goals sieht er als „Sozialvertrag mit der Welt“. Aus seiner Sicht gibt es dazu keinen Plan B, weil es auch keinen Planeten B gibt. Die Realisierung der SDGs wird aber nur möglich sein, wenn sich auch der Finanzsektor an der Transformation beteiligt. In den letzten 200 Jahren sind bereits große Veränderungen u. a. im Bereich der Mobilität, in der Produktion bzw. im Dienstleistungssektor realisiert worden. Daher ist er davon überzeugt, dass die Wirtschaft bis 2050 in Richtung „Emissionsarmut“ transformiert werden kann.

James Niven, Head of Corporate Affairs der Triodos Bank – der einzigen paneuropäischen Nachhaltigkeitsbank – berichtete in seinem Vortrag über die Bemühungen der Triodos Bank, ihren Impact zu managen und diesen zu kommunizieren. Die Triodos Bank hat 38 Prozent ihrer Kredite im Umweltbereich und 24 Prozent im Sozialbereich vergeben. Wichtige Voraussetzung wäre gemäß Niven ein „True Cost Accounting“, das bei jedem Projekt die gesamten wahren Kosten – wie z. B. durch Wasserverschmutzung in der Landwirtschaft oder Luftverschmutzung durch den CO₂-Ausstoß – mitberücksichtigt. Den Verursachern müssten diese Kosten zugerechnet werden. Aber auch der positive Impact spielt eine wichtige Rolle. Als Beispiel nannte Niven ein Cityfarm-Projekt in den USA, welches neben anderen Positiva zur Gesundheit der Bevölkerung beiträgt, indem es diese mit frischen, gesunden, regional angebauten Lebensmitteln versorgt. Betreffend SDGs hielt er fest, dass alle Ziele miteinander verbunden sind, und dass die Triodos Bank versucht, möglichst viele dieser Ziele bei ihren Finanzierungsprojekten zu unterstützen.

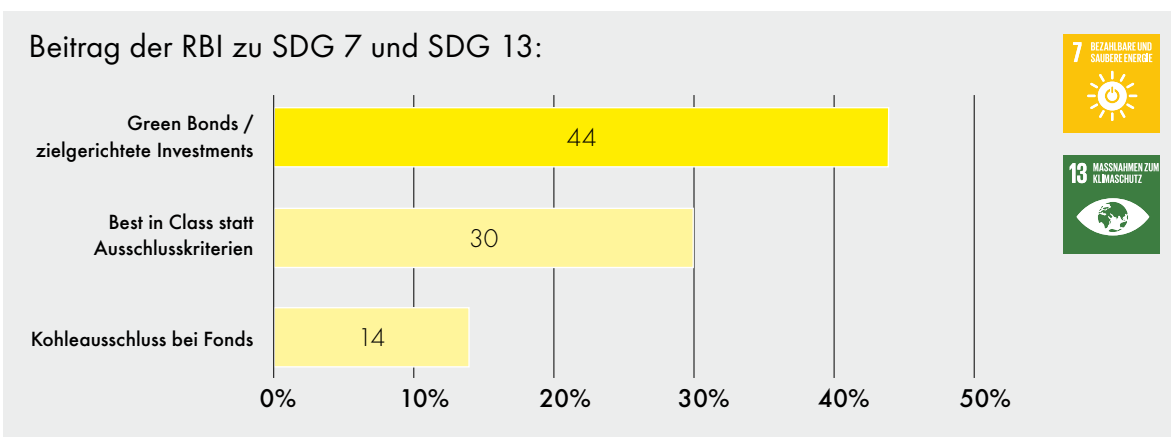
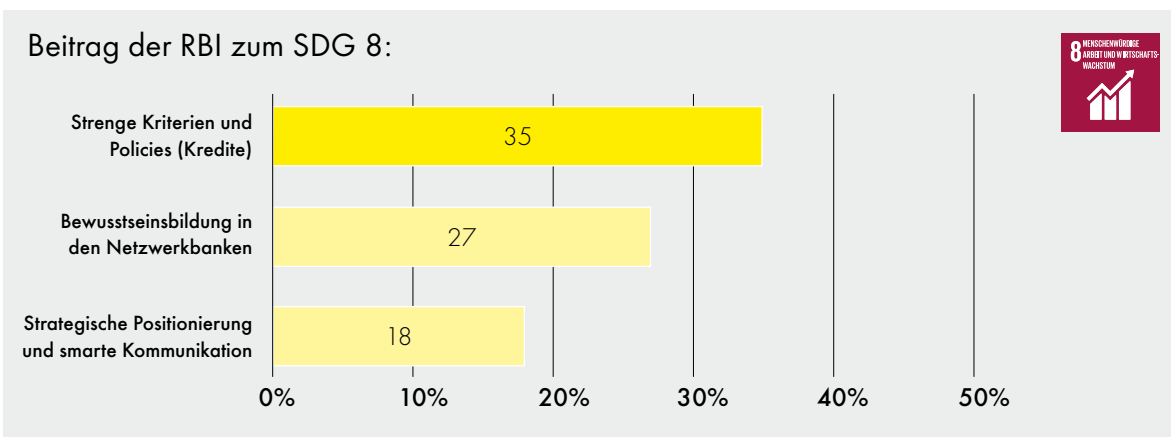
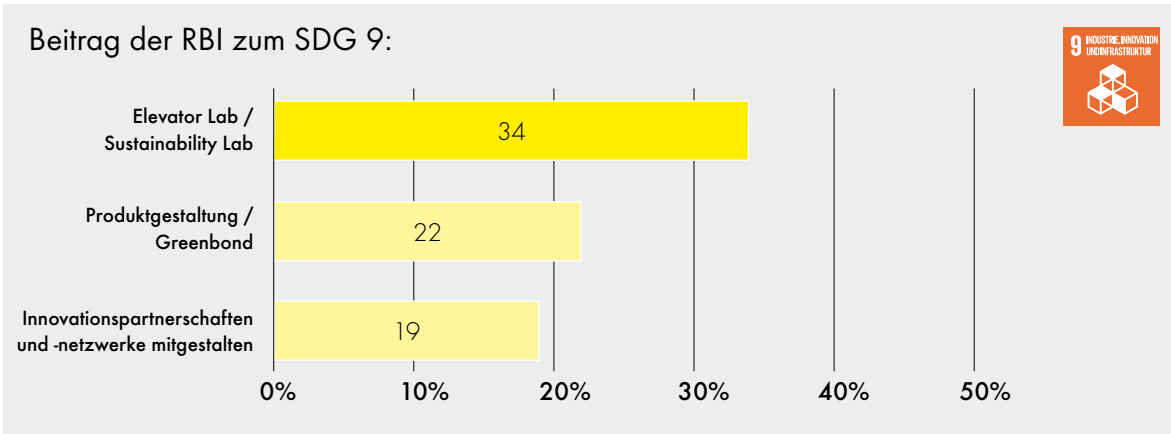
Andrea Sihn-Weber, Leiterin des RBI Group Sustainability Managements, präsentierte aktuelle Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement sowie bereits umgesetzte Anregungen aus den verschiedenen Stakeholderdialogen.

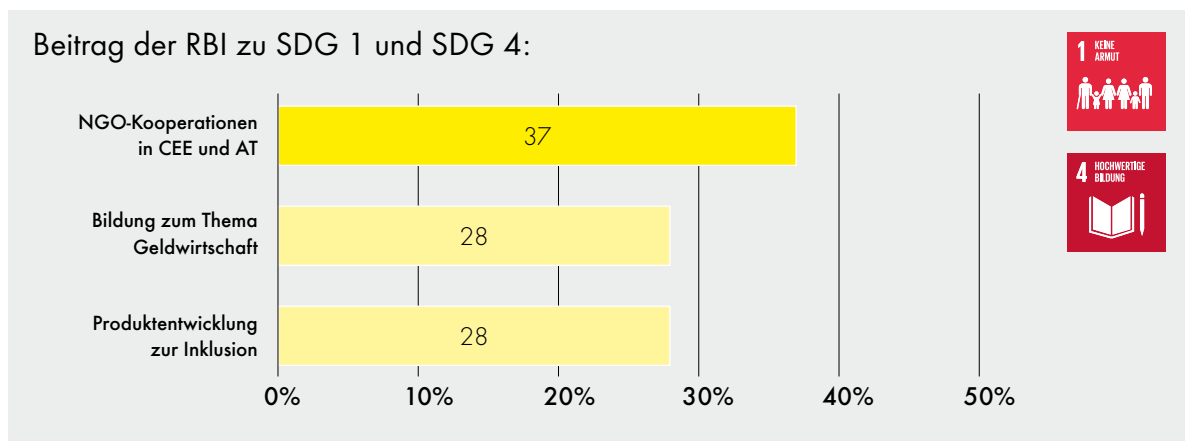
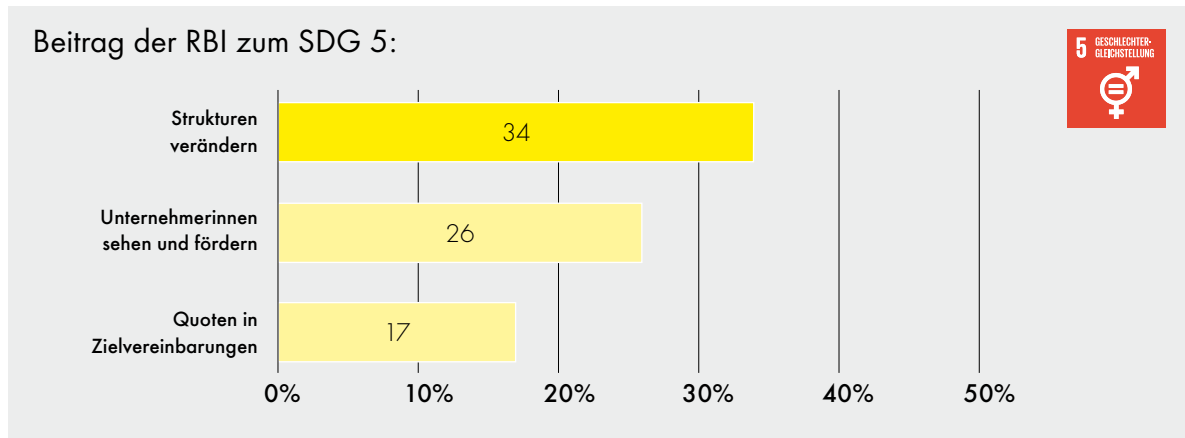
Zielsetzung der anschließenden Workshop-Gruppen war die intensive Diskussion, welche konkreten Beiträge die RBI bei den SDGs „Keine Armut, Hochwertige Bildung, Geschlechtergleichstellung, Bezahlbare und saubere Energie, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Industrie, Innovation und Infrastruktur sowie Maßnahmen zum Klimaschutz“ zukünftig leisten kann und soll.

Die Ergebnisse aller fünf Arbeitsgruppen wurden danach im Plenum vorgestellt und mittels Realtime-Voting priorisiert (siehe Seite 31 f).

In seinem Abschlussresümee betonte RBI CRO Hannes Mösenbacher, dass das Stakeholder Council viele interessante und konstruktive Anregungen gebracht habe, die verstärkt zu weiteren Diskussionen führen werden. Für ihn sind sie Ausdruck des großen Interesses der Teilnehmer an den verschiedenen Themen der RBI. Andrea Sihn-Weber bedankte sich abschließend bei allen Mitwirkenden für die intensiven Gespräche und die vielen Fragen, die aufgeworfen worden waren. Die Vorschläge werden analysiert sowie Nachdenkprozesse einleiten, bevor sie in die Nachhaltigkeitsstrategie und den nächsten Nachhaltigkeitsbericht einfließen werden.

Welchen Beitrag die RBI zukünftig zu den SDGs leisten kann und soll, zeigen die nachfolgenden Top3-Ergebnisse der Workshopgruppen des Stakeholder Councils 2017. Die Prozentangaben in den folgenden fünf Grafiken veranschaulichen, wie viel Prozent der Teilnehmer für die jeweiligen Maßnahmen und Vorschläge gevotet haben:





Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen

Nachhaltigkeitsratings und Nachhaltigkeitsindizes

Neben Finanzkennzahlen werden Nachhaltigkeitskriterien zunehmend stärker in die Investitionsentscheidungen von Investoren 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 RBI wurde im Dezember 2016 erstmalig mit dem Level „C+“, das den „Prime Status“ bedeutet, bewertet. Dieser Ratinglevel wurde im Herbst 2017 erneut bestätigt.

VÖNIX



Die RBI AG ist seit 12 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 FTSE Russell enthalten. Die FTSE4Good Index Series wurde entwickelt, um die Performance von Unternehmen zu messen, die wirkungsvolle Praktiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) aufweisen. Dies wird anhand transparenter 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

Auszeichnung bei den Austrian Sustainability Reporting Awards



Überreichung der ASRA-Auszeichnung an die RBI, © KWT- point of view

Der Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2016 wurde Mitte November 2017 bei den Austrian Sustainability Reporting Awards (ASRA) ausgezeichnet. Der ASRA, der mittlerweile zum 18. Mal von der Kammer der Wirtschaftstreuhande vergeben wurde, zeichnet die besten Nachhaltigkeitsberichte österreichischer Unternehmen in fünf Kategorien aus. Die RBI konnte mit ihrem Bericht über das Geschäftsjahr 2016 in der Kategorie „separater Nachhaltigkeitsbericht großer Unternehmen“ den erfreulichen dritten Platz belegen.

Beim positiven qualitativen Feedback der Jury für die RBI wurden u. a. die vorbildliche Stakeholder-Einbindung, die seriöse volkswirtschaftliche Bewertung der wesentlichen Auswirkungen sowie die gute Integration

der weltweiten Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) im Nachhaltigkeitsbericht hervorgehoben.

In Summe erstellen rund 250 Organisationen in Österreich einen Nachhaltigkeitsbericht, die Tendenz ist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (NaDiVeG) stark steigend. Die RBI hat ihren nach dem internationalen Standard der Global Reporting Initiative (GRI) erstellten Nachhaltigkeitsbericht bereits zum fünften Mal eingereicht.

CDP



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 80 Prozent vorweisen können.

6.300 Unternehmen berichteten 2017 ihre CO₂-bezogenen Daten an CDP. 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. Nur 193 von mehr als 1.839 börsennotierten Unternehmen weltweit konnten 2017 einen Platz in der Leadership-Liste von CDP erreichen. Die RBI gehört zu den drei besten Unternehmen Österreichs, die sich in diesem Ranking wiederfinden. Darüber hinaus ist die RBI zum dritten Mal in Folge das beste heimische Unternehmen im Finanzsektor.

Von 145 bei CDP teilnehmenden Unternehmen aus der Region Deutschland, Österreich und Schweiz findet sich die RBI 2017 mit „A-“ erneut in der Leadership-Liste. Für die Aufnahme in diese Liste ist es erforderlich, dass die CO₂-Berichterstattung verifiziert wird, keine relevanten CO₂-Emissionen von der Berichterstattung ausgeschlossen und ambitionierte Emissionsreduktionsziele gesetzt wurden.

Zum fünften Mal in Folge wurde die RBI von CDP für das hohe Niveau in der Beantwortung des Fragebogens ausgezeichnet.



Green Frog Award



Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien erhielt für ihren „Corporate Social Responsibility Report 2016“ den Green Frog Award für den besten nicht-finanziellen Bericht in Rumänien. Der Preis wird von Deloitte im Rahmen des „Deloitte Central European Sustainability Report“ auch auf nationaler Ebene vergeben. Damit sollen Unternehmen identifiziert und ausgezeichnet werden, die nichtfinanzielles Reporting in ihre Aktivitäten integriert haben und dadurch andere motivieren, ihrem Beispiel zu folgen.

Aktionsfeld Verantwortungsvoller Banker: für Nachhaltigkeit im Kerngeschäft



Verantwortungsvoller Banker

Als „Verantwortungsvoller Banker“ ist die langfristige Wertschaffung unser übergeordnetes Ziel. Darauf sind sowohl unsere Geschäftsstrategie als auch unsere Produkte, Dienstleistungen und Prozesse ausgerichtet. Dabei verfolgen wir einen umfassenden Ansatz. Wir beschränken uns nicht alleine auf ökonomische Werteschaffung, sondern bedenken bei unseren Tätigkeiten immer auch die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Nur wenn man sich mit diesen beschäftigt, kann man eine wirkungsvolle Nachhaltigkeitsleistung erbringen.

Im Kerngeschäft liegt der wirkungsvollste Hebel. Daher sieht die RBI 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 RBI mit großer Achtsamkeit danach, ihre Geschäfte und Geschäftsbeziehungen dermaßen zu gestalten, dass diese langfristig Bestand haben, Sozial- und Umweltrisiken vermieden werden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes wie auch der Sozialstandards wahrgenommen werden.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Nur wer die Auswirkungen seiner Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt und Gesellschaft kennt und versteht, kann eine ernsthafte Nachhaltigkeitspolitik verfolgen und seine Unternehmensstrategie danach ausrichten. Die Nachhaltigkeitswirkung – der Impact – durch das Kerngeschäft einer Bank hat allerdings sehr unterschiedliche Dimensionen, welche viele Chancen und Risiken beinhalten. Betrachtet man beispielsweise die ökonomische Wertschöpfung durch die Geschäftstätigkeit, so leisten wir unbestreitbar einen Beitrag zu Stabilität, Resilienz und Leistungsfähigkeit des Wirtschaftssystems. Andererseits birgt dies naturgemäß das Risiko, dass die Realwirtschaft im Fall von Problemen in der Finanzwirtschaft mitgerissen wird. Auch die Frage der gerechten Verteilung der Wertschöpfung auf die Stakeholder – insbesondere Aktionäre, Mitarbeiter und Kunden – ist oftmals kontroversiell.

Die Ausgestaltung und Nachhaltigkeit der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen spielt eine bedeutende Rolle. So obliegt es uns als Bank, Finanzmittel zur Umsetzung nachhaltiger Projekte zur Verfügung zu stellen bzw. die Realisierung von nicht nachhaltigen Projekten zu unterlassen. Durch die Entscheidung, wem und wofür wir Kreditmittel zur Verfügung stellen, haben wir Einfluss auf die Umwelt und das Klima, aber auch auf gesellschaftliche Belange, wie beispielsweise Gesundheit und bis hin zu Menschenrechten. Indem wir bei Finanzierungen entsprechende ökologische und soziale Aspekte (inklusive Menschenrechtsaspekte) berücksichtigen oder Auflagen erteilen, motivieren wir auch Kunden dazu, ihre Sichtweise zu verändern. Dies gilt ebenso bei eigenen Investments und den von unserer Kapitalanlagegesellschaft verwalteten Fonds („Active Ownership“). Das Bestehen einer gewissen Marktmacht betrachten wir als eine große Verantwortung, welche wir gemäß unserer Prinzipien zum Wohle der Gesellschaft nutzen wollen. Ähnliches gilt sinngemäß auch für die extensive Sammlung und Verarbeitung von Kundendaten (Big Data). Wir haben Einfluss auf die Transformation von Wirtschaft und Konsum hin zu einer nachhaltigen Basis und können diesbezügliche Innovationen anstoßen oder unterstützen. Auch die Finanzierungen von Infrastrukturinvestitionen spielen eine große Rolle. In jedem Fall hinterlassen wir mit unserer Geschäftstätigkeit sowohl einen ökologischen Fußabdruck als auch einen „Social Footprint“.

Doch die Auswirkungen unserer Tätigkeit greifen noch weiter. Wir leisten auch einen Beitrag zur Unterstützung nachhaltiger Entwicklungsziele gemäß den Sustainable Development Goals (SDGs) (siehe „Nachhaltige Finanzierungen“ ab Seite 57). Beispielsweise können benachteiligte Bevölkerungsgruppen durch gezielte Produkt- und Informationsangebote in sozioökonomischer Hinsicht aufholen (siehe Kapitel „Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzprodukten für benachteiligte Personengruppen“ Seite 74). Ebenso obliegt es uns, darauf zu achten, dass wir nicht durch verantwortungslose Kreditvergabe die Überschuldung von Kunden mitverursachen und damit Existenzen gefährden (siehe „Verantwortungsvolle Kreditvergabe“ Seite 50). Weiters ist das Erhalten einer Produkt- und Bewusstseinsbasis für den Spar- und Vorsorgegedanken und wirtschaftliche Eigenverantwortung ein erstrebenswertes Ziel, welches wir mit unseren Veranlagungsprodukten unterstützen (siehe „Nachhaltige Veranlagungsprodukte“ ab Seite 64). All dies hat wiederum Einfluss auf den Wohlstand und die Lebensqualität der Menschen.

Umgekehrt sind wir uns auch der unsere Geschäftstätigkeit beeinflussenden Risiken bewusst und streben danach, diesen weitgehend entgegenzuwirken. Betrachtet man die Risiken in Zusammenhang mit der Umwelt, so muss man auch die negativen Auswirkungen der Klimaerwärmung berücksichtigen. Die Folgen für Tourismus, Land- und Forstwirtschaft und Gesundheit gehören hier ebenso dazu wie die durch vermehrt auftretende Naturkatastrophen verursachte Schäden, welche unmittelbar zur Zerstörung oder Wertminderung eigener oder von uns finanzierter Assets beitragen. Andererseits können auch durch verschärfte Umweltschutzaufgaben und -gesetze getätigte Investments weniger rentabel oder gar unrentabel werden. Weiters ist damit zu rechnen, dass der Markt diverse Entwicklungen der Zukunft vorwegnimmt. Der Rückzug zahlreicher Investoren aus dem Bereich der fossilen Energie, insbesondere Kohle und kohlenstoffabhängigen Branchen, ist ein Indiz dafür, dass mittelfristig mit der Abwertung diesbezüglichen Anlagevermögens unserer Kunden oder Investees zu rechnen ist („Carbon Bubble“).

Hinsichtlich der gesellschaftlichen/sozialen Risiken können in hohem Ausmaß schlechte Arbeitsbedingungen, Gesundheitsgefährdung und Verfehlungen bei der Einhaltung der Menschenrechte in Zusammenhang mit von uns getätigten Finanzierungen oder Investments eine Rolle spielen. Wir sind bestrebt, in keiner Weise an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu sein oder damit in Verbindung gebracht zu werden. Wir trachten danach, diese auch im Rahmen unseres Einflussbereiches und unserer Möglichkeiten zu verhindern. Neben unserem intrinsischen Interesse, diese zu vermeiden, ist es auch in unserem wirtschaftlichen Interesse, der Gefahr von Streiks, Personalabwanderung, verhängten Strafen durch Behörden oder Entschädigungszahlungen bei unseren Kunden vorzubeugen.

Diese Risiken gemeinsam mit den klassischen wirtschaftlichen Risiken zeitgerecht zu identifizieren, ist Grundvoraussetzung für eine proaktive Gegensteuerung beziehungsweise Risikominimierung (siehe „Kreditpolitik und Kreditentscheidungsprozess“ ab Seite 50). Doch wir unterziehen auch unsere Entwicklungschancen einer ständigen Analyse. Die RBI sieht Nachhaltigkeit per se als Chance – sowohl für ihre eigene Unternehmenstätigkeit als auch für ihre Stakeholder. Die Aufmerksamkeit für Umwelt- und gesellschaftliche Themen ist gestiegen, was sich nicht zuletzt in einer verstärkten Nachfrage nach fairen und biologischen Produkten niederschlägt. Insbesondere der Markt für nachhaltige Finanzanlagen ist in den letzten Jahren stark gewachsen und wird vermutlich weiter wachsen. Hier gilt es mittlerweile nicht nur, die Chance für vermehrtes Geschäft zu nutzen und neue Kunden zu gewinnen, sondern bereits das Risiko, Geschäft an nachhaltigere Anbieter zu verlieren, zu minimieren. Das hat dazu geführt, dass der Finanzsektor „grüner“ geworden ist. Ebenso sehen wir, dass auch die Entwicklung neuer nachhaltiger Technologien mittelfristig neue Geschäftsfelder eröffnen kann.

Geschäftsstrategie

Die RBI ist eine führende Universalbank in der Region CEE und in Österreich, ihre Geschäftsstrategie ist auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtet. Ihre Geschäftsaktivitäten umfassen das Kommerzkundengeschäft, Finanzdienstleistungen für Privatkunden in CEE sowie das Geschäft mit Banken und anderen institutionellen Kunden. Die Herausforderungen für das Geschäftsmodell der RBI werden weiterhin von aufsichtsrechtlichen Auflagen, bankenspezifischen Abgaben, politisch motivierten Marktinterventionen, dem nach wie vor andauernden Niedrigzinsumfeld sowie technologischen Entwicklungen und neuen Wettbewerbern geprägt sein. Um diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, setzte die RBI ein Transformationsprogramm um. Nach der Verschmelzung von RBI AG und RZB AG im März 2017 liegt der strategische Fokus für die nächsten Jahre auf Wachstum in den vielversprechendsten Märkten. Dabei wird die RBI weiterhin auf die Region CEE fokussieren, die strukturell höhere Wachstumsraten als Westeuropa bietet und damit ein attraktiveres Zins- und Ertragsniveau aufweist. Ergänzt um führende Spezialinstitute in Österreich – insbesondere Bausparkasse, Vermögensverwaltung und Pensionskasse – profitiert die RBI dabei von der Stabilität der inländischen Geschäftsfelder. Damit ergibt sich in Summe ein ausgewogenes, attraktives Geschäftsportfolio.

Das Geschäftsmodell der RBI beruht auf folgenden Kernkompetenzen:

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

Mehr als 16 Millionen Privatkunden, Private-Banking-Kunden sowie Kleinunternehmen, rund 90.000 Firmenkunden (mittelständische Unternehmen, lokale Großunternehmen und internationale Konzerne und lokale Gebietskörperschaften) sowie rund 9.000 institutionelle Kunden (Banken, Versicherungen und Vermögensverwaltungen, Staaten und öffentliche Organisationen) werden von der RBI betreut. Die Bedürfnisse der Kunden, als deren „Financial Advisor“ sich die RBI sieht, stehen dabei immer im Mittelpunkt.

Governance und Compliance

Die RBI 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 unseres Bankkonzerns. Basis hierfür sind die traditionellen Raiffeisen-Werte (siehe Seite 11) 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 § 243c des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) wurde für die RBI AG von der KPMG 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 den Geschäftsbericht der RBI.

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 Anmelde-möglichkeit 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 fest schreibt (siehe ab Seite 41 im Kapitel „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 internationaler Standards, die auf den Wertvorstellungen Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitiger Respekt, Initiative, Teamwork und Integrität basieren.

Das Geschäftsmodell der RBI stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und entsprechend auf den Homepages der RBI und der Netzwerkbanken in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Außerdem wird erwartet, dass sämtliche Personen, die Leistungen für die RBI oder in ihrem Auftrag erbringen, sowie all ihre anderen Geschäftspartner, Regeln und Standards anwenden, die mit denen des Kodex identisch oder vergleichbar sind. 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 RBI 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.



Menschenrechtsverletzungen können zu illegalem Profit führen, Sklaverei und Menschenhandel unterstützen, schlechte Arbeitsbedingungen aufrechterhalten und zu anderen Missbräuchen führen. Die RBI ist bestrebt, die implementierten Kontrollen über finanzierte Projekte und Firmenkunden sowie über bestehende und potenzielle Lieferanten weiter zu verbessern. Die RBI finanziert weder indirekt noch direkt Geschäfte, Projekte oder Parteien, wenn dabei erkennbar Menschenrechte verletzt werden. Die Mitarbeiter sind u. a. angewiesen, Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit zu berücksichtigen und im Zweifelsfall Compliance zu involvieren.



Der CoC wurde 2017 überarbeitet und an verbesserte Standards nach internationalen Gepflogenheiten und das „ethische Bank“-Konzept angepasst. Die neue Version wurde einer umfassenden Konsultation mit den verschiedenen Interessengruppen unterzogen und vom Vorstand der RBI AG im Januar 2018 genehmigt. Der Inhalt wurde neu strukturiert, um die Lesbarkeit zu erleichtern und transparenter zu machen. Der neue Wortlaut ist stärker prinzipienorientiert und es wurden klarere Anforderungen und Verpflichtungen festgelegt. Der frühere Text wurde umformuliert und erläuternde Elemente wurden reduziert. Mehrere, bereits existierende und sonst verbindende Elemente wurden unter neuen Titeln zusammengefasst. Neue Themen wurden im Einklang mit externen und internen Entwicklungen hinzugefügt (z. B. hinsichtlich Nachhaltigkeit, Social Media, Finanzkriminalität, Corporate Governance, Internes Kontrollsystem). Betreffend die sensiblen Geschäftsfelder „Atomenergie“, „Waffen und Kriegsmaterial“ und „Gambling“ wurden zusätzlich interne Policies verabschiedet, welche von allen Mitarbeitern befolgt werden müssen.



Die RBI 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 11).

Compliance



Die RBI 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 RBI 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. 2017 wurden in insgesamt fünf Netzwerkbanken Bußgelder in Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt. Aus Vertraulichkeitsgründen kann der monetäre Wert nicht genannt werden.

Jeder neue Mitarbeiter der RBI muss Schulungen zum Themenbereich Compliance besuchen. Diese decken insbesondere Aspekte der Prävention von Wirtschaftskriminalität (v. a. Korruptions- und Betrugsprävention), des Marktmissbrauchs, von Interessenskonflikten sowie adäquate Maßnahmen und Regeln zu internen Meldepflichten ab. Weiters müssen definierte Mitarbeitergruppen 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 2017 wurden gruppenweit 41 Prozent des Boards, 44 Prozent der B-1 Manager sowie 48 Prozent der B-2 Manager, 58 Prozent der sonstigen Manager und 64 Prozent der Mitarbeiter ohne Managementfunktion zum Thema Korruptionsprävention geschult und mussten sich einem Test unterziehen. In der RBI AG waren es 35 Prozent der B-1 Manager, 43 Prozent der B-2 Manager, 50 Prozent der sonstigen Manager und 59 Prozent der Mitarbeiter ohne Managementfunktion.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Korruptionsprävention orientieren sich an den Prinzipien des österreichischen Strafrechts, des englischen Bribery Act sowie des amerikanischen Foreign Corruption Practises Act in der jeweils gültigen Fassung. Diese umfassen die Verpflichtung der Führungskräfte aller Einheiten der RBI, 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. Um eine möglichst lückenlose Plausibilisierung von Einladungen und Geschenken zu gewährleisten, werden relevante Kostenrefundierungen seit 2017 nur mehr bei Vorlage eines Compliance Statements seitens Accounting freigegeben. Darüber hinaus werden Lieferanten und Geschäftspartner zusätzlich zu Kunden auf Integrität und Reputation geprüft. Die relevanten Daten daraus werden auch im Zuge des MiFID II Inducement Registers veröffentlicht.

Unser Rahmen für Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung basiert auf folgenden Grundsätzen: proportionale, prozessbasierte jährliche Risikobewertung und Szenarioanalyse; Engagement der Geschäftsleitung; rigorose Offenlegung von Geschenken, Einladungen, Nebentätigkeiten, Unternehmensbeteiligungen und Sponsoring; kontinuierliches Kommunikations- und Schulungsprogramm einschließlich Wissenstest; Überwachung und Überprüfung des Unternehmensverhaltens (Konzentrationsrisiken, Buchhaltungskontrollen, um Erstattungen ohne Compliance-Genehmigung zu vermeiden).

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 für Wirtschaftskriminalität exponiert 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 RBI AG gegeben. Klare Regelungen dazu sind im CoC festgelegt und werden von Compliance überwacht. Sponsoring und (finanzielle) Unterstützungen und Zuwendungen erfolgen darüber hinaus nur an anerkannte und reputationseinwandfreie Privatorganisationen.

Die RBI verfügt über ein gut etabliertes internes Kontrollsystem, das dokumentierte Kontrollen und Anforderungen in internen Governance-Dokumenten beinhaltet, um Transparenz in Rollen/Verantwortlichkeiten, eine periodische Validierung der Angemessenheit und Effizienz der Kontrollen zur Bewältigung der zugrunde liegenden Risiken und eine periodische Überprüfung der Kontrollen über verschiedene Testformen zur Messung ihrer Wirksamkeit zu ermöglichen. 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 RBI sind verpflichtet, Lobbyisten, die für sie tätig sind, in das nationale Lobbying- und Interessenvertretungsregister einzumelden. In der RBI erfolgt die Lobbying-Arbeit über die RBI AG sowie den Fachverband der Raiffeisenbanken (als Teil der Wirtschaftskammer Österreich, WKÖ). Die RBI AG ist dementsprechend in das Österreichische Lobbying- und Interessenvertretungsregister eingetragen.

Auf EU-Ebene ist die RBI 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 RBI 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 RBI 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 RBI tätig sind, und erklären, dass sie im Lobbying- und Interessenvertretungsregister eingetragen sind.

Jeder Lobbyist der RBI 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 RBI AG kann als einziger für die gesamte RBI 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 RBI AG umgesetzt. Auch im Jahr 2017 wurden seitens der RBI keinerlei finanzielle oder Sachspenden an Politiker, Parteien oder diesen nahestehende Institutionen getätigt.

Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Für den langfristigen Erfolg und die Überlebensfähigkeit eines Unternehmens ist erfolgreiches wirtschaftliches Handeln Voraussetzung. Ökonomische Wertschöpfung ist meist Hauptziel produktiver Tätigkeit. Nur durch sie ist gewährleistet, dass auch andere, ethische Ziele verwirklicht werden können. Durch die ökonomische Wertschöpfung ihrer Unternehmenstätigkeit schafft die RBI Mehrwert für das Unternehmen selbst und somit für ihre Eigentümer und Mitarbeiter, für ihre Kunden und die Wirtschaft. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zu Stabilität, Resilienz und Leistungsfähigkeit des Wirtschaftssystems und des Wohlstandes.

Eine weitere Voraussetzung ist 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 2017 auf Seite 150 f.). Die folgenden Tabellen sollen einen Überblick über den direkten wirtschaftlichen Beitrag der RBI für die Volkswirtschaft geben.

Betriebsergebnis (in Mio. €)			
	2017	2016 pro forma*	Veränderung
Zinsüberschuss	3.208	3.197	11
Provisionsüberschuss	1.719	1.599	120
Handelsergebnis	244	220	25
Laufendes sonstiges betriebliches Ergebnis	57	96	-39
Betriebserträge	5.228	5.112	116
Personalaufwand	-1.554	-1.552	-2
Sachaufwand	-1.222	-1.214	-8
davon regulatorischer Sachaufwand	-148	-152	4
Abschreibungen	-328	-375	46
Verwaltungsaufwendungen	-3.104	-3.141	37
Betriebsergebnis	2.123	1.971	153

Folgende Tabelle zeigt den Wertbeitrag für die wichtigsten Stakeholder – die Eigentümer, die Mitarbeiter, die Wirtschaft und die öffentliche Hand. Die „Investitionen in die Gemeinschaft“ werden seit 2015 gesondert berichtet.

Finanzströme an Stakeholder (in Mio. €)		
	2017	2016 pro forma*
Eigentümer – Dividenden	0	0
Mitarbeiter – Löhne und Gehälter	1.179	1.183
Wirtschaft – Investitionen und Betriebskosten	1.226	1.210
Investitionen in die Gemeinschaft	3	4
Öffentliche Hand	720	728
Ertragssteuern (ohne latente Steuern)	322	281
Bankenabgabe	121	174
Soziale Abgaben	277	272
Eigenkapitalstand zum 31.12.	11.241	9.794

* Seit Jänner 2017 ist das von der RZB eingebrachte Geschäft in der RBI vollständig enthalten. Die aktuellen RBI-Zahlen beziehen sich auf die verschmolzene Bank; sofern nicht anders angegeben, basieren die historischen Pro-forma-Zahlen auf dem fusionierten Institut (Berücksichtigung der Verschmelzung).

Wesentliche Kennzahlen der RBI nach Segmenten (in Mio. €)

2017	Bilanzsumme	Veränderung zum Vorjahr	Geschäftsstellen	Mitarbeiter	Ergebnis nach Steuern	Kunden in Millionen	Verbindlichkeiten gegenüber Kunden
Polen	11.724	-2,7%	237	3.871	49	0,8	8.256
Tschechien	16.125	9,2%	132	3.325	139	1,1	12.266
Slowakei	12.606	6,3%	190	3.867	129	0,9	10.036
Ungarn	7.040	6,6%	71	1.993	113	0,5	5.049
Segment Zentraleuropa	46.814	4,6%	631	13.069	419	3,4	35.608
Albanien	1.883	-5,9%	78	1.229	34	0,5	1.542
Bosnien und Herzegowina	2.156	4,8%	98	1.277	38	0,4	1.691
Bulgarien	3.723	10,0%	136	2.576	69	0,6	2.753
Kosovo	922	2,9%	48	730	26	0,5	3.354
Kroatien	4.606	-1,8%	75	2.106	18	0,3	734
Rumänien	8.144	2,9%	454	5.333	107	2,3	6.487
Serbien	2.277	8,6%	89	1.541	55	0,7	1.715
Segment Südosteuropa	23.709	2,9%	978	14.792	346	5,4	18.277
Belarus	1.518	-0,4%	90	1.906	65	0,8	975
Russland	12.060	2,5%	185	8.229	443	2,5	9.200
Ukraine	2.004	-1,2%	500	7.997	181	2,5	1.556
Segment Osteuropa	15.579	1,7%	775	18.132	689	5,7	11.731
Group Corporates & Markets Segment	41.435	2,0%	25	2.680	209	2,0	21.598
Segment Corporate Center	37.204	8,6%	-	1.027	654	-	498
Überleitung/Sonstige	-29.595	-	-	-	-1.071	-	-2.880
Gesamt	135.146	0,3%	2.409	49.700	1.246	16,5	84.831

Verantwortung im Kerngeschäft – Produktverantwortung

In der RBI gehören Werte wie Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung in Bezug auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt seit jeher zu den Grundprinzipien. Die Bedürfnisse der Kunden sind diesbezüglich deckungsgleich mit dem Werteverständnis von Raiffeisen. Betrachtet man die von uns angebotenen Produkte und Services, so sehen wir wachsendes Kundeninteresse an einer nachhaltigen Ausgestaltung dieser.

Die RBI fühlt sich einer ausgeprägten Dienstleistungskultur verpflichtet, welche hinsichtlich der Qualität 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 dabei den Impact auf Gesellschaft und Umwelt mit zu berücksichtigen. Selbstverständlich bieten wir ein Produkt oder eine Dienstleistung nur dann an, wenn wir über das entsprechende Fachwissen, die notwendige Infrastruktur und die nötige Lizenz verfügen. 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 können dies z. B. Video- oder Telefonberatung oder modernste Internet- und Mobile-Banking-Lösungen sein. Mit Hilfe dieser Vertriebs- und Betreuungskanäle bietet die RBI ihren Kunden – neben den rund 2.400 Geschäftsstellen, die nach wie vor das Rückgrat der Betreuung darstellen – ein breites Produktspektrum an (z. B. Konto-Pakete, Zahlungsverkehr, Konsumentenfinanzierung sowie Hypothekarkredite), aus dem sie entsprechend ihren Bedürfnissen wählen können. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf verständlichen und kundenfreundlichen Lösungen, einer erstklassigen Beratungsqualität 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).

Aufgrund der Systemrelevanz von Banken und ihrem Beitrag zur Funktionsfähigkeit des volkswirtschaftlichen Kreislaufs sehen wir es



© Ian Ehm

Reinhard Friesenbichler,
Geschäftsführer rfu

„2017 ist das Jahr, für das EU-weit viele große Unternehmen erstmals zur „nicht-finanziellen Berichterstattung“ verpflichtet sind. Dahinter steckt nicht weniger als die Tatsache, dass die Unternehmenswelt zu „Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ aktiv Stellung beziehen muss. Die Österreichische Umsetzung dieser EU-Richtlinie trägt den sperrigen Namen „Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz“, kurz „NaDiVeG“, die im Laufe des Jahres 2018 (bezogen auf 2017) für spannenden Lesestoff sorgen wird. Hierbei hat der Gesetzgeber ausdrücklich auch an die Finanzbranche gedacht, die als ökologisch und gesellschaftlich besonders relevante Akteursgruppe betrachtet wird. Zu Recht! Sind es doch Finanzunternehmen, die Kapitalströme in die verschiedenen Äste und Zweige des Wirtschaftssystems lenken und damit Verantwortung für damit verbundene Risiken und Auswirkungen (mit)tragen. Damit wird verbindlich, was die auf Freiwilligkeit basierende „Global Reporting Initiative“ (GRI) seit zwei Jahrzehnten vorgespurt hat. Und in Verbindung mit den 2016 in Kraft getretenen „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der UN existiert nun erstmals ein internationales, umfassendes Rahmenwerk zur Auseinandersetzung mit unternehmerischer Nachhaltigkeit – in Worten und Taten.“

ZITAT



als unsere Verpflichtung, großes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen zu legen. 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 zu berücksichtigen. Das heißt, wir sind bestrebt, Produkte anzubieten, welche einen besonderen gesellschaftlichen, ökologischen und realwirtschaftlichen Nutzen stiften und das Angebot an Produkten zu minimieren, welche für die Gesellschaft oder die Umwelt ein Risiko bergen. Es wurden in der Berichtsperiode 2017 keine verbotenen Produkte oder solche, die Gegenstand öffentlicher Debatten sind, angeboten bzw. verkauft.

Besonderes Augenmerk wird auf Innovation und 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 unserer 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 der RBI weiter stärken. Damit einhergehend wurden 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. Das Thema Digitalisierung stellt dabei für die RBI nach wie vor eine zentrale strategische Herausforderung dar.

Veränderte Rahmenbedingungen im Wettbewerbsumfeld, neue Technologien und Geschäftsmodelle, rasch wechselnde Kundenanforderungen und der Markteintritt neuer aufstrebender Unternehmen stellen die RBI vor entsprechende Herausforderungen. In großen internationalen Unternehmen ist es oftmals schwierig, tiefgreifende Innovationen zu erschließen. Diese sind jedoch der Schlüssel, um konkurrenzfähig zu bleiben. Innovative Methoden, wie beispielsweise Prototyping, Kundentests oder Konzepttests, helfen uns dabei, Ideen, Produkte und Prozesse am Anfang ihres Entwicklungszyklus zu testen. Zum einen soll dadurch Fehlinvestitionen und Fehlentwicklungen vorgebeugt werden. Des Weiteren kann bereits in einem frühen Entwicklungsstadium eine Prognose über den voraussichtlichen Markterfolg getroffen werden. Durch das Miteinbeziehen unterschiedlicher Testpersonen können Produkte und Leistungen wesentlich kostengünstiger hergestellt bzw. verbessert werden. Dadurch kommt es zu einer effizienten materiellen und personellen Ressourcennutzung.

Vor diesem Hintergrund wurden von der RBI Projekte wie das Elevator Lab oder das Intrapreneurship-Programm initiiert, um auf den digitalen Strukturwandel zu reagieren. Mit dem Intrapreneurship-Programm verfolgen wir nicht nur eine aktive Förderung des Unternehmergeistes innerhalb der Organisation, vielmehr werden die Mitarbeiter auch dazu motiviert, ihre eigenen Ideen zu verfolgen und deren Potenziale in einer innovationsfreundlichen Unternehmenskultur vollständig auszuschöpfen. Innerhalb bestehender Strukturen soll das Intrapreneurship-Programm als Innovationsbeschleuniger dienen. Am 1. Juni 2017 wurde das Accelerator-Programm „Elevator Lab“ von Johann Strobl, CEO der RBI, auf dem Gründer- und Technologiefestival „Pioneers“ präsentiert. Das Accelerator-Programm ist der erste FinTech-Accelerator in Zentral- und Osteuropa. Konkret wurden sogenannte „Later Stage Startups“ in den Bereichen KMU Banking, Big Data Analytics, RegTech, Payments & Transactions, Branch of The Future sowie Investing & Trading Tech gesucht. Ziele der gemeinsamen Zusammenarbeit sind unter anderem langfristige Kooperationen sowie die Erweiterung des eigenen Produkt- und Leistungsportfolios.

In der RBI 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 RBI achtet auf die Umwelt. Deshalb bedenken wir bei den von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen immer auch die damit verbundenen ökologischen Folgen. Insbesondere entsprechen Finanzierungen von oder Beteiligungen an Geschäften bzw. Projekten, welche das Risiko einer nachhaltigen Umweltgefährdung in sich bergen, nicht unserer Geschäftspolitik. Unser Ziel ist es, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auf ein Minimum zu beschränken und den CO₂-Ausstoß zu senken. Die RBI 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 des Konzerns. 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 RBI bekennt sich zur Förderung von umweltfreundlichen Technologien. Die Kampfansage an den Klimawandel, auf Basis des Klimaabkommens in Paris 2015, gab unseren diesbezüglichen 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 Gültigkeit haben. So vermeiden wir die Finanzierung neuer thermischer Kohlebergbauprojekte und neue Kundenbeziehungen im Bereich des thermischen Kohlebergbaus sowie 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 RBI ist sich der Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft bewusst. Praktisch der gesamte Zahlungsverkehr wird über Banken abgewickelt, und über die Vergabe von Krediten haben sie Einfluss darauf, für welche Zwecke finanzielle Mittel verwendet werden. Unsere Produkte und Dienstleistungen können somit direkt dazu beitragen, die Lebenssituation und das Konsumverhalten von Menschen zu beeinflussen. Eine indirekte Beeinflussung erfolgt, wenn es um Investitionen in Projekte oder Unternehmungen mit gesellschaftlicher/sozialer Relevanz geht und Menschen davon profitieren bzw. durch solche Nachteile erleiden.



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 in Zusammenhang stehen, die gegen die Europäische Menschenrechtskonvention, die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes, die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UN-Konventionen oder die Rechte der lokalen Bevölkerung oder der Urvölker verstoßen. Die RBI beteiligt sich auch 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 RBI 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 RBI strenge organisatorische Regeln, deren Einhaltung regelmäßig durch die Konzernrevision überwacht wird. Zudem orientieren sich sämtliche innerhalb der RBI implementierten und angewendeten Datensicherheitsmaßnahmen an den jeweils aktuellen technischen Sicherheitsstandards.

Die wichtigsten Grundsätze der in der RBI 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 2017 gab es in der RBI AG 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 vier Netzwerkbanken zu Beschwerden wegen Datenschutzverletzung und in einer Netzwerkbank zu einem Fall von betrügerischem Datendiebstahl, wobei jedoch keine Veröffentlichungen von Kundendaten bekannt wurden. 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 RBI hat sich einer verantwortungsvollen Kreditvergabe verpflichtet. Dazu gehört auch, dass wir danach trachten, an Kunden nur so viel zu verleihen, wie es ihren wirtschaftlichen Möglichkeiten entspricht. Wir streben 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).

Unsere Konzernrichtlinie „RBI Retail Credit Policy“ beschreibt unsere ausgewogene Herangehensweise an das Kreditrisiko – sowohl im Interesse des Kunden als auch unserer Risiko-Steuerung. 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. Dabei wenden wir eine konservative Regulierung auf das Verhältnis zwischen Darlehensbetrag und Sicherheiten und auf das Verhältnis zwischen Darlehensbetrag und Gehalt an. Um diese Berechnung zu unterstützen, wenden wir auch eine Berechnung des Haushaltseinkommens/der Lebenshaltungskosten für jeden Markt an.

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 RBI setzt sich zum Ziel, ihm anhand der verfügbaren Informationen und Ergebnisse der Bonitätsbeurteilung ein passendes und maßgeschneidertes Angebot zu offerieren.

Ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit Kunden bei Zahlungsschwierigkeiten gehört zum Selbstverständnis unseres Bankgeschäfts. Bei den ersten für die RBI 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. Sofern sich bei der Bedienung der Kredite Schwierigkeiten ergeben, betrachtet die RBI jeden Einzelfall individuell und prüft, wie dem Kunden mittels Stundungen, Tilgungsaussetzung, Kreditneustrukturierung etc. im wirtschaftlich vertretbaren Rahmen geholfen werden kann. Die RBI 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 RBI führt im Falle eines Konflikts ein faires und sachliches Beschwerdeverfahren durch.

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 unseres Bankkonzerns 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 UN-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 RBI. 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 RBI nicht am Bau von und an Geschäften mit Atomkraftwerken 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 RBI beteiligt sich nicht an Unternehmen, die Militärgüter und Waffen herstellen, warten oder damit Handel betreiben. Finanzierungen und andere Geschäfte mit militärischen Unternehmen werden streng begrenzt. Außerdem hält sich die RBI selbstverständlich an internationale Vorgaben zu Finanzsanktionen und Handelsbeschränkungen. Wie bereits erwähnt, sind wir auch Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (siehe Seite 11). Im Zusammenhang mit der Glücksspielindustrie trachten wir danach, ausschließlich seriöse, transparente Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum oder anderen europäischen Ländern mit einem regulierten Markt für die Glücksspielindustrie zu finanzieren, die der Aufsicht unterliegen, den Grundsätzen des verantwortungsbewussten Glücksspiels entsprechen sowie den AML- und CTF-Standards unterliegen.

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. 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 2017 auf Seite 151).



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. Themenstellungen rund um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen werden von Group Compliance verantwortet.

Die beschriebenen konzernweiten 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 Umweltrisikostategie der jeweiligen Bank, legen teilweise höhere Minimalkriterien fest bzw. definieren die genaue Vorgehensweise, um alle vereinbarten Prinzipien zu befolgen.

In acht 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 d.d. Bosna i Hercegovina, Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien (die sich außerdem zur Einhaltung der EBRD-Standards verpflichtet hat), Raiffeisen banka a.d. in Serbien, Priorkbank 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 Schlüsselemente des E&S-Risikomanagementprozesses. Jeweils ein vom Vorstand nommierter 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 Monitoringanfordernisse 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 im Nicht-Retail-Segment. 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. Darüber hinaus erfolgt eine Managementqualitätsbeurteilung ökologischer und sozialer Risiken sowie eine allgemeine Beurteilung der Qualität des Anlagevermögens, die im Rahmen der qualitativen Bewertung in die Corporate Rating Database aufgenommen wird. Für das Retail-Segment enthält die Richtlinie Kriterien für die Kreditvergabe im Bereich des Umweltschutzes, und eine Reihe von sensiblen Geschäftsbereichen ist von der Kreditvergabe ausgeschlossen. Diese Informationen werden als Teil der qualitativen Bewertung in die SMB-Rating-Datenbank aufgenommen.

Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden und ausgezeichnete Kundenbeziehungen haben für uns oberste Priorität. Deshalb wird die Kundenzufriedenheit in der RBI sowohl im Retail- als auch im Firmenkundengeschäft regelmäßig gemessen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Werte ermöglichen.

Im Geschäft mit Privatkunden, Klein- und Kleinstunternehmen sind die Messungen der Kundenzufriedenheit und der Servicequalität seit einigen Jahren integraler Bestandteil der Geschäftssteuerung. Wir nutzen dazu seit 2012 eine Vielzahl an unterschiedlichen Methoden, um Einblick in die Qualität, Dauer und Konsistenz von Kundenbeziehungen zu erhalten. Im Jahr 2017 verbesserte sich der „Net Promoter Score“ (NPS) der RBI um 38 Prozent und wir sind in zehn Ländern unter den Top 3 Wettbewerbern positioniert. Die NPS-Messung erfolgt lokal in allen Netzwerkbanken auf Basis einer einheitlichen standardisierten Methode für den gesamten Konzern (Der NPS basiert auf der Frage: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Raiffeisenbank einem Freund oder Kollegen empfehlen würden?“). Zusätzlich führen wir zweijährlich eine Brand-Performance-Untersuchung durch. Diese misst die Markenbekanntheit und das Markenvertrauen im Vergleich zu lokalen Wettbewerbern und im Vergleich zu anderen Netzwerkbanken. Die meisten Netzwerkbanken schneiden in dieser Untersuchung über dem Marktdurchschnitt ab. Hohe Markenbekanntheit/Markenvertrauen, stabile Marktpräsenz sowie eine hohe Beratungsqualität der Mitarbeiter sind unter den am häufigsten angeführten Gründen für die Weiterempfehlung. Wir haben in allen Netzwerkbanken in die Etablierung eines Customer Experience Managements investiert. Dies besteht aus der Entwicklung von Kompetenzen zur Steigerung des Kundenerlebnisses, dem Aufbau von Mess- und Steuerungskriterien sowie der Verankerung von Kundenzufriedenheit in der Strategie der Netzwerkbanken.

Die regelmäßigen Messungen der Kundenzufriedenheit und des Kundenerlebnisses werden dazu genutzt, Veränderungen zu reflektieren und zu analysieren. Auch die zunehmend populären digitalen Kanäle (Website, Internet Banking, Mobile Banking sowie soziale Netzwerke) sind mittlerweile ein integraler Bestandteil aller Messungen. Ergebnisse werden sorgfältig ausgewertet und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Unsere Kunden nehmen das Angebot an digitalen Kanälen sehr gut auf (insgesamt nutzen ca. 26 Prozent der Kunden Online- oder Mobile Banking) und auch die Customer Satisfaction Scores (CSS) steigen stetig: 2017 erhöhte sich der CSS-Wert für unsere digitales Angebot um 3,5 Prozent. Auch in der internen NPS-Messung für die digitalen Kanäle haben wir Fortschritte gemacht (Steigerung um 20 Prozent im Jahr 2017). Parallel dazu haben wir auch in den „traditionellen“ Kanälen (Filialen) Qualitätssteigerungen erzielt.

In Kombination mit den laufenden Messungen – von Servicequalität, Beschwerdeanalyse, Post-Beschwerdezufriedenheit, Wartezeitenanalyse, Mystery Shopping sowie Marken-, Transaktions- und Kundenbeziehungsumfragen – können wir damit die Betreuungsqualität laufend verbessern und Maßnahmen 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 2017 eine Marktstudie mit Fokus auf das Segment Firmenkunden mit über 50 Millionen Euro Jahresumsatz durch. Die Ergebnisse lagen zu Redaktionsschluss noch nicht vor.

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 im gesamten Konzern außer Frage gestellt (siehe Seite 55, „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 2017 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“, „Global Finance“ und „EMEA Finance“ die RBI zur „Bank of the Year in CEE“ bzw. zur „Best Bank in CEE“ gekürt. Bereits zum siebenten Mal in Folge wurde sie für „Best Cash Management Services in CEE“ von „EMEA Finance“ ausgezeichnet. Als „Beste Bank“ oder „Bank des Jahres“ in ihren jeweiligen Ländern geehrt wurden die Tochterbanken in Albanien (EMEA Finance: „Best foreign bank“), Belarus (Euromoney, The Banker, EMEA Finance: „Best foreign bank“), Bosnien und Herzegowina (EMEA Finance, Euromoney, Global Finance), Bulgarien (The Banker), Kosovo (EMEA Finance), Rumänien (EMEA Finance: „Best foreign bank“, Global Finance, The Banker: „Best private bank“), Polen (The Banker: „Best private bank“) Russland (EMEA Finance: „Best foreign bank“), Serbien (EMEA Finance, Euromoney), der Slowakei (EMEA Finance, Euromoney), Tschechien (EMEA Finance: „Best private bank“), Ukraine (EMEA Finance, Euromoney) und Ungarn (EMEA Finance).

Global Finance zeichnete die RBI außerdem als „Best Bank for Working Capital Optimization in CEE“ aus, und The Banker kürt sie zur „Best Transaction Bank in CEE“. Die slowakische RBI-Tochter Tatra banka wurde von Global Finance als „Best Consumer Digital Bank in CEE“ sowie für „Best Web Site Design in CEE“, von Euromoney als „Best Digital Bank in CEE“ sowie von EMEA Finance als „Most innovative bank in CEE & CIS“ und für den „Best product launch in CEE & CIS“ ausgewählt. EMEA Finance und Euromoney ernannten die RBI zur „Best investment bank“ Österreichs. Die Reihe an Auszeichnungen von für Investment Banking-Services und -Transaktionen komplettierten u. a. die Kronen für den „Best securitisation deal in Europe“, das „Best Schuld-scheindarlehen“ und den „Best sovereign bond in CEE“ (jeweils EMEA Finance).



In Österreich ist Raiffeisen auch 2017 zum wiederholten Mal die erfolgreichste Bankengruppe bezogen auf die Kundenanteile – sowohl im Privatkunden- als auch im Firmenkundenbereich. 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 2017 des European Brand Instituts mit einem Wert von 1,87 Milliarden Euro an sechster Stelle aller bewerteten Marken. In der Finanzdienstleistungsbranche ist Raiffeisen die unangefochtene Nummer eins in Österreich.

Beschwerdemanagement

Die RBI hat in Umsetzung der Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für europäische Finanzinstitute des EBA/ES-MA (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 RBI 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.

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 RBI 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 Schaden 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 zwei Netzwerkbanken wurden im Berichtszeitraum 2017 Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informations- und Kennzeichnungspflicht von Produkten und Dienstleistungen festgestellt und 21 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 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 RBI 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 werden ausschließlich durch den Bereich Group Marketing im Wiener Head Office entwickelt und beauftragt. Dieser gibt auch alle lokalen Kampagnen der Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa frei, indem TV-Spots, Online-Werbung, Printschaltungen etc. vor der Veröffentlichung begutachtet und genehmigt werden.

Ein funktionierender Kapitalmarkt und das öffentliche Vertrauen in diesen sind der RBI ebenso wichtig wie ihr eigenes Ansehen als professioneller Marktteilnehmer. Jede Handlung, die diesen Grundsatz gefährdet, würde sowohl für die RBI 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 gerichtlichen Verfahren in Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, welches zu Redaktionsschluss noch im Laufen war.

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 stehen folgende Bestrebungen im Fokus: „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), „Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern“ (Ziel 7) und „Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen“ (Ziel 13).

Nachhaltige Finanzierungen am Standort Wien

(durch RBI AG, falls nicht anders erwähnt)

2017 wurden wieder zahlreiche Neugeschäfte in – aus Nachhaltigkeitssicht – wünschenswerten Bereichen getätigt.

Positive Auswirkungen auf Realwirtschaft, Infrastruktur und Regionalentwicklung

- **Gemeinnützige Projekte der öffentlichen Hand:**
Die RBI AG hat im vergangenen Jahr 199 Institute der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich bei zusätzlichen 88 Finanzierungen von Wasserversorgungseinrichtungen, Abwassersystemen, Schulen und Kindergärten oder ähnlichen Projekten der öffentlichen Hand im Wert von 76 Millionen Euro unterstützt. Somit beträgt die Gesamtsumme an neuen und bestehenden Finanzierungen, die wir 2017 unterstützt haben, 884 Millionen Euro.

Positive Auswirkungen auf Gesellschaft und Soziales

- **Gesundheit:**
Zur Etablierung eines modernen Notfall- und Ambulanzwesens in Sri Lanka – entsprechend einem europäischen Standard – und Verbesserung der medizinischen Notfallstruktur wurde ein langfristiger Entwicklungshilfekredit zur Verfügung gestellt. Dadurch wurde der Kauf moderner und funktioneller Ambulanzfahrzeuge ermöglicht. Nach wie vor wird Krankenhausmüll in Kamerun auf öffentlichen Mülldeponien entsorgt. Um eine ordnungsgemäße Entsorgung von infektiösem Krankenhausabfall in 25 Distriktkrankenhäusern zu gewährleisten, wurden Soft-Loan-Mittel zur Finanzierung der Anschaffung von Verbrennungsanlagen für Krankenhausmüll zur Verfügung gestellt.
- **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 1,6 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:

Seit mittlerweile drei Jahren fließt bei den Wohnbauprojekten von „Raiffeisen WohnBau“, einer Marke der Raiffeisen-Leasing GmbH, neben dem „Quality Living“-Gütesiegel mit dem Projekt „Kunst und Wohnen“ ein zusätzlicher Nachhaltigkeitsaspekt ein. Vorwiegend junge, aber auch bereits arrivierte Künstler, die von einer Kuratorin vorgeschlagen und von einer Jury ausgewählt werden, gestalten den Eingangs- bzw. Außenbereich der Wohnhausanlagen. Jedes Kunstwerk ist eine auf das jeweilige Gebäude, dessen Lage oder Historie zugeschnittene Sonderanfertigung, das Bewohner wie Besucher des Wohnhauses gleichermaßen willkommen heißen soll. So sind zwischenzeitlich bereits zehn Kunstobjekte entstanden und einige mehr juriiert worden. 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. Dabei geht es um ein Engagement für Kunstprojekte, das über vereinzelte Sponsoring- und Dekorationsaktivitäten hinausgeht.



Kunst und Wohnen: Sebastian Schlager „Outside in“ in Wien 5, Stolberggasse 41, © Irene Schanda



Kunst und Wohnen: Thomas Laubenberger „sicht beton mauer – beton mauer sicht“ in Innsbruck Igls, Badhausstraße 11a+b, © Bernhard Hörtnagl

Positive Auswirkungen auf Umwelt und Klima

- Erneuerbare Energie:

Die RBI AG finanzierte ein wegweisendes Projekt, bei dem einer der weltgrößten Energieversorger mit starker österreichischer Präsenz im Facility-Management-Bereich als Turn-Key-Provider eine Photovoltaik-Dachanlage (1.008 kWp) auf einem neu errichteten Retailmarkt in St. Pölten plante, errichtete und betreibt und den Standort in den kommenden 25 Jahren über ein Energieliefer-Contracting mit Strom aus der PV-Anlage beliefert. Der Markt wurde als „Zero Emission“-Gebäude realisiert, und die installierte PV-Anlage ist ein wesentlicher Bestandteil des Nachhaltigkeitskonzeptes. Das Finanzierungskonzept und der rechtliche Rahmen dienen als Role Model für die Errichtung weiterer Retailmärkte mit einem „green footprint“.



Das gesamte Finanzierungsvolumen in der Kategorie „Erneuerbare Energie“ umfasste per Ende 2017 in der RBI AG rund 156 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.

- Energieeffizienz:

Teilnahme in Höhe von 20 Millionen Euro an einer syndizierte Finanzierung für die Errichtung eines Werkes zur Herstellung von verschiedenen Trockenerzeugnissen aus Milch, insbesondere Babynahrung. Wesentlicher Baustein bei der Konzipierung des Werkes ist die Errichtung eines neuen Sprühtrocknungsprozesses inkl. Aufbau eines prozessintegrierten Wärmerückgewinnungssystems. Die Gesamtinvestitionskosten belaufen sich auf 90 Millionen Euro. Die Finanzierung wurde von der KfW im Rahmen des Programmes „Energieeffizienz Produktionsanlagen“ refinanziert.

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“ vor-

rangig behandelt. Neben der Planung und dem Bau von möglichst energieeffizienten Baukörpern wird durch intelligente und energieeffiziente Energieaufbereitung und -steuerung die Nachhaltigkeit aktiv behandelt. Es mehren sich Bereiche in Wien, in denen keine ausreichende Stromversorgung für Wohnhausanlagen mit den aktuellen Erfordernissen, wie Elektromobilität, bereitgestellt werden können. Daher müssen alternative Konzepte angedacht und ausgearbeitet werden, die unter möglichst schonender und effizienter Nutzung der Ressourcen eine ökologisch und ökonomisch optimale Versorgung gewährleisten. Aktuell soll beispielsweise im Wohnhausprojekt Kahlenbergerstraße 17 die Nutzung des vorhandenen geringen Stromvolumens optimal genutzt werden. Grundsätzlich werden alle Verbraucher auf Stromeffizienz beurteilt und beispielsweise nur LED-Beleuchtungen installiert. Um eine Stromreserve für die Elektromobilität und ein Maximum an PKW-Ladestationen zu ermöglichen soll der nicht genutzte Strom der Gesamtwohnanlage intelligent zur Ladung herangezogen werden können, ohne sicherheitsrelevante Anlagen, wie Aufzüge oder Pumpen, zu beeinträchtigen.

- Alternative Mobilität:

Raiffeisen-Leasing konnte die Marktführerschaft im Jahr 2017 bei der Finanzierung von alternativ angetriebenen Fahrzeugen abermals unter Beweis stellen und weiter ausbauen. Aktuell hat sie die Finanzierung von voll-elektrischen Fahrzeugen im Ausmaß von rund 56,3 Millionen Euro im Bestand. Im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung gewann sie die Ausschreibung „Fuhrparkmanagement für alternativbetriebene Kraftfahrzeuge“ der österreichischen Bundesbeschaffung GmbH (BBG), dem Einkaufsdienstleister der öffentlichen Hand. Überdies wurde die Programmpartnerschaft von klimaaktiv, der Klimaschutzinitiative des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus neuerlich abgeschlossen. Die letzte bestehende Modellregion „E-LOG Klagenfurt“ wurde mit Ende 2017 erfolgreich beendet. Im Rahmen des bundesweiten E-Mobilitätspaketes, welches mit 1.1.2017 startete, sind somit keine weiteren Modellregionen erforderlich. Die Fördermittel kommen bundesweit für die Förderung alternativ betriebener Kraftfahrzeuge zur Auszahlung.

- Naturschutz:



André Rupprechter, ehemaliger Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, bei der Übergabe des Klimaschutz-Zertifikats an Manfred Url, Generaldirektor der Raiffeisen Bausparkasse, © RBSK

Mit einer innovativen Klimakampagne unterstützte die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. (RBSK) ein nachhaltiges Klimaschutzprojekt in Simbabwe. Während des Aktionszeitraums von 30. Jänner bis 31. März 2017 kaufte die RBSK für jede grundbücherlich besicherte Bausparfinanzierung CO₂-Zertifikate im Ausmaß von einer Tonne und schützt so jeweils 30 Bäume für drei Jahre. Insgesamt konnten dadurch 41.250 Bäume im südafrikanischen Simbabwe gerettet werden. Dieser Wert wurde anschließend von der RBSK auf 50.000 aufgerundet. Dadurch werden 1.500 Tonnen CO₂-Emissionen kompensiert. Aufgrund der langjährigen Erfahrung wurde diese Aktion in Zusammenarbeit mit Climate Austria abgewickelt. Von den Investi-

tionen in den Klimaschutz profitieren nicht nur die lokale Flora und Fauna, sondern auch die heimische Bevölkerung, deren Arbeitsplätze nachhaltig gefördert werden.

- Emissionsreduktionen:

Für den Bau einer hocheffizienten Gas- und Dampfanlage eines werkeigenen Kraftwerkes einer Chemieproduktionsanlage unterschrieb die RBI AG 2017 die Verträge zur Teilnahme an einer Investitionsfinanzierung mit 40 Millionen Euro im Rahmen des KfW-Energieeffizienzprogramms. Die gekoppelte Produktion von Dampf und Strom macht die Anlage besonders effizient. Die eingesetzten Brennstoffe sind überwiegend Reststoffe aus der Produktion, die somit optimal verwertet werden. Der mit der Gas- und Dampfanlage erzeugte Strom spart – verglichen mit dem durchschnittlichen Strommix in Deutschland aus Kohle, Erdgas, Kernenergie und erneuerbaren Energien – bis zu 400.000 Tonnen CO₂ ein. Das entspricht dem jährlichen CO₂-Ausstoß von bis zu 200.000 Mittelklassewagen in Deutschland.

Ebenfalls zur Emissionsreduktion trägt die Investitionsfinanzierung in Höhe von 20 Millionen Euro bei, welche für neue Busse für den Personenverkehr, die mit besonders sauberen Motoren (Abgasnorm EURO 6) und speziellen Rußpartikelfiltern ausgestattet sind, getätigt wurde. Die Abgasreinigung erfolgt auf Basis der SCR-

Technologie. Gleichzeitig kann dabei eine Lärmreduktion erreicht werden. Eine zweite Autobusfinanzierung über ebenfalls 20 Millionen Euro wurde 2017 strukturiert und wird 2018 ausbezahlt. Auch eine Schienentransportgesellschaft wurde zur Verlagerung des Transportes von der Straße auf die Schiene finanziert. Damit sollen ab 2018 die Zentren für Flotteninstandhaltung und -management erweitert und modernisiert werden. Durch diese Projekte wird eine Reduktion des Individualverkehrs erreicht.

- Nachhaltige Immobilienfinanzierungen:



Im vergangenen Jahr sind zwei von uns getätigte Immobilienfinanzierungen besonders hervorzuheben: Das im Jahr 2017 fertig gestellte Hotel Hyatt Regency, Amsterdam, mit 226 Zimmern/Suiten weist alle Erfordernisse eines 5-Sterne-Hotels auf und ist hinsichtlich Umweltstandards (Energie, Abwasser) auf höchstem Niveau. Ein Teil der historischen Fassade wurde erhalten. Das Hotel liegt innerhalb des historischen Grachten-Rings von Amsterdam und ist sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Es wurde mit dem BREEAM Certificate ausgezeichnet – dem höchsten Nachhaltigkeitszertifikat, welches jemals ein Hotel in den Niederlanden erhalten hat.

Der Bürokomplex EXPO 2000 ist ein Highlight für die Raiffeisen Property Holding International GmbH sowie ein herausragendes Objekt in der bulgarischen Hauptstadt Sofia. Das Projekt hat nun mit der Fertigstellung des Bauteiles IV mit 12.300 m² modernster Büroflächen und Tiefgarage (Baukosten insgesamt rd. 23 Millionen Euro.) seinen Vollausbau erreicht und wurde – wie auch größtenteils die ersten drei Bauphasen – von der RBI AG finanziert. Der Bauteil IV ist zur Gänze an bedeutende westeuropäische Unternehmen vermietet. Das Areal liegt auf halbem Weg zwischen dem Flughafen und der City von Sofia und ist von Wohn- und Freizeitanlagen sowie Entwicklungsgrundstücken umgeben. Das Gebäude wurde mit LEED Platinum und als „Building of the Year 2017“ in Bulgarien ausgezeichnet.



Hyatt Regency, Amsterdam, © Bart van Hoek



EXPO 2000, Sofia, © Bernd Steingruber

Das Gesamtportfolio der RBI AG bei nachhaltigen Immobilienfinanzierungen beläuft sich auf rund 317 Millionen Euro. Die Nachhaltigkeitszertifikate umfassen ÖGNI Blue Card, LEED Gold und Platinum 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.

Positive Auswirkungen auf Forschung, Bildung und Innovation

- Forschung und Wissenschaft:
In diesem Bereich wurde ein F&E-Kredit für die Entwicklung von Medikamenten zur Krebstherapie gewährt.
- Aus- und Weiterbildung:
Für die Erweiterung und Verbesserung einer bestehenden Ausbildungsanstalt für technische Berufe in Colombo, Sri Lanka, wurde eine konzessionelle Finanzierung gewährt.

Nachhaltige Finanzierungen in den Netzwerkbanken

Zentraleuropa (CE)

In Polen bot und bietet das Corporate Banking der Raiffeisen Polbank im Rahmen eines Regierungsprogramms, das von der staatlichen Entwicklungsbank Polens, Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK), betreut wird, De-minimis-Garantien. Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe werden damit durch die Verbesserung der Liquidität unterstützt. Darüber hinaus wurde im November 2017 ein Garantieprogramm umgesetzt, das ebenfalls von der BGK finanziert wird und bis zu 80 Prozent der Investitionskredite deckt. Es zielt darauf ab, Unternehmen aller Firmensegmente (große, mittlere und kleine) zu unterstützen. Erwähnenswert ist auch der sogenannte „Technological Loan“ für Betriebe. Dabei handelt es sich um ein Finanzinstrument, das Innovationen von Klein- und mittelständischen Unternehmen fördert. Das Portfolio der Raiffeisen Polbank im Bereich erneuerbarer Energien umfasst 16 Windpark-Projekte mit einem Gesamtvolumen von rund 78 Millionen Euro (einige derzeit in Umstrukturierung, hauptsächlich aufgrund regierungspolitischer Maßnahmen).

In der Slowakei finanzierte die Tatra Banka, a.s. 2017 zwei neue Wasserkraftanlagen. Die Projekte befinden sich noch in der Bauphase und umfassen ein Finanzierungsvolumen von rund 5,3 Millionen Euro. Das Gesamtportfolio bei erneuerbaren Energie-Projekten beträgt rund 192 Millionen Euro und besteht aus über 100 Einzelprojekten. Im Privatkundengeschäft werden Energiezertifikate, die an die Endabnahme der Immobilie gebunden sind, verlangt, wenn eine Hypothek für einen Neubau gewährt wird.

In der Tschechischen Republik hat die Raiffeisenbank, a.s. 2017 fünf neue Solarenergie-Anlagen mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 52 Millionen Euro sowie ein Wohnheim für Senioren in Höhe von rund 3,5 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 149 Millionen.

In Ungarn finanzierte die Raiffeisen Bank Zrt. 2017 ein Windkraft- und drei Solarkraftwerke. Insgesamt umfasst das Portfolio sieben Projekte im Bereich erneuerbarer Energien in Höhe von rund 27 Millionen Euro.

Südosteuropa (SEE)

In Albanien können manche Ministerien und Privatunternehmen, deren Angestellte zu den Niedrigstverdienern zählen, im Rahmen des Retailkreditgeschäfts für unbesicherte und besicherte Kredite ein spezielles Angebot der Raiffeisen Bank Sh.A. nutzen. Das Ziel ist es, Angestellte, vor allem im öffentlichen Dienst, zu unterstützen und diesen leistbare Kredite zu vergleichsweise niedrigen Konditionen anzubieten. Weiters besteht eine Übereinkunft zwischen der Raiffeisen Bank Sh.A. und der Stadtverwaltung von Tirana, der zufolge junge Familien, die in Tirana ein Haus kaufen möchten, ein Hypothekendarlehen mit einem niedrigen Zinssatz aufnehmen können. Diese Familien zahlen während der gesamten Kreditlaufzeit einen Zinssatz von nur drei Prozent. Die darüber hinausgehenden Zinsen zahlt die Stadtverwaltung von Tirana. Ziel dieser Maßnahme ist es, junge Familien bei der Finanzierung eines Eigenheims zu unterstützen. Im Bereich erneuerbarer Energien stellte die Raiffeisen Bank Sh.A. 2017 die Finanzierung für sechs Projekte in Höhe von insgesamt 13,7 Millionen Euro bereit.

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina hat derzeit eine Kreditlinie, die EBRD Western Balkans Sustainable Energy Credit Line Facility II (WeBSEFF II). Diese ist für die Finanzierung von Projekten gedacht, die Privatunternehmen, Energiedienstleistungsunternehmen und kommunale Einrichtungen im Bereich Energieeffizienz und erneuerbarer Energien realisieren. Diese Kreditlinie sollte ein stärkeres Bewusstsein dafür schaffen, dass eine Reduzierung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen notwendig ist. Sie besteht seit 2013 und hat 18 Projekte im Wert von insgesamt 4,6 Millionen Euro finanziert. Im Hinblick auf neue Finanzierungen im Jahr 2017 kann die RBBH auf zwei kleinere Projekte verweisen, bei denen veraltete Produktionsanlagen und energetisch ineffiziente Fahrzeuge durch energieeffiziente ersetzt wurden.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD bot in der Vergangenheit vier Programme mit dem Ziel an, wünschenswerte Investitionen zu fördern: das „KfW-Energy Efficiency Program“, das „EIB III Energy Efficiency Program“, die „BEERECCL – Bulgarian Energy Efficiency and Renewable Energy Credit Line“ und das „EBRD BEECIFF Energy Efficiency Program and Green Economy“. Obwohl diese Programme zwischenzeitig ausgelaufen sind, bestehen nach wie vor In-

vestitionskredite, die darauf abzielen, Energieeffizienz zu steigern, in erneuerbare Energiequellen wie Wind, Sonne, Erdwärme und Wasserkraft zu investieren und den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen nachweislich zu senken. Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat in ihrem Portfolio drei Windparks, die im Nordosten Bulgariens in der Nähe des Schwarzen Meers liegen, sowie ein Wasserkraftwerk in der Gegend von Blagoevgrad. Die Finanzierungen im Bereich erneuerbarer Energien belaufen sich insgesamt auf rund 5,3 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 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 in Finanzierungsfragen zu unterstützen. Auch die Zusammenarbeit mit der kroatischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, HBOR, welche begünstigte Finanzierungsbedingungen für Projekte schafft, die dem Schutz der Umwelt dienen und die Energieeffizienz steigern, besteht fort. Weiters erwähnenswert ist das „EIF First Loss Portfolio Garantie“-Programm des EIF zur Steigerung der Kreditvergabe an KMU. Raiffeisen-Leasing in Kroatien bietet EBRD-Kreditlinien für Klein- und Mittelbetriebe. 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.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. hat mit Investitionskrediten für den Wiederaufbau von Wohnblöcken 2017 ein weiteres Projekt gestartet. Es handelt sich dabei um langfristige Kredite, die durch Daueraufträge vom Gebäuderücklagenkonto abgesichert sind und von Hausverwaltungsgesellschaften verwaltet werden. Die Auszahlung der Gebäuderücklage ist gesetzlich geregelt und kann von einer Hausverwaltungsgesellschaft durchgesetzt werden. Dementsprechend sieht der Kreditvertrag keine weiteren Sicherheiten vor. Die Raiffeisenbank hat dieses Produkt eingeführt, um der zusätzlichen Nachfrage Rechnung zu tragen, mit der einerseits aufgrund der Verfügbarkeit nationaler und EU-Fonds für den Wiederaufbau von Gebäuden gerechnet wird, und die andererseits dem wahren Marktbedarf entspricht, der anhand der großen Anzahl alter Gebäude festgestellt wurde. Vorerst sind Umsetzungen im Mikro-Segment vorgesehen, anschließend soll die Einführung in die anderen Firmensegmente folgen. Das Finanzierungsportfolio für erneuerbare Energien beläuft sich auf 3,84 Millionen Euro, jenes für energieeffiziente Gebäude auf 12 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. Zudem hat das Unternehmen 2017 zwei Projekte finanziert, die darauf abzielen, die Recyclingprozesse von PET-Flaschen und Schrott, Containern und Metallprodukten, die sich stark auf die Umwelt auswirken, zu verbessern. Das Unternehmen hat in seinem Portfolio sechs nachhaltige Finanzierungsprojekte, die sich auf rund 7,7 Millionen Euro belaufen. Im Bereich nachhaltiger Immobilien beteiligt sich die Bank an Finanzierungsprojekten mit einem Gesamtvolumen von rund 143,4 Millionen Euro, darunter ein BREEAM-zertifiziertes Klasse-A-Bürogebäude in Cluj-Napoca und ein Klasse-A-Bürogebäude im Zentrum von Bukarest, das die Renovierung einer historischen Villa miteinschließt. Weitere Projekte umfassen die städtebauliche Entwicklung eines großen Areals in der Innenstadt von Timișoara, die neben Büro- und Wohngebäuden auch den Bau eines Krankenhauses beinhaltet. Im Norden von Bukarest hat in diesem Jahr der erste Bauabschnitt eines Bürogebäudes begonnen, das im Hinblick auf seine nachhaltige Konstruktion, sein Gründach und seine hervorragende Anlage seinesgleichen sucht. Das gesamte Finanzierungsportfolio im Bereich erneuerbarer Energien beläuft sich hier auf rund 13,8 Millionen Euro.

In Serbien bringt die Raiffeisen banka a.d. Beograd EIB-Kreditlinien auf den Markt. Sie sollen lokale Klein- und Mittelbetriebe unterstützen. Ihre Bewilligung setzt die Einhaltung bestimmter Umweltauflagen sowie der EIB-Ausschlusskriterien voraus. Das Gesamtvolumen aller nachhaltigen Immobilienfinanzierungsprojekte betrug 18,9 Millionen Euro. Im Bereich erneuerbare Energien umfasste das Gesamtportfolio 16 Millionen Euro.

Osteuropa (EE)

Die AO Raiffeisenbank in Russland kann 2017 auf ein Projekt von großer Bedeutung für das Gesundheits- und Sozialwesen verweisen, denn sie hat im Rahmen der Errichtung einer neuen Produktionsanlage für Insulin die komplette Produktionslinie finanziert. Deren Produktionsleistung reicht aus, um beinahe die Hälfte des russischen Insulinbedarfs zu decken. Eine weitere, ebenfalls nennenswerte Investitionsfinanzierung diente dazu, die Erneuerung und Modernisierung von Wasserwirtschaftsanlagen einer Gruppe zu finanzieren, die an der Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung von sieben russischen Städten beteiligt ist. Außerdem wurde für ein Projekt, das Abfalltransporte in Saransk und verschiedenen anderen kleinen Bezirken der Republik Mordwinien betraf, eine Garantie gestellt. Das gesamte nachhaltige Immobilienportfolio 2017 betrug rund 59,1 Millionen Euro.

In der Ukraine bietet die Raiffeisen Bank Aval JSC „Partnerschaftsprogramme“ an, die Klein- und Mittelbetrieben den Zugang zu günstigen Finanzierungen für den Kauf landwirtschaftlicher Roh- und Betriebsstoffe erleichtert. Das trägt zur Entwicklung der ukrainischen Wirtschaft und somit in vielen Bereichen zur Wohlstandsverbesserung bei. Die Raiffeisen Bank Aval JSC kann auf ein wachsendes Finanzierungsportfolio im Bereich energieeffizienter Projekte von mehr als 30 Millionen Euro verweisen. Jüngste Finanzierungstrends stellen Hochleistungstechnologien, Anlagenmodernisierung und energieeffiziente Gebäude in den Vordergrund. Saubere Transporte und erneuerbare Energien werden als eine wichtige Herausforderung angesehen, die es zu bewältigen gilt. Das Energy Efficiency Financial Program ist eine Fazilität für Investitionsfinanzierungen, die sich an private ukrainische Unternehmen aller Wirtschaftssektoren richtet, die in energieeffiziente Projekte oder Projekte im Bereich erneuerbarer Energien investieren möchten. Die wesentlichen Punkte sind:

- Energieeffizienz der ukrainischen Wirtschaft
- Infrastrukturen für Versorgung und Abfallmanagement in strukturschwachen Gebieten
- Optimierung der Geschäftsprozesse der Kreditnehmer
- Schulung und Zugang zu neuen Technologien und Kenntnissen durch Energieaudits
- Unterstützung bei der Entwicklung sozialer Strategien
- Stärkung des fairen Wettbewerbs
- Naturschutz durch Abfall- und Emissionsreduzierung

Im Hinblick auf erneuerbare Energien wurde im Oktober 2017 im Rahmen des Finanzierungsprogramms der Bank für erneuerbare Energien eine Kreditvereinbarung mit der Holding Gal-Agro unterzeichnet. Der Kredit wird der Errichtung und Inbetriebsetzung von drei Biogasanlagen in den Regionen Tschernihiw und Kiew mit einer Gesamtleistung von 6 MW dienen.

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, daneben auch in Italien, Deutschland und – mit deutlichen Zuwächsen – bei den Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa. Mit einem verwalteten Fondsvolumen von 30,6 Milliarden Euro und einem Marktanteil von 17,5 Prozent (Statistik der OeKB, enge Definition) ist die Raiffeisen KAG damit eine der führenden Fondsgesellschaften Österreichs. Unter der Dachmarke Raiffeisen Capital Management (RCM) sind die Gesellschaften Raiffeisen KAG, Raiffeisen Salzburg Invest (RSI) und Raiffeisen Immobilien KAG vereint. Das gesamte, in Wertpapierfonds verwaltete Volumen inklusive Advisories (Mandate für Dritte) und RSI betrug zum Jahresende 2017 34,2 Milliarden Euro. Im Geschäftsfeld Vermögensverwaltung für gehobene Privatkunden werden dazu 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 65). 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 von RCM ist in dieser Abgrenzung 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 26 Prozent auf 2,85 Milliarden Euro gestiegen*, teils durch Zufluss, teils durch Auflage neuer Fonds bzw. der auch 2017 sehr guten Wertentwicklung. Der Anteil dieser nachhaltigen Veranlagungen am Gesamtvolumen der Raiffeisen KAG beträgt inzwischen 8,3 Prozent.

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

* Bei diesem Volumens-Anstieg sind zwei Fonds (RSI) und fünf Fonds (Fondsadministration) auch in der Basis 2016 berücksichtigt.

Nachhaltige Fonds der Raiffeisen KAG und RSI	Volumen (Mio. €)
Publikumsfonds (Raiffeisen KAG)	
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ShortTerm	39,4
Raiffeisen-GreenBonds	52,4
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide	79,3
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified	27,7
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix	515,4
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum	56,6
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien	102,1
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien	6,0
weitere Publikumsfonds (Raiffeisen KAG)	
Raiffeisen-Österreich-Rent	319,4
Raiffeisen-Global-Aktien	564,7
Publikumsfonds RSI	
Klassik Nachhaltigkeit Solide	30,2
Klassik Nachhaltigkeit Mix	18,1
8 Spezialfonds und Mandate (tw. Ausland)	557,8
Fondsadministration Raiffeisen KAG (5 Fonds)	480,7
Summe	2.849,8

Datenstand 29.12.2017

Anmerkung: Fondsadministration bedeutet, dass alle typischen Fondsservices durch die KAG erfolgen, nicht jedoch das Portfoliomanagement im engeren Sinn.

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 ein selbst entwickeltes 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 überprüft und 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 („pretrade-Prüfungen“) und die Anzeige einer allfälligen Grenzverletzung. Durch die externe Fondsprüfung durch Wirtschaftsprüfer erfolgt auch ex post eine weitere abschließende Sicherung der verwendeten vorgegebenen Kriteriologie.

Die Entwicklung der Nachfrage im Retail-Segment ist unvermindert sehr gut, sodass auch 2017 die Auflage weiterer Nachhaltigkeitsfonds erfolgt ist. Das Volumen der acht in der Tabelle angeführten Publikumsfonds stieg im Jahr 2017 um über 50 Prozent. Ebenso wird die Ausweitung der Integration von ESG-Grundsätzen in allen Fonds vorangetrieben. Diese 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 Lebewild sowie kontroverielle Waffen eingegangen. 2017 wurde der Ausschluss von Unternehmen, deren Geschäft zum überwiegenden Teil in der Bereitstellung oder Verwendung von Kohle besteht, umgesetzt. Die Einhaltung dieser Ausschlüsse wird regelmäßig überprüft. 2017 sind in allen Publikumsfonds und nahezu allen Spezialfonds diese Ausschluss-Kategorien umgesetzt. Lediglich bei Dachfonds mit Fremdfonds existieren geringfügige Einschränkungen durch Drittfonds. Das gilt auch für die Fonds im Management des Management-Partners Investec Asset Management, London, als Manager einiger globaler Aktienfonds. Investec ist ebenfalls Unterzeichner der UN-PRI und weiterer ESG-relevanter Initiativen.

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 Integra-

tion von ESG-Research weitere Informationssysteme zugekauft und integriert. 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 2016 Mitglied des italienischen Pendant „Forum per la Finanza Sostenibile“. Die Raiffeisen KAG ist auch Gründungsmitglied der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative, die im Herbst 2017 in Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative umbenannt wurde. Damit begann eine zunehmende Beschäftigung mit der generellen Integration von Nachhaltigkeit in das Anlagegeschäft.

2015 bekannte sich die Raiffeisen KAG 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.

Weitere Mitgliedschaften bestehen beim „CDP“ bzw. „CDP Water“ (ehemals 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.

Um der steigenden Bedeutung der Integration von Nachhaltigkeit in die Veranlagung Rechnung zu tragen und auch den Diskurs mit Stakeholdern zu erweitern, wurde 2017 ein Beirat für nachhaltiges Investieren eingerichtet, der bereits zwei Mal getagt hat. Der Zweck des Beirats ist es, den Aktivitäten der Raiffeisen KAG im Bereich nachhaltige Investments inhaltliche, akademische und aus verschiedenen Stakeholder-Gesichtspunkten heraus motivierte Inputs zu geben. Der Beirat fungiert als Fachgremium, welches die wesentlichen Stakeholdergruppen für nachhaltige Geldanlagen repräsentiert.

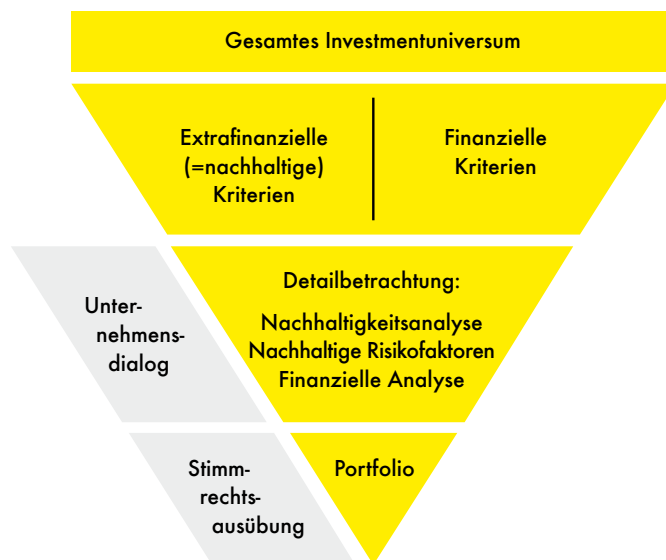
Das Ziel, Nachhaltigkeit im Kerngeschäft konsequent zu vertiefen, wird nicht zuletzt durch ein dediziertes Team „Nachhaltige Investments“ und darüber hinaus einer bereits großen Gruppe von Spezialisten im Fondsmanagement gewährleistet. Dabei wird durch eine enge Zusammenarbeit dieser Abteilung mit anderen 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. 2017 fanden 392 aktive Unternehmens-Dialoge (Engagements) bzw. 140 Stimmrechtsausübungen (Votings) statt. Diese Votings erfolgten entweder direkt bei Hauptversammlungen oder über spezifische Plattformen. Das ist eine wesentliche Steigerung gegenüber den Vorjahren. Ein jährlicher Engagement-Bericht ist auf der Homepage (www.rcm.at) veröffentlicht.

Ein weiteres Resultat der intensiven Beschäftigung mit ESG-Themen ist die Herausgabe des regelmäßigen Newsletters „nachhaltiginvestieren“. 2017 waren das fünf – zu spezifischen Themen, wie z. B. Kohle, Regionalität bzw. Urbanisierung, Nachhaltige Entwicklungsziele (SDG), Elektromobilität, Schifffahrt und Kreuzfahrten und zuletzt Übergewicht und Fettleibigkeit. Über die letzten vier Jahre wurden insgesamt 19 Newsletter veröffentlicht.

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:



© 2017 Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.

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. Sieben Nachhaltigkeits-Publikumsfonds – und zusätzlich der VBV ESG Momentum – sind Träger dieses Umweltzeichens.



Die höchsten Qualitätsansprüche im deutschsprachigen Raum stellt das 2015 erstmals vergebenen FNG-Siegel. Es ist im deutschsprachigen Raum ein Qualitätsstandard für nachhaltige Publikumsfonds und 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 11). Dieses Siegel wird durch einen externen Auditor (Novethic, Frankreich) überprüft (Informationen unter www.fng-siegel.org). Die Fonds Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien und -Mix sowie Raiffeisen-GreenBonds sind wie im Vorjahr mit diesem Siegel der höchsten Stufe (drei Sterne) bewertet. Neu hinzugekommen sind fünf Fonds der RKAG und die beiden Nachhaltigkeitsfonds der RSI mit einem Erstrating von zwei Sternen.



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).

yourSRI.com ist eine internationale Online-Plattform, die einen Zugriff auf den ESG & CO₂-Fußabdruck sowie weitere Fondsinformationen ermöglicht. Dort finden sich Reports über den CO₂-Fußabdruck der Fonds Raiffeisen Nachhaltigkeit-Aktien, -Mix, -Solide und -ShortTerm. Nachhaltigkeitsfonds von Raiffeisen haben in den vergangenen Jahren bei der CSSP/yourSRI-Studienreihe „TOP 100 ESG Aktienfonds Rating“ (Österreich, Deutschland, Schweiz) Spitzenplatzierungen erhalten (weitere Informationen unter www.yourSRI.com).

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

Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft

Als führende Bank für Vermögensangelegenheiten in Österreich greifen bei der Kathrein Privatbank 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.

Durch die bewusste Auswahl nachhaltiger Investments will Kathrein eine bessere Zukunft aktiv mitgestalten. So hat sie sich für ausgewählte Publikumsfonds freiwillig verpflichtet, alle Empfehlungen des Europäischen Transparenz Kodexes für Nachhaltigkeitsfonds zu befolgen. Diese Fonds sind mit dem FNG-Transparenzlogo ausgezeichnet. Weiters hat sie für einen Fonds auch das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte erhalten.



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 drei 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-Hartwährungsländer 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 SRI Bond Select: ein global investierender Anleihenfonds mit Fokus auf Unternehmen mit guter Bonität. Der Fonds verfügt über ein breit diversifiziertes Portfolio über unterschiedliche Länder und Branchen. Bei der Emittentenauswahl werden soziale, ethische und ökologische Ausschluss- und Qualitätskriterien angewendet.
- 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.

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 und 2016 noch weitere fünf Produkte begeben. 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: AT0000A1PKO3)	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
Europa Nachhaltigkeits Winner 90%	(ISIN: AT0000A1WCY8)	STOXX® Europe ESG Leaders Select 30
Europa Nachhaltigkeits Winner 90% 2	(ISIN: AT0000A1XA13)	STOXX® Europe ESG Leaders Select 30
Europa Nachhaltigkeits Winner	(ISIN: AT0000A1YGH0)	STOXX® Europe ESG Leaders Select 30
Salzburger Nachhaltigkeits Winner	(ISIN: AT0000A1YHJ4)	STOXX® Europe ESG Leaders Select 30
Europa Nachhaltigkeits Winner 2	(ISIN: AT0000A1Z0Y4)	STOXX® Europe ESG Leaders Select 30
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: AT00009651)	Solactive Klimaschutz Kursindex
Solactive Nachhaltige Forstwirtschaft Kursindex	(ISIN: AT0000A09644)	Solactive Nachhaltige Forstwirtschaft Kursindex
Solactive Wasser Kursindex	(ISIN: AT0000A08ER4)	Solactive Wasser Kursindex

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

Förderberatung

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

Schuldscheindarlehen

Die RBI fungierte als Lead Arranger bei einem großvolumigen Schuldscheindarlehen, dessen Mittel u. a. für den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs verwendet werden.

Sanierungsanreiz von Wohneinheiten

Zusätzliche Anreize für die Durchführung von nachhaltigen Sanierungsmaßnahmen, von denen Umwelt, Wirtschaft und Bewohner gleichermaßen profitieren, setzten auch im Jahr 2017 wieder die von der Bundesregierung initiierten Förderprogramme „Sanierungsscheck“ und „Handwerkerbonus“. Im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung übernahmen die österreichischen Bausparkassen erneut die kostenlose Abwicklung des Sanierungsschecks. Rund 34 Prozent aller bundesweiten Einreichungen wurden von der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. gemeinsam mit den Raiffeisenbanken für ihre Kunden übernommen. 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 47 Prozent aller Anträge und leistete damit einen wertvollen Beitrag zur Stärkung lokaler Handwerksbetriebe. Aufgrund der positiven Resonanz war der Handwerkerbonus bereits im Juli ausgeschöpft.

Dienstleistungen in Zusammenhang mit alternativ angetriebenen Fahrzeugen



- **Ökoflottenmanagement:**

Im Rahmen des Ökoflottenmanagements der Raiffeisen-Leasing Fuhrparkmanagement wurden auch 2017 Fahrprofilanalysen und TCO (Total Cost of Ownership)-Berechnungen zwischen elektro- und fossilbetriebenen 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 CO₂-Emissionswerte zu erhalten. All diese Maßnahmen zielen darauf ab, dem Kunden ein innovatives, effizientes und umweltfreundliches Service zu bieten und den fortwährend steigenden CO₂-Ausstoß emissionsreduzierend entgegenzuwirken. Die Einbindung moderner Kommunikationsmethoden im täglichen Geschäftsablauf sowie die Kombination verschiedener App-Lösungen unterstützen dies ebenso.

Als weiteres zusätzliches Service für alle Elektrofahrzeug-Kunden ist die Kooperation mit Smatrics (Joint Venture von Verbund Solutions GmbH, OMV Refining & Marketing GmbH und Siemens AG Österreich)

zu sehen. Mit der Möglichkeit des bargeldlosen Strombezugs österreichweit über eine Karte ist Raiffeisen-Leasing Fuhrparkmanagement ein Komplettanbieter in diesem Dienstleistungssegment. Smatrix verfügt über das erste flächendeckende Hochleistungsladenetz Österreichs, das zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gespeist wird. Selbstverständlich ist auch die Unterstützung und Beratung bei der Errichtung eigener Ladepunkte am eigenen Standort.

- Kooperation mit Elektroautoproduzenten:
Raiffeisen-Leasing ist bereits seit vielen Jahren als langjähriger, kompetenter Kooperationspartner unter den Elektromobilitätsherstellern bekannt. Hier ist insbesondere die Kooperation mit dem Fahrzeughersteller TESLA zu nennen. Diese Allianz kann weiterhin einen großen Zustrom an Interessenten verzeichnen. Erfreulich ist auch, dass im Jahr 2017 der Fahrzeugbestand an Elektrofahrzeugen beachtlich gestiegen ist. So wurden 5.433 elektrisch betriebene Fahrzeuge zum Verkehr zugelassen, davon wurden rund 12 Prozent über Raiffeisen-Leasing finanziert. Überdies wurden neue zusätzliche Servicedienstleistungen für die Kunden entwickelt, welche von den „Elektromobilisten“ gut angenommen werden.

Valida Vorsorge Management

Für die Abwicklung der verpflichtenden „Abfertigung Neu“ für insgesamt rund 2,3 Millionen Arbeitnehmer und Selbstständige ist die Valida Vorsorgekasse zuständig. Sie verwaltet Abfertigungsguthaben in der Höhe von rund 2,7 Milliarden Euro. Das „Valida Vorsorgekasse: Nachhaltigkeitskonzept“ 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 Nachhaltigkeitscore.

Weiters werden die Investments einer der folgenden Nachhaltigkeitsklassen zugeordnet:

- 1) Nachhaltigkeitsfonds
- 2) Nachhaltige Einzeltitel
- 3) Nachhaltig orientierte Fonds
- 4) 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 2017 hielt die Valida Vorsorgekasse keine konventionellen Fonds. Das bedeutet, dass 100 Prozent der Assets in den drei oben beschriebenen nachhaltigen Klassen investiert waren.
- Der Nachhaltigkeitscore des gesamten Portfolios sollte bei über 140 Punkten liegen.
Zum Bilanzstichtag 31.12.2017 übertraf die Valida Vorsorgekasse mit 153 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 „ÖGUTGold“ 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.



Auch die Valida Gruppe unterstützt die UN Sustainable Development Goals (SDGs). Im Zuge ihrer Nachhaltigkeitsbemühungen trägt sie insbesondere zur Erreichung dreier SDGs teil: Ziel 7 Nachhaltige Energie, Ziel 13 Bekämpfung des Klimawandels und Ziel 16 Gerechtigkeit. Nachhaltige Energiegewinnung zählt zu den Positivkriterien bei der Kapitalanlage in der Vorsorgekasse, während Investitionen in Atomkraft ausgeschlossen sind (SDG 7). Seit 2016 lässt die Valida regelmäßig den CO₂-Fußabdruck des Aktienportfolios der Vorsorgekasse messen. Zu den Ausschlusskriterien in der Veranlagung zählt bei Staatsanleihen auch die „Passive Klimapolitik“ (SDG 13). Mit strengen Compliance-Regelungen, dem RBI-Code of Conduct, der für Valida-Mitarbeiter ebenso gilt wie für Lieferanten, sowie den strikten Ausschlusskriterien für die Veranlagung der Vorsorgekasse setzt die Valida Regularien, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen (SDG 16). Als Mitglied des UNGC (United Nations Global Compact) hat sich die Valida als erster Vertreter der Branche bereits in die Teilnehmerliste der SDG-Bewegung eingetragen.

Dienstleistungen der Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft 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 2014 ein Wohnprogramm für junge Erwachsene etabliert, das weiterhin über die Raiffeisen Polbank abgewickelt werden kann (endet 2018). 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 umgerechnet rund 350 Euro zum Null-Zinssatz, der erst nach acht Jahren zurückzahlen ist (nach zwei Jahren Tilgungsaufschub).

In der Slowakei wurde von der Tatra banka, a.s. 2017 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 und Privatkrediten 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 zwischenzeitlich zu 87 Prozent, bei Mikrokunden zu 81 Prozent durchgesetzt. Kostenlose Girokonto-Pakete für Privatpersonen mit niedri-

gem Einkommen unter 400 Euro sind in der Slowakei Gesetz. Auch für Kleinunternehmen existiert eine universelle Applikation für die Bearbeitung von Mikro- und SEDarlehen. Dadurch erspart man sich zusätzliche Besuche in der Filiale. Die Kunden können mit der Bank über Details der Kreditanträge per Telefon oder Post kommunizieren. Sie können auch alle wichtigen Dokumente, die für den Genehmigungsprozess benötigt werden, elektronisch per E-Mail übermitteln. Dies gilt auch für Hypothekendarlehen, zu denen die Beratung über Callcenter erfolgen kann. Erst wenn ein Kredit genehmigt wurde und der Kunde akzeptiert, werden die Originaldokumente vorgelegt und ein Besuch in der Zweigstelle ist erforderlich.

In Ungarn werden Investmentfonds 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 das operationale Risiko verringert. Zum Beispiel werden 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 Monatsgebühr von 50 Cent – zur Verfügung.

Auch die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina bietet Pakete für Pensionisten und Jugendliche an. Das Kontoset für Pensionisten ist eine Kombination aus Finanzprodukten und Dienstleistungen, für die der Inhaber eine einmalige Gebühr zahlt, mit der er bis zu 24 Prozent 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 Pensionisten, 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 Pensionisten, 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 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 nun 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. Die Raiffeisen Bausparkasse bietet darüber hinaus ihren wichtigsten Vertriebspartnern, den Raiffeisenbanken, fremdsprachige Folder in digitaler Form an.

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. Die Homepage erfüllt bereits die Standards hinsichtlich Erreichbarkeit für Sehbehinderte, sodass Menschen mit eingeschränkten Möglichkeiten eine Maus oder Tastatur bedienen können.

Die slowakische Tatra banka, a.s. hat bereits alle Geldautomaten mit eigenständigem und barrierefreiem Zugang ausgestattet. Gleichmaßen 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 seheingeschränkte Personen ausgestattet ist und multilinguale Navigation bietet. Internet Banking ist für Sehbehinderte adaptiert. Die Ausstattung der Homepage und mobilen Applikationen mit Sprachnavigation für diese Kunden ist ebenfalls umgesetzt. Ebenso wird jede Änderung im Internet Banking, von mobilen Applikationen und der Homepage für Sehbehinderte adaptiert.

In der Tschechischen Republik können gehörlose oder schwerhörige Kunden über „Quiet Connection“, einer Cloud-Plattform, mit der Raiffeisenbank, a.s. in Verbindung treten. Dabei kommen Dolmetscher in Gebärdensprache oder Echtzeit-Transkription des gesprochenen Wortes zum Einsatz. Diese stille Zusammenarbeit erleichtert es Hörbehinderten, Zugang zu einem Konto und anderen Finanzprodukten und -dienstleistungen zu bekommen.

Um bestmögliche Chancengleichheit herzustellen, wurde von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn bereits 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 und es gibt auch mehrsprachige Bankomaten.

In der Raiffeisen BANK d.d. 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 Kopfhörer-Zugang leichtere Handhabung für Seh- und Hörbenachteiligte. Auch Produkt- und Serviceinformationen sind für Personen mit Sehbehinderung in Brailleschrift erhältlich. Für Hörbehinderte wurde eine Initiative umgesetzt, welche Webcalls mit Gebärdensprachenübersetzer ermöglicht, um auch diesen Menschen die Möglichkeit zu geben, alle Fragen hinsichtlich ihrer Bankgeschäfte auf einfachem Weg zu klären.

In der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurden 2017 weitere bewegliche Rampen aus Aluminium installiert, die zwei bis drei Stufen ausgleichen können. Die Homepage und der Blog der Bank wurden bereits in den vergangenen Jahren überarbeitet, um die Zugänglichkeit für Blinde zu verbessern. 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. Bei Neubauten und in Fällen, in denen es technisch möglich ist, werden in der „Vollversion“ Rampen oder Hebebühnen eingebaut. Die geplante Zertifizierung der Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen ist nun für 2018 vorgesehen. Ein Online-Trainingsprogramm zur Unterstützung behinderter Menschen in den Filialen wurde im Juni 2017 gestartet. 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. 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 AG	RBSK	RKAG	Valida	RCB	Kathrein	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBRY	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	✓		n.r.	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.	n.r.		✓	✓				✓	✓				✓	✓	✓	✓	
	Elektronische Kontoauszüge	✓		n.r.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Elektronische Produktinformationen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sonderkonditionen für Pensionisten	n.r.		n.r.		n.r.				✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓
	Sonderkonditionen für Studenten und/ oder Jugendliche	n.r.	✓	n.r.		n.r.			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Produkte für Kunden mit Behinderung	n.r.		n.r.		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.	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

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Wie in der Einleitung zu diesem Kapitel angesprochen, trachtet die RBI in allen Geschäftsfeldern danach, ihre Geschäfte und Geschäftsbeziehungen dermaßen zu gestalten, dass diese langfristig Bestand haben, Sozial- und Umweltrisiken vermieden werden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes wie auch der Sozialstandards wahrgenommen werden. In einem nachhaltiger werdenden Finanzsektor werden auch nachhaltige Investments zukünftig einen immer größeren Anteil am Gesamt-Portfolio einnehmen. Auch bei der Finanzierung von Innovationen und von Entwicklungen neuer nachhaltiger Technologien sowie in der Beratung bei klimafreundlichen Projekten sehen wir die Möglichkeit neuer Geschäftsfelder.

Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeitsthemen noch weiter an Bedeutung gewinnen werden. Dabei ist die Integration dieser in unser Kerngeschäft ein kontinuierlicher Prozess. Hinsichtlich Umweltthemen hat dieser Prozess nicht zuletzt durch das Klimaabkommen Paris 2015 (COP21) neue Dynamik erhalten. Doch auch die gesellschaftlich/soziale Dimension rückt vermehrt in den Fokus, was sich auch in den SDGs der Vereinten Nationen widerspiegelt. Auch wenn viele Themen in Europa vordergründig als selbstverständlich betrachtet werden, sehen wir dennoch Spielraum für Verbesserungen. Für die RBI ist unter anderem die Erstellung einer Menschenrechts-Policy in diesem Jahr geplant.

Die SDGs stellen eine langfristige Leitlinie dar, die auch die Principles of Responsible Investments (PRI) für das internationale Investorennetzwerk, dem die Raiffeisen KAG 2013 beigetreten ist, aufgreifen. Das aktuelle anspruchsvolle Generalziel der PRI für die nächsten zehn Jahre lautet, verantwortungsbewusste Investoren zu vereinen, um auf nachhaltige Märkte hinzuarbeiten und dadurch letztlich zu einer prosperierenden Welt für alle beizutragen. Dazu wird sich die Raiffeisen KAG im Hinblick auf die Integration der SDGs verstärkt engagieren. Ein erster Schritt in diese Richtung ist mit einer Befragung von Unternehmen, in denen die Nachhaltigkeitsfonds investiert sind, erfolgt.

Die Raiffeisen KAG plant zukünftig auch die Berechnung eines ESG-Scores (quantitativer Nachhaltigkeitsindikator) als Grundlage für strategische längerfristige Ziele und die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks für alle Publikumsfonds – entweder durch externe Agenturen (wie schon aktuell für einige Nachhaltigkeitsfonds) oder durch eigene Berechnungen mit zugekauften Datenbanken. Ausgangspunkt werden jeweils die spezifischen Nachhaltigkeitsfonds sein, für welche diese Berechnungen bereits bestehen. Weiters ist die Integration von Nachhaltigkeitsgrundsätzen in das Management der Immobilienfonds ab 2018 geplant. Der Anspruch, eine qualitativ nachhaltig führende Fondsgesellschaft im deutschen Sprachraum zu sein, wird damit zunehmend quantifizierbar. Zusätzlich ist eine weitere Verbreiterung des Produktportfolios und dabei eine kontinuierliche Ausweitung des verwalteten Vermögens in den Nachhaltigkeitsfonds geplant. Nach einigen Neuauflagen 2017 wird eine Ausweitung der Produktpalette angestrebt, d. h. es wird auch 2018 zu Neuauflagen kommen. Darüber hinaus soll das Volumen der Nachhaltigkeitsfonds weiter deutlich wachsen.

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 2018	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Spezifizierung und Konkretisierung sensibler Geschäftsfelder	Erarbeitung einer Nuclear Power-, War Material-, und Gambling-Policy	Umsetzung im ersten Quartal 2018 erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Umsetzung einer Klimastrategie im Kerngeschäft	Erarbeitung einer konzernweiten Umwelt-Policy	in Vorbereitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erhöhung der Awareness betreffend Verhaltensethik	Erarbeitung einer konzernweiten Menschenrechts-Policy	in Vorbereitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)	Ausbau der Finanzierungen zur Unterstützung der SDGs 7, 8, 9 und 13	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Infrastruktur aufbauen und Innovation fördern (SDG 9)	Förderung interner Innovationskultur in der RBI mittels Intrapreneurship-Programm	Pilot erfolgreich abgeschlossen im ersten Quartal 2018
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Globale Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung eingehen (SDG 17)	Partnerschaften zwischen den Accelerator-Programmen in den Netzwerkbanken zur Vernetzung von lokalen und globalen Start-up-Ökosystemen	Start im ersten Quartal 2018
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Verstärkte Integration von ESG-Research in von Raiffeisen KAG gemanagten Fonds	Ausbau Ressourcen (u. a. Personen, Datenbank)	in Vorbereitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Ausbau der Top-Position und weitere Volumenssteigerungen bei nachhaltigen Investments der Raiffeisen KAG	Weitere Fonds auflegen/umwandeln, weitere Integration von ESG-Research in alle gemanagten Fonds	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Sicherung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstandards in der Raiffeisen KAG	Durchführung von Nachhaltigkeits-Veranstaltungen	laufende Bearbeitung
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2017	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Entwicklung einer Klimapolitik und -strategie (im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative)	Erarbeitung einer Klimapolitik und -strategie für die RBI AG in Österreich in Kooperation mit dem Umweltbundesamt	Umsetzung erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Umsetzung des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)	Interne Überprüfung, ob einzelne Inhalte im Strategiebereich „Verantwortungsvoller Banker“ einer Anpassung bedürfen	Umsetzung erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Evaluierung und Maßnahmen-optimierung der TOP 5 Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der Top SDG-Ziele im Bereich Kerngeschäft und ggf. Ableitung entsprechender Maßnahmen für 2018	Umsetzung erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erhöhung der Awareness betreffend Verhaltensethik	Neufassung des Code of Conduct in Abstimmung mit diversen Stakeholdern	Umsetzung im Jänner 2018 erfolgt
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Verstärkte Integration von ESG-Research in Fonds-Produkte	Einführung von Mindestkriterien in den von der Raiffeisen KAG gemanagten Fonds	Ausschlüsse in gemanagten Fonds umgesetzt, geringfügige Ausnahmen bei Drittfonds in Dachfonds
	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	Drei neue Fonds aufgelegt (zwei Publikumsfonds), Volumen stieg insgesamt um 26 Prozent
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Sicherung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstandards	Einrichtung eines Beirats für nachhaltige Investments	im zweiten Quartal 2017 gestartet – seitdem regelmäßige Sitzungen
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 durch Verstärkung der digitalen Präsenz gewährleisten	Erweiterung des Onlineangebots im Netzwerk, Überarbeitung der Multi-Kanalstrategie und Filialausgestaltung	Einzelne Projekte und Produkte befinden sich in Machbarkeitsstudien oder bereits in Implementierung

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	Volumensteigerung bei nachhaltigen Fonds um 60 Prozent wurden erzielt
	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 Marketing-kommunikation 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)

Aktionsfeld Fairer Partner: im Dialog und wertschätzenden Umgang mit unseren Stakeholdern



Fairer Partner

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

Die RBI 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 RBI 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 RBI 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 weiter zu stärken. 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 RBI. 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 (UNGC), 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 RBI das Ziel, negative Umweltauswirkungen an allen Standorten möglichst gering zu halten und – wenn möglich – über die Einhaltung gesetzlicher Auflagen und Anforderungen hinauszugehen.

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 41.

Fairness gegenüber Anteilseignern

Die intensive Kommunikation 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 Eingang 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 RBI 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 das Optimieren des Shareholder Values Teil unserer Unternehmensvision. Dabei geht es nicht 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 RBI kommen nicht nur den Eigentümern und Aktionären, sondern auch allen anderen Stakeholdern zugute. Sie sichern unsere gemeinsame Existenz.

Human Resources

Die Steuerung der personellen Ressourcen in Abstimmung mit den Interessen des Unternehmens und den sich verändernden Bedingungen der Arbeitswelt insbesondere durch Digitalisierung bilden ganz neue Herausforderungen. Für die Mitarbeiter den bestmöglichen Rahmen zu gestalten, damit sie ihre Potenziale entwickeln und einbringen können, ist eine der wesentlichen Aufgaben von Human Resources (HR). Die laufende Begleitung und Anpassung von bestehenden und neuen Herangehensweisen bilden eine Kernaufgabe für das Unternehmen und insbesondere für HR. Dabei gilt es, die verschiedenen Dimensionen von Unternehmenskultur, neuer Technologie, Arbeitsmitteln und -raum in einen Gesamtzusammenhang für den Mitarbeiter zu stellen. Wir nennen das „Employee Experience“. Ziel ist es, damit proaktiv die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, damit zum Geschäftserfolg beizutragen und gleichzeitig die Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Als großes Finanzdienstleistungsunternehmen hat die RBI eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern. Ihr Verhalten wirkt nicht nur mittelbar auf die Mitarbeiter, sondern indirekt auch auf deren Familien und die Gesellschaft. Die RBI ist sich dieser Verantwortung bewusst und muss täglich in dem Spannungsverhältnis – für die Aktionäre adäquate Gewinne zu erwirtschaften und gleichzeitig für das Wohlergehen der Mitarbeiter Sorge zu tragen – agieren. Die Chance, Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten – mit sozioökonomisch positiven Effekten für Individuen und Regionen –, ist der RBI in ihren 14 Märkten in CEE ein wichtiges Anliegen. Damit einher geht eine indirekte Auswirkung auf Sicherheit, Stabilität und Wohlstand in der Gesellschaft. Dennoch kann sich auch die RBI den technologischen Veränderungen und dem steigenden Kostendruck nicht entziehen und den dadurch ökonomisch erforderlichen Abbau von Arbeitsplätzen gänzlich vermeiden. Der RBI ist ein verantwortungsbewusster Umgang mit diesem Thema wichtig. Weiters versucht die RBI, durch Effizienzsteigerungen einer Erhöhung der Arbeitsbelastung für den Einzelnen entgegenzuwirken, um das Risiko von Erkrankungen und deren mögliche Auswirkungen auf die Familien der Mitarbeiter zu verringern. Die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter ist der RBI ein besonderes Anliegen. Durch vielfältige Maßnahmen und Angebote im Bereich Gesundheitsvorsorge und Sport versucht das Unternehmen, möglichen negativen Auswirkungen von hauptsächlich sitzender Bürotätigkeit sowie Stress, der wesentlichen Einfluss auf das Wohlbefinden haben kann, vorzubeugen.

Das oberste Ziel der RBI aus Nachhaltigkeitssicht im Bereich Mitarbeiter ist das Thema Sinnstiftung. Im Rahmen der Sustainable Development Goals (SDGs) und dem dort definierten Ziel Nummer acht (SDG 8), der Transformation hin zu „guten Arbeitsplätzen“, versucht die RBI bestmöglich, auf das Erreichen dieses Ziels hinzuwirken. Dies wird als Möglichkeit verstanden, Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität, Loyalität und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu erhöhen. Die Chance, die sich aus dem SDG 8 ergibt, wäre das Auslösen eines Qualitätswettbewerbs hinsichtlich „guter Arbeitsplätze“ – im Falle der RBI womöglich mit positiver Vorbildwirkung in CEE. Damit einher geht eine faire Entlohnung, welche der RBI, ganz im Sinne einer win-win-Situation, ein Anliegen ist.

Durch professionelles Diversitätsmanagement, mit Fokus auf dem Empowerment von Frauen sowie der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, kann die RBI einen Beitrag zur Verringerung der Ungleichheit in der Gesellschaft leisten. Bei mangelnder Diversität besteht für die RBI das Risiko von zu wenig Perspektivenvielfalt, was Einfluss auf Geschäftsentscheidungen und damit das Unternehmensergebnis hat. Unterschiedliche Kulturen als Mehrwert zu nützen, wird von der RBI als Chance gesehen.

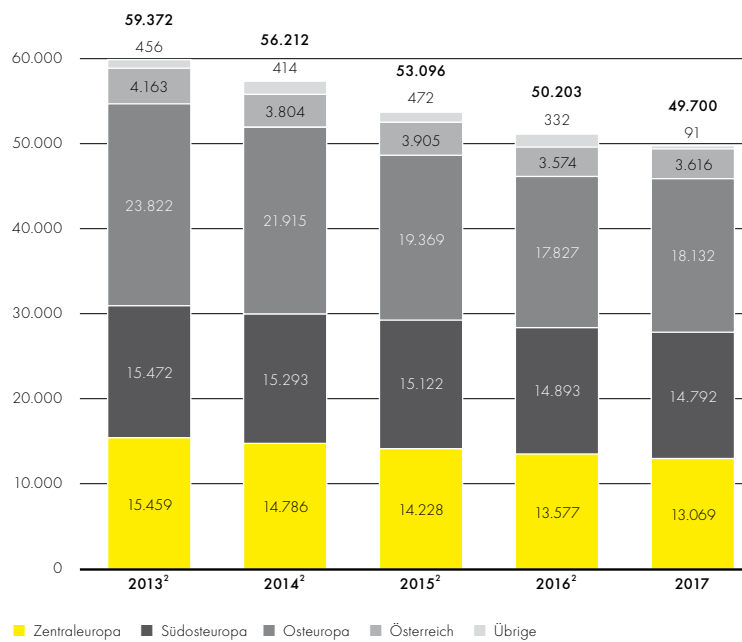
Adäquate Aus- und Weiterbildung trägt nicht nur zum Erfolg der RBI bei und motiviert die Mitarbeiter. Die Summe aller unternehmerischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beeinflusst auch den Bildungsgrad unserer Gesellschaft. Deshalb bietet die RBI umfassende Lernmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter an. Näheres dazu finden Sie im Kapitel „Strategischer Ansatz zur Aus- und Weiterbildung“ ab Seite 86.

Daten & Fakten

Zum 31. Dezember 2017 beschäftigte die RBI 49.700 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente). Das sind um 503 Personen bzw. ein Prozent weniger als zum 31. Dezember 2016. Die größten Rückgänge verzeichneten Belarus und die Ukraine. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter war mit 39 Jahren weiterhin relativ niedrig, der Frauenanteil lag bei 67 Prozent. Mit einer Akademikerquote von 78 Prozent wiesen die Mitarbeiter ein sehr hohes Qualifikationsniveau auf. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Mitarbeiterstands während der letzten fünf Jahre (in Vollzeitäquivalenten).

Entwicklung des Personalstands

Mitarbeiter zum Jahresende¹



¹ beinhaltet die Mitarbeiter aller im Konsolidierungskreis enthaltenen Gesellschaften

² Die Vorjahreswerte basieren auf dem fusionierten Institut (Berücksichtigung der Verschmelzung).

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	AG	RBSK	RKAG	RL	Valida	RCB	Kathrein	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBR5	RBBY	RBRU	AVAL	
Vereinbarkeit	Teilzeitarbeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Beruf und Familie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Familie	Betriebskindergarten	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Freie Tage für Väter im Falle einer Geburt (per Gesetz)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Freie Tage für Väter im Falle einer Geburt (über das Gesetz hinaus)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mitarbeiterentwicklung	Performance Management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Talent Management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gesundheit, Sicherheit und Unterstützung von Mitarbeitern	Sicherheitsmanagementsystem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	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 überwiegend 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 diesen 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. Nach diesem Prinzip 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. Wir verstehen Performance Management als einen Prozess, der es allen Mitarbeitern ermöglichen soll, Bestleistungen zu erbringen und ihr volles Potenzial zu entfalten, um damit zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Weiterentwicklung des Performance Managements

Die in unserem Code of Conduct festgehaltenen Grundwerte unserer Bank wie Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitiger Respekt, Initiative, Teamwork und Integrität werden schon seit vielen Jahren erfolgreich gelebt. Sie bilden weiterhin das Fundament für unser geschäftliches und ethisches Verhalten. Aus der digitalen Transformation und den damit einhergehenden Anforderungen ergibt sich aber auch die Notwendigkeit, einzelne Kulturelemente in einen neuen Gesamtzusammenhang zu stellen. So bleibt Eigenverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur, der weiter gestärkt werden soll mit dem Ziel, die neuen Erfordernisse zum Umbau in Richtung einer agilen und innovationsfähigen Organisation voranzutreiben. Um diesen Veränderungsprozess entsprechend zu begleiten und zu verstärken, wurde das Performance-Management-Modell in verschiedenen Dimensionen verändert und weiterentwickelt.

Die Details wurden in der entsprechenden Konzernrichtlinie „Performance Management RBI Group“ und im ergänzenden Dokument „The Book of Group Performance Management“ im Jahr 2017 festgelegt. Sie bilden den Rahmen für die an die länderspezifischen Gegebenheiten angepassten lokalen Richtlinien. Darin wurden unter anderem auch die Erkenntnisse aus der im Vorjahr erstellten konzernweiten Analyse und den dort eingeflossenen Erkenntnissen aus den ersten Implementierungen berücksichtigt. Weiters sind konzernweit verbindliche Mindestanforderungen definiert, die den Rahmen für lokale Umsetzungsprojekte bilden.

Im Rahmen des Performance-Management-Prozesses werden die nachfolgend aufgezählten Elemente besonders gefördert: Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeiter sollen gestärkt werden, indem sie eine aktivere Rolle im Performance Management erhalten. Ein wesentlicher Aspekt in der individuellen Leistungserbringung liegt für die Mitarbeiter darin, zu verstehen, was der Unternehmenszweck hinter der Zielsetzung ist. Daher möchten wir das Verständnis und Wissen unserer Mitarbeiter über die Bedeutung ihrer Aktivitäten für den Gesamtkonzern verbessern. Personalentwicklung ist einer der wichtigsten Schwerpunkte im Performance Management. Durch fokussierte Personalentwicklung kann eine positive Karriereentwicklung und damit eine nachhaltige Performance erzielt werden. Besondere Bedeutung hat in unserem Performance-Management-System die Vertiefung und Ausweitung der Feedback-Kultur, welche verstärkt in alle Richtungen gehen soll. Das Feedback soll nicht nur vergangenheitsbezogen eingesetzt werden, sondern auch auf die Zukunft ausgerichtet sein, indem es Handlungsanleitungen anbietet. Ein weiteres Kernelement ist der veränderte Zeitrahmen. Das Feedback soll in Echtzeit, und damit fortlaufend, gegeben werden und nicht nur nachträglich oder zeitversetzt am Ende des Jahres.

Diese Anforderungen sind von einigen Netzwerkbanken bereits unter Zuhilfenahme von neuen Technologien zur Umsetzung gekommen. Bei der Raiffeisen Polbank wurde die Performance-Management-Plattform modernisiert und erlaubt es nun, Anpassungen zu Zielen unmittelbar vorzunehmen sowie Feedback in Realzeit zu geben. Die AO Raiffeisenbank Russland hat 2017 ihre Feedback-Instrumente weiter verbessert und ausgebaut. Unter anderem ist ein neues „Real Time Feedback“-Instrument im Online-Einsatz, womit jeder Mitarbeiter jederzeit Feedback erhalten und geben kann.

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 aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Für unsere Top Executives (Vorstände und Leiter großer Bereiche) steht unser konzernweites Executive-Development-Programm zur Verfügung, 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 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 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 Führungskräfte 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 2017 zu 73 Prozent mit internen Kandidaten vorgenommen wurde.

In der RBI AG lag 2017 der Schwerpunkt auf der Kalibrierung und Förderung der Linien-Führungskräfte und Projektmanager. 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 sehr gut: Die Daten zeigen beispielsweise,

dass 29 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 13 Prozent). Acht 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.

Um diese Erfolge auch in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld weiter auszubauen, wurde bereits 2016 in der RBI AG mit dem „Talent Development Framework“ eine neue Rahmenarchitektur für die gezielte Weiterentwicklung von identifizierten Talenten ausgerollt. Dieses Framework, das 2017 weiter ausgebaut wurde, 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.

Die Vernetzung von Talenten untereinander sowie das Lernen voneinander fördern wir durch regelmäßig initiierte „Talent Events“, die einerseits für die gesamte RBI AG und zusätzlich in einzelnen Bereichen separat veranstaltet werden.

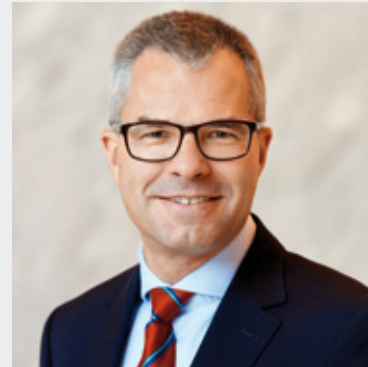
Mehr und mehr werden Talente auch zur Mitarbeit an bereichsübergreifenden internen Projekten herangezogen, wie z. B. für die Identifikation von Handlungsfeldern aus unserer Mitarbeiterbefragung. Dadurch können wertvolle Ideen dieser Zielgruppe erfasst und genutzt werden. Zusätzlich wird den Talenten die Möglichkeit zur Vernetzung und zum „learning on the job“ gegeben.

Bereits bestehende erfolgreiche Bausteine der Führungskräfteentwicklung, wie das Talent Lab oder das Basic-Leadership-Programm, wurden weitergeführt und werden von Führungskräften aktiv genutzt. Auch das vor zwei Jahren ins Leben gerufene „Leaders' Breakfast“ wurde weiter regelmäßig angeboten und sorgte für effiziente Vermittlung von Führungskompetenz und Vernetzung unter den Führungskräften: Im Jahr 2017 wurden insgesamt elf „Leaders' Breakfasts“ durchgeführt, an denen 157 Führungskräfte aller Ebenen teilgenommen haben.

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2016 wurden die konzernweiten Eckpfeiler unserer Aus- und Weiterbildung sowie des Talent Managements im neuen „Group Learning & Development and Talent Management Law“ festgehalten. Diese Richtlinie regelt unter anderem:

- die Zuständigkeiten und Verantwortungen für Personal- und Organisationsentwicklungsthemen (zentral/lokal)
- die Mindestanforderungen an Aus- und Weiterbildungsbudgets jeder Netzwerkbank und deren Vergabe



© RBI

Gerhard Stefan, RBI AG, Head of Team Training & Development

„Lernen ist wie aufwärts rudern: Wenn man stehenbleibt, fällt man zurück. So heißt es schon in einem chinesischen Sprichwort. Genau deshalb ist permanentes Lernen und Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für uns als RBI höchste Priorität, ob es nun um Fachwissen, Persönlichkeitsbildung oder Führungspraxis geht. Wir sehen jeden einzelnen in der Verantwortung, sein Wissen und seine Fähigkeiten fortlaufend zu erweitern, sich für neue Herausforderungen optimal zu qualifizieren, und damit seinen persönlichen Wert im Arbeitsleben nachhaltig zu steigern.“

Unsere Aufgabe als RBI ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Entwicklung bestmöglich zu unterstützen. Dies geschieht durch ein umfassendes Repertoire an Präsenztrainings und digitalen Bildungsangeboten aus allen relevanten Themengebieten, die laufend den Anforderungen angepasst werden und auch Spezialthemen wie Unconscious Bias oder Diversity Trainings zum Empowerment von Frauen beinhalten. Die wichtigste Komponente ist aber permanentes ‚learning by doing‘ durch Praxis im aktuellen Job und durch die Übernahme neuer, auch fachbereichsübergreifender Herausforderungen. Das Bankgeschäft ist ein ‚people business‘, daher sichern wir mit dieser Investition in unsere Beschäftigten die Zukunft unserer Bank.“

ZITAT



- 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 und entsprechende Rückzahlungsverpflichtungen
- 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 sind in der Unternehmens-Richtlinie, der „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.

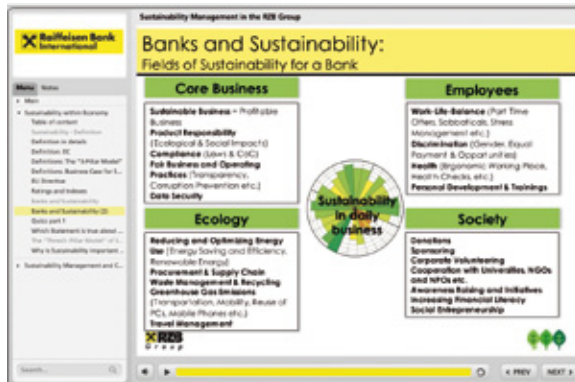
In der RBI AG wurden 2017 die Ausbildungsbudgets vorwiegend für strategische Ziele und Initiativen genutzt. Zusätzlich zur Sicherstellung regulatorischer Trainingserfordernisse zählten verstärkt geschäftskritische Themenfelder, wie z. B. Retail Banking, Vertrieb, gehobenes Privatkundengeschäft, Procurement 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.

Um den neuen Herausforderungen der digitalen Geschäftswelt Rechnung zu tragen, wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Steigerung der „digitalen Kompetenz“ verschiedener Mitarbeitergruppen ins Leben gerufen. Unter dem Titel „Virtual Academy for Digital Literacy“ wird derzeit eine eLearning-Plattform entwickelt, die in der ersten Jahreshälfte 2018 allen Mitarbeitern am Standort Wien zur Verfügung gestellt wird. Über diese Plattform sollen Grundbegriffe der digitalen Welt flächendeckend vermittelt werden. Für die Top Executives der RBI wurden spezielle Trainingsprogramme zu Führung im digitalen Zeitalter sowie zur Evaluierung digitaler Geschäftsmodelle konzipiert. Weiters wurden unter dem Titel „Leadership in Digital Age“ Trainingsmaßnahmen vorwiegend für HR-Leiter und -Experten angeboten. Sie sollen die Personalverantwortlichen dabei unterstützen, Führung im digitalen Zeitalter neu auszurichten. Trainings in Design Thinking, agiler Führung und verwandten Themen begleiten diese Initiative.

Bei der Führungskräfteentwicklung lag das Hauptaugenmerk abermals darauf, die Kompetenzen der Führungskräfte im Veränderungsmanagement sowie in der Mitarbeiterführung, Motivation und Kommunikation zu stärken. Auch reflektive Lernmethoden, wie z. B. 360°-Feedback, Coaching, Mentoring oder erfahrungsbasierte Methoden wie Job Rotation, kamen zum Einsatz.

Bereits seit zwei Jahren sind alle Weiterbildungsangebote der RBI AG und der Österreichischen Tochterunternehmen in unserem übergreifenden „RBI 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 zentral im HR-Bereich der RBI. Dadurch können Synergien in der Abwicklung und eine Vereinheitlichung der Prozesse erzielt werden.

Um die Benutzerfreundlichkeit des HR-Management-Systems für alle Mitarbeiter zu steigern und einen weiteren Schritt in Richtung „modernes Lernen“ zu tätigen, wurde 2017 ein Projekt zur Implementierung eines neuen Learning-Management-Systems gestartet. Dieses neue System wird 2018 in der RBI AG und einigen Pilot-Netzwerkbanken eingeführt und in den darauffolgenden Jahren weiter ausgebaut werden. Wir erwarten uns dadurch einen deutlichen Impuls in Richtung eigenverantwortliches Lernen und eine Zunahme der digitalen Lernkanäle (z. B. Lernvideos, Webinars, kollaboratives Lernen) im Vergleich zum konventionellen Präsenztraining.



Online-Schulung Sustainability Management

Im Online-Schulungsbereich wird den Mitarbeitern der RBI AG das Thema Nachhaltigkeitsmanagement angeboten. 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 vielen Bereichen der RBI, insbesondere im Firmen- und Privatkundengeschäft sowie im IT-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 2017 bekamen insgesamt 53 Mitarbeiter aus den Netzwerkbanken 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 2017 zum siebenten Mal erfolgreich gestartet wurde. In Summe haben bereits 68 Mitarbeiter aus zehn Ländern daran teilgenommen oder sind im aktuellen Durchgang dabei.

Die „Branch Management Academy“, die bis dato größte länderübergreifende Ausbildungsinitiative der RBI für Führungskräfte im Vertrieb, wurde 2017 weiter flächendeckend im Konzern ausgerollt. Über 60 Prozent aller Filialleiter in der RBI nahmen bereits daran teil. Die Ausbildung wurde speziell entwickelt, um die Management- und Führungskompetenzen 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. Wie auch in anderen Teilen des Konzerns war die Stärkung der Feedbackkultur ein wesentlicher Schwerpunkt der Ausbildungsreihe.

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

Zentraleuropa (CE)

In der Raiffeisen Polbank werden Anti-Korruptionstrainings in einer Vielzahl von Formaten angeboten. Je nach Mitarbeiter-Zielgruppe werden diese Trainings online und verpflichtend für alle Mitarbeiter oder spezifisch, wie z. B. für Vertriebsmitarbeiter, im Rahmen von Präsenztrainings durchgeführt. Ebenso wird für neu eingetretene Mitarbeiter eine Betonung auf das Thema gelegt, indem es in Onboarding-Trainings integriert ist.

In der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn wurde ein Trainings- und Entwicklungskatalog entwickelt, zu welchem alle Mitarbeiter Zugang haben. Es werden Präsenztrainings in klassischer Form, aber auch Online-Trainings angeboten – je nachdem, welches Format für das spezifische Thema die bestmögliche Umsetzung gewährleistet. So werden zur Sicherstellung der Compliance-Anforderungen die Anti-Korruptionstrainings für alle Mitarbeiter verpflichtend über die Online-Funktionalität durchgeführt.

Südosteuropa (SEE)

Wie auch in anderen Netzwerkbanken werden in der Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien die Anti-Korruptionstrainings in enger Kooperation zwischen der Trainings- und Compliance-Abteilung aufgesetzt. Ziel ist die Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern in den Geschäftsstellen und in der Hauptverwaltung. Daneben standen die Themen Sicherheit und Erste Hilfe auf dem Trainingsprogramm.

Insbesondere Erste-Hilfe-Auffrischungstrainings wurden 2017 auch in anderen Netzwerkbanken, wie z. B. in Polen, Ungarn und Rumänien, durchgeführt.

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. Dieses, wie auch Trainings zu Gesundheit, Sicherheit und operativen Risiken, wird unternehmensweit jährlich mit verpflichtender Teilnahme für die Mitarbeiter absolviert.

In der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD werden Schulungen zu Anti-Geldwäsche erstmalig im Präsenztraining und in weiterer Folge zur regelmäßigen Auffrischung als Online-Schulung angeboten.

In der Raiffeisen banka a.d. in Serbien wurden 2017 Schulungen mit anschließendem Wissenstest zu Compliance und Geldwäscheprävention für alle Mitarbeiter durchgeführt.

Osteuropa (EE)

In der Priobank Belarus wurden alle Mitarbeiter verpflichtend in Online-Schulungen zu den Themen Anti-Korruption, Betrug, Geldwäsche, Code of Conduct und Sicherheit geschult. Um das Thema Nachhaltigkeitsmanagement gezielt zu fördern, wurde von der lokalen Sustainability-Abteilung die Onlineschulung „Basic Principles and Indicators of Sustainable Development – Introducing Course“ aufgesetzt, die bereits 336 Mitarbeiter absolviert haben.

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 unter dem Titel „Anweisungen zur Betrugsvermeidung“ angeboten.

In der AO Raiffeisenbank Russland nahmen 2017 1.504 Mitarbeiter an einem Online-Training teil, bei dem gelernt wird, wie man mit Kunden mit Behinderung korrekt umgeht. Die Inhalte umfassen ethische, rechtliche und geschäftliche Belange. Im Training werden spezifische Situationen, die im Kontakt mit Kunden mit Behinderung relevant sind, simuliert. So soll für das Thema sensibilisiert werden.

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 2017 gab es 197 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 zur Prävention und zur Reduktion von Stress an.

Mitarbeiterereinbindung

Mitarbeiterbefragungen

Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiges Instrument zur Einbindung der Mitarbeiter in die Weiterentwicklung des Unternehmens. Sie liefern wertvolle Hinweise, woran noch gearbeitet werden muss. Aus diesem Grund findet alle zwei Jahre eine umfassende konzernweite Befragung statt. So wurde nach 2014 im Jahr 2016/2017 wieder eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die 2017 mit der Befragung in vier Netzwerkbanken und im Headoffice in Wien abgeschlossen wurde.

Es wird stetig daran gearbeitet, die Teilnehmerzahl an der Mitarbeiterbefragung zu erhöhen und neben den großen Netzwerkbanken auch kleinere Unternehmen des Konzerns einzubeziehen. So konnte mit den österreichischen Tochterunternehmen, wie z. B. der Valida Gruppe oder der Raiffeisen Centrobank AG, die Gesamtzahl der zuletzt befragten Unternehmen gesteigert werden. Insgesamt beteiligten sich im Jahr 2016/2017 rund 52.000 Mitarbeiter aus 32 Unternehmen. Bei der konzernweiten Befragungsrunde davor waren es erst 21 Unternehmen mit ca. 29.000 Mitarbeitern gewesen. Die Rücklaufquote betrug im Gesamtprojekt 2016/2017 im Durchschnitt 84 Prozent. Das ist eine Steigerung um drei Prozentpunkte gegenüber der letzten Befragung.

Die Ergebnisse in den Kategorien „Mitarbeiter Engagement“ (Bindung an das Unternehmen und damit einhergehende Bereitschaft zum freiwilligen Mehreinsatz) und „Mitarbeiter Enablement“ (Vorhandensein eines erfolgsfördernden Umfelds) haben – wie auch bereits 2016 erkennbar – einen deutlichen Anstieg verzeichnet. Lagen die Werte 2014 im Durchschnitt bei 61 Prozent für Mitarbeiter Engagement und bei 64 Prozent für Mitarbeiter Enablement, so konnten 2016/2017 69 Prozent bzw. 73 Prozent gemessen werden. Diese erheblichen Steigerungen um acht bzw. neun Prozentpunkte sind unter anderem auf die intensive Aufarbeitung der Ergebnisse in den einzelnen Unternehmen und auf die planmäßige Implementierung der Verbesserungsmaßnahmen zurückzuführen. Im Vergleich zur Markt-Benchmark „Financial Services in CEE“ liegen die erzielten Ergebnisse mit jeweils vier Prozentpunkten über dem Durchschnitt.

Das zeigt ganz deutlich, dass die in den jeweiligen Unternehmen gesetzten Maßnahmen auf Ebene der einzelnen Organisationseinheit, aber auch auf der Ebene des Gesamtunternehmens, von den Mitarbeitern positiv aufgenommen wurden. „Wir sind am richtigen Weg, aber noch nicht am Ziel“, merkt dazu ein Mitarbeiter an.

Somit stand das Jahr 2017 im Zeichen der Aufarbeitung der Ergebnisse, Planung und Umsetzung von Maßnahmen in den meisten Netzwerkbanken und österreichischen Tochterunternehmen. Für den anderen Teil wird im Jahr 2018 die konkrete Maßnahmenplanung und -umsetzung starten.

Auch im Bereich der Mitarbeiterbefragung bietet die Digitalisierung neue Chancen, Mitarbeiter künftig öfter und besser in Entscheidungen einzubeziehen. In einigen Unternehmen des Konzerns fanden bereits erste sogenannte „pulse surveys“ statt. Diese geben Aufschluss darüber, ob die gesetzten Maßnahmen nach der letzten Befragung bereits greifen bzw. in die richtige Richtung führen. Die Ergebnisse dieses Tests waren vielversprechend. Im Jahr 2018 werden wir deshalb – neben einem weiteren konzernweiten Roll-out von „pulse surveys“, welche ad hoc eingesetzt werden – den Markt der Befragungsinstrumente näher beleuchten, um einen weiteren Schritt in Richtung Modernisierung zu setzen. Vielen unserer Konzernunternehmen ist es zu wenig, eine Mitarbeiterbefragung nur alle zwei Jahre durchzuführen. Sie wollen Feedback von den Mitarbeitern, das flexibel, zeitnah und „to the point“ ist. Darüber hinaus sollen auch die Führungskräfte die Möglichkeit haben, unabhängig von einer allgemeinen Mitarbeiterbefragung, selbst ihre Mitarbeiter direkt zum Feedback einzuladen. Damit soll die „Voice of the Employee“ weiter als Management-Tool etabliert werden, das zur gelungenen Beziehung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter beiträgt.



© RBI

Christina Unzeitig-Böck,
RBI AG, Senior Manager
Employee Engagement

„Mitarbeiter-Engagement hat Mitarbeiterzufriedenheit als Schlagwort in Unternehmen zwischenzeitig abgelöst. Daher beschäftigen wir uns seit geraumer Zeit im Konzern damit, Mitarbeiter-Engagement mit Leben zu befüllen. Wir glauben daran, dass Mitarbeiter, die sich mit den Werten und Zielsetzungen des Unternehmens identifizieren und auch passende Rahmenbedingungen im Unternehmen vorfinden, höher motiviert und dadurch bereit sind, sich verstärkt einzubringen. Um herauszufinden, welche Rahmenbedingungen im Unternehmen angepasst werden sollen, werden alle zwei Jahre Mitarbeiterbefragungen in den einzelnen Unternehmen im Konzern durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit den Führungskräften und Mitarbeitern diskutiert. Darauf aufbauend findet die konkrete Maßnahmenplanung in einzelnen Teams und Abteilungen und auch auf Unternehmensebene statt. Die positiven Effekte, die daraus entstehen, zeigen sich in den stetig steigenden Werten der Schlüsselindikatoren Mitarbeiter-Engagement und Mitarbeiter-Enablement im Konzern. Das ist umso bemerkenswerter, als aktuelle globale Studien (vgl. Aon Hewitt 2017) zeigen, dass generell der Level an Mitarbeiter-Engagement rückläufig ist. Es ist erfreulich zu sehen, dass wir damit einen wesentlichen Beitrag leisten, um unser Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.“

ZITAT



Mitsprache der Mitarbeiter



Mitarbeiter-Veranstaltung „Let's do it! 2017“, © Lukas Bezila



Frühstück mit dem Vorstand, © RBI

Die RBI AG legt großen Wert darauf, dass die Anliegen der Mitarbeiter gehört und ernst genommen werden. Mitarbeiter haben bei internen Veranstaltungen die Möglichkeit (beispielsweise per SMS) Fragen zu stellen, welche unmittelbar beantwortet werden.

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

Die Mitarbeiter der RBI AG haben sechs Mal jährlich die Gelegenheit, 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 Teilnahmekancen 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 veröffentlicht.

Die Mitsprache der Mitarbeiter wird zusätzlich über ihre Interessensvertretung, den Betriebsrat, gewahrt, welcher über das Jahr hinweg viele verschiedene Aktionen setzt. Dazu gehört auch, dass in den diversen Arbeitsgruppen des Betriebsrats der RBI AG Anregungen von Mitarbeitern zum Teil mit dem Betriebsarzt und dem Bereich Human Resources bearbeitet und laufend Maßnahmen 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, Kultur). 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 100 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, Umweltausschuss sowie durch mehrmals jährlich stattfindende Einzel-Jour-Fixes des Betriebsrats-Vorstandes mit den unterschiedlichen Vorstandsmitgliedern (CEO, COO/CIO, CRO und Markets und Retail) gewährleistet.

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

RBI mit Europäischem Betriebsrat

Im Europäischen Betriebsrat (EBR) der RBI sind die folgenden acht EU-Länder vertreten: Bulgarien, Ungarn, Kroatien, Österreich, Polen, Rumänien, Slowakische Republik und Tschechische Republik. Sie stellen insgesamt 13 Vertreter.

Im Rahmen der 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 2017 zu zwei ordentlichen Sitzungen zusammen. Dabei wurde eine Vielzahl von Themen mit dem RBI-Management diskutiert, wie etwa Initiativen betreffend Digitalisierung, Performance Management, Incentive-Systeme sowie Änderungen der geltenden Bonusregeln für die RBI. Der Leitungsausschuss des EBR, bestehend aus vier gewählten

EBR-Vertretern, hat sich neben den beiden Plenarsitzungen auch unterjährig getroffen und die EBR-interne Kooperation verstärkt. Für 2018 sind wieder zwei ordentliche EBR-Sitzungen geplant. Sie sollen im April und im Oktober stattfinden.

Darüber hinaus verpflichtet sich die RBI 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



Die RBI ist eine auf Österreich und Zentral- und Osteuropa spezialisierte Universalbank. Unsere 16,5 Millionen Kunden in 15 Heimatmärkten sowie unsere knapp 50.000 Mitarbeiter repräsentieren Vielfalt. Wir schätzen diese Vielfalt an Perspektiven, Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnissen. Durch die Potenzialentfaltung unserer Mitarbeiter generieren wir einen Mehrwert für unsere Beschäftigten, unsere Kunden sowie die Gesellschaft. Die Kraft der Vielfalt nutzen wir auch, um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Um unser Bekenntnis zu Diversität weiter zu unterstreichen, wurden im Juli 2017 die Diversitätsvision und -mission der RBI sowie unsere Diversitäts-Leitsätze veröffentlicht.

Diversity-Vision

Vielfalt, als Schlüssel zum Erfolg, lässt die RBI Grenzen überwinden. Für die RBI bedeutet Vielfalt Mehrwert. Die Chancen der Vielfalt auszuschöpfen, nützt nachhaltig unserem Unternehmen sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch Wirtschaft und Gesellschaft.

Diversity-Mission

Mit gelebter Vielfalt setzen wir die 130-jährige Erfolgsgeschichte von Raiffeisen fort. Um unsere Kundinnen und Kunden als starker Partner optimal zu unterstützen und um uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, nützt die RBI aktiv und professionell das Potenzial der Vielfalt.

Leitsätze

Die folgenden Leitsätze wurden gemeinsam mit dem Vision-Mission-Statement im Jahr 2017 publiziert und sollen helfen, im täglichen Miteinander Vielfalt zu leben. Sie sind insbesondere bei Entscheidungen mit Personalrelevanz von Bedeutung.

- Wir schätzen und respektieren einander ungeachtet von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Kultur, Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlicher Beeinträchtigung oder anderer Eigenschaften.
- Wir pflegen eine respektvolle, wertschätzende Kommunikationskultur und setzen dabei auf die Vielfalt der Perspektiven.
- Wir verfolgen das Ziel, größtmögliche Vielfalt in unseren Teams zu erreichen und Diversität auch in den höheren Führungsebenen sicherzustellen.
- Wir kennen die Bedürfnisse unserer vielfältigen Kundinnen und Kunden. Als Universalbank unterstützen wir unsere Partner bei der Realisierung ihrer Vorhaben weltweit. Ein klares Bekenntnis zu Vielfalt und die entsprechende Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns eine Selbstverständlichkeit.
- Wir wissen, dass unser Verhalten von unbewussten Vorurteilen beeinflusst wird. Diese zu erkennen und zu reflektieren, ist für uns selbstverständlich, weil wir die besten Entscheidungen treffen und Handlungen bewusst setzen möchten.
- Wir treffen Personalentscheidungen objektiv: Besetzungen von Positionen, Kompensationsentscheidungen, Mitarbeiterbeurteilungen, Potenzialeinschätzungen, Beförderungen oder Nominierungen für Projekte erfolgen basierend auf den Fähigkeiten, Leistungen und dem Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In unserem aktuellen Code of Conduct (neu seit Jänner 2018) ist klar festgehalten, dass wir großen Wert auf eine faire Beschäftigungspraxis legen. Wir wollen eine Unternehmensgruppe sein, für welche die besten Leute arbeiten wollen, die Menschen entsprechend ihrer Eignung (Leistung und Berufserfahrung) einstellt und fördert, die ihren Mitarbeitern die Chance zur Weiterentwicklung bietet und ihnen eine gute Balance zwischen Arbeitszeit und Privatleben ermöglicht. Wir schätzen Teamwork innerhalb der und zwischen den einzelnen Geschäftseinheiten und -bereichen und Ländern und helfen unseren Mitarbeitern dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten. Diskriminierung und Belästigung haben in der RBI keinen Platz. Wir fördern eine Umgebung, in der sich Mitarbeiter mit gegenseitigem Respekt begegnen und schätzen und unterstützen Diversität, da sie uns andere Sichtweisen eröffnen kann. Unser Ziel ist es, die Vielfalt in unseren Teams zu maximieren und sicherzustellen, dass auch in den höchsten Führungsebenen Diversität herrscht.

Diskriminierung und Belästigung (z. B. aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion oder Glauben, politischer oder anderer Meinung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung) sind nicht vereinbar mit dem Erhalt einer integrierenden Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter ihr Höchstmaß an individueller Produktivität erreichen und unsere Geschäftsziele erfüllen können. Jegliche Art von Diskriminierung, Belästigung oder Einschüchterung wird von der RBI weder toleriert noch entschuldigt.

Die RBI setzt sich für Gleichberechtigung ein, was unserem Selbstverständnis entspricht, für gleiche Leistung im Unternehmen – unabhängig vom Geschlecht oder anderen Faktoren – gleiche Chancen zu bieten. Dies beginnt bereits bei der Mitarbeiterauswahl, die vorurteilsfrei zu sein hat, und bei der stets die gleichen Maßstäbe anzulegen sind.

Um die Rahmenbedingungen für Beruf und Karriere weiter zu verbessern, arbeitet die RBI laufend an der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitsmodelle wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Telearbeit werden den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend angeboten. Wo möglich, werden Betriebskindergärten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten angeboten. Dies soll ein gezieltes Karenzmanagement ermöglichen, welches den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben fördert. Väterkarenz steht die RBI positiv gegenüber und sieht diese als wichtige Möglichkeit, Gleichberechtigung zu forcieren. Um die Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung weiter auszubauen, bietet die RBI gezielt Aus- und Weiterbildungsprogramme an, die sowohl von weiblichen als auch von männlichen Mitarbeitern sehr positiv angenommen werden. So betrug 2017 der Frauenanteil im Basic-Leadership-Programm der RBI AG 34 Prozent, im Talent Lab für Führungskräfte 38 Prozent und im konzernweiten Advanced-Leadership-Programm 23 Prozent.

In der RBI 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 „RBI Total Rewards Management“ ist ein umfassendes Rahmenwerk für die Ausgestaltung des konzernweit 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.



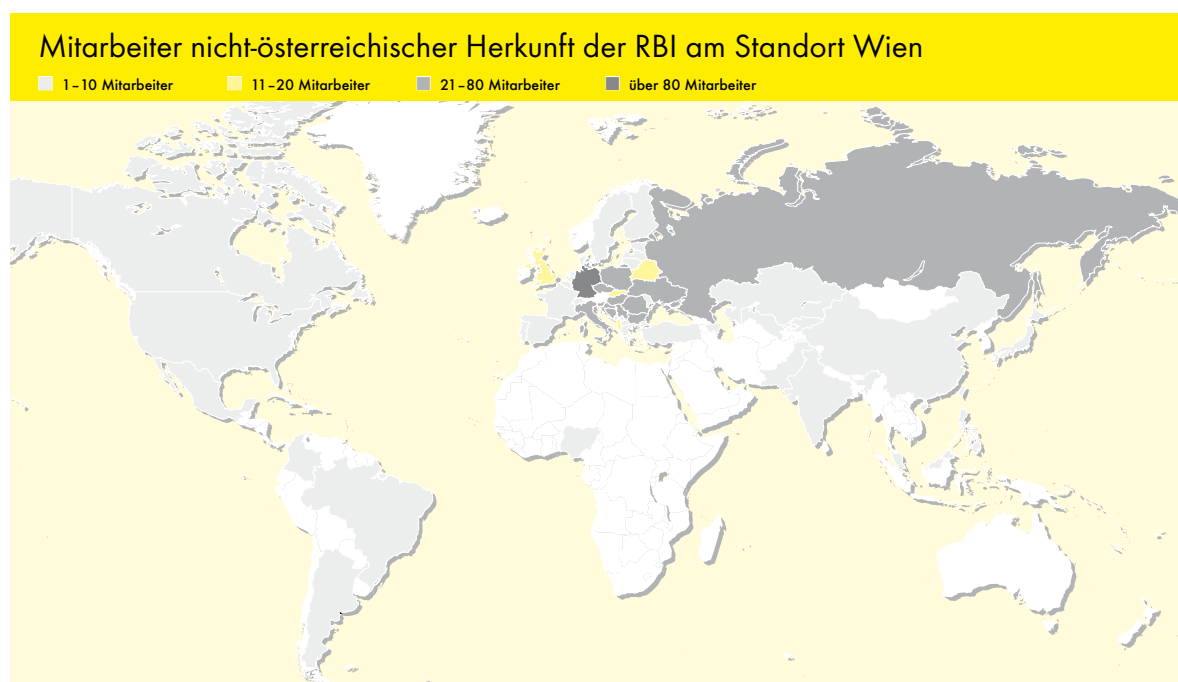
Im Jahr 2017 ist die RBI der Charta der Vielfalt beigetreten. Wir setzen damit ein klares Zeichen, dass uns das Thema Diversity ein wichtiges Anliegen ist.

Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Standort Wien

Um zu zeigen, dass Diskriminierung jeder Art in unserem Konzern keinen Platz hat, wurde – auch in Umsetzung der EU-Richtlinie gegen Diskriminierung – im Jahr 2011 für 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

2017 arbeiteten an den beiden Head-Office-Standorten in Wien rund 800 Mitarbeiter (22 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 bieten, 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 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 im Intranet des Standorts Wien zu finden ist.

Die mittlerweile lange Tradition des „International Dinner“ wurde 2017 fortgesetzt. Bei diesen Zusammenreffen 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 ab Seite 133.

Vielfalt 2020



Im Jahr 2016 startete in der RBI AG die Initiative „Vielfalt 2020“. Ziel ist es, mittels eines professionellen Diversity-Managements die Vielfalt im 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 Rechnung getragen. Weiters wurden, um möglichst vielfältige Perspektiven miteinzubeziehen, aus allen Vorstandsbereichen 20 Diversity-Ambassadoren ernannt. Diese wirken im Diversity-Ausschuss mit und haben die Aufgabe, Diversity in ihrem jeweiligen Umfeld zu stärken sowie sich in die Maßnahmenplanung und -umsetzung einzubringen.

Im Jahr 2017 erfolgte die Finalisierung und Veröffentlichung der Diversitäts-Vision und -Mission sowie von entsprechenden Leitsätzen (siehe Seite 94). Ein wesentlicher Faktor, der Diversität in Unternehmen und damit unter anderem die vermehrte Besetzung bzw. Bestellung von Frauen in Managementpositionen behindert, sind unbewusste Vorurteile. Hierzu gab es bereits „Sensibilisierungstrainings“ in Gruppen, an denen Mitarbeiter freiwillig teilnehmen konnten. Aktuell wird an einem Online-Training gearbeitet.

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, werden umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen gesetzt. Für interne Nachbesetzungen wurde eine Wartezeit im Besetzungsprozess beschlossen, um ausreichend Zeit zu haben, auch qualifizierte Bewerberinnen zu finden. Zusätzlich werden qualifizierte Kandidatinnen aktiv von HR-Mitarbeitern angesprochen. Für Interviews oder Hearings werden Unterlagen „anonymisiert“, sodass es zu mehr Objektivität im Auswahlprozess kommt. Das Mentoring für Frauen wird als ein wesentliches Instrument gesehen, um die Frauenquote im Management zu erhöhen und wird daher kontinuierlich weiter ausgebaut. Zusätzlich wird ein firmeninterner Lehrgang zum „Empowerment von Frauen“ angeboten. Der erste dieser Lehrgänge wurde im Mai 2017 von 12 „Emerging Leadership Talents“ und „Leadership Talents“ abgeschlossen. Die Veränderung von strukturellen Voraussetzungen im Unternehmen halten wir ebenso für relevant, um Frauen zu ermutigen, sich für Managementpositionen zu bewerben. In zwei Workshops haben sich Führungskräfte ausführlich mit dem Thema Führung in Teilzeit und der dafür erforderlichen Kultur beschäftigt. Für die RBI wurde im Jahr 2017 ein bis 2024 zu erreichender Zielanteil in Höhe von 35 Prozent für Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand sowie der zweiten Führungsebene insgesamt beschlossen.



Zero Project Conference-Dinner, © RBI

Der zweite aktuelle Diversity-Themenschwerpunkt bezieht sich auf die Integration von Menschen mit Behinderung. Dazu wurden Disability-Ambassadoren aus allen Vorstandsbereichen ernannt. Ziel des Projektes in der RBI AG ist es, Berührungspunkte abzubauen, Bewusstsein zu schaffen, die soziale Kompetenz zu erhöhen und qualifizierte Mitarbeiter mit Behinderung verstärkt zu beschäftigen. Neben einer Stuserhebung haben Sensibilisierungstrainings für Disability-Ambassadoren und das Recruiting-Team stattgefunden. Im Februar 2017 wurde in der RBI AG das „Zero Project Conference“-Dinner im Rahmen einer dreitägigen

Konferenz gehostet. Knapp 70 nationale und internationale Gäste nahmen teil und diskutierten angeregt über unterschiedliche Themen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz.



Familienfreundlichkeit bedeutet, den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Aus diesem Grund ist die RBI AG Partner der Initiative „Unternehmen für Familie“ des Bundesministeriums für Familien und Jugend.



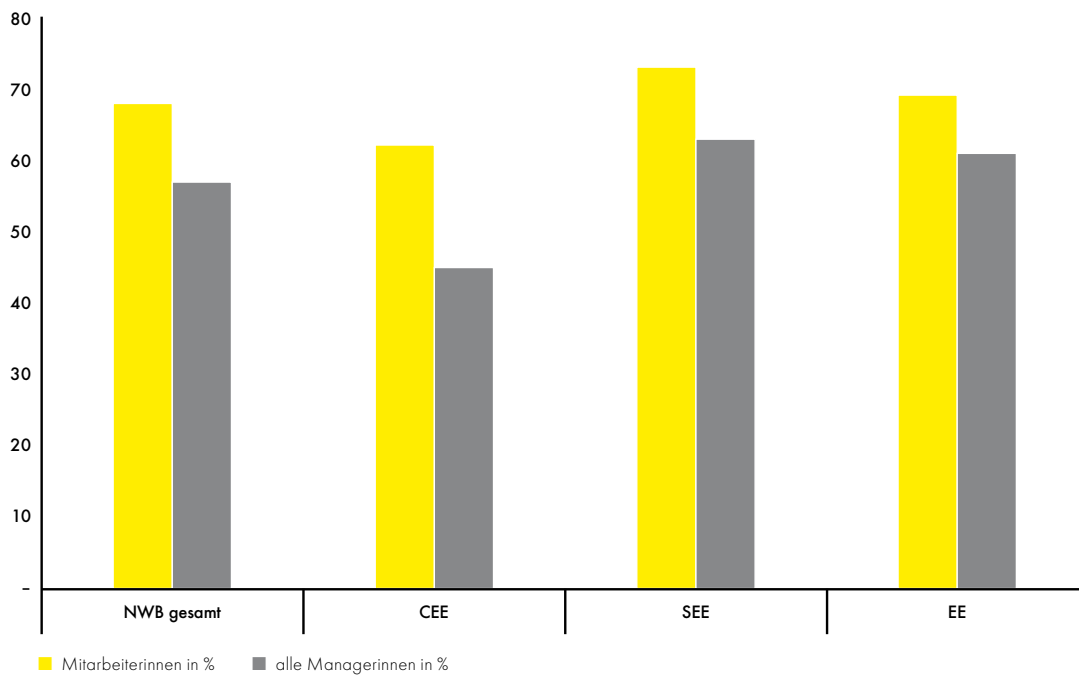
Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist z. B. auch der Raiffeisen-Leasing GmbH in Österreich ein sehr wichtiges Anliegen. Zu den gesetzten Maßnahmen zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Telearbeit, die den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, sowie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

Um die wechselnden Anforderungen in den unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeiter besser unterstützen zu können, bietet die RBI AG ein entsprechendes Sabbatical-Programm an. Es werden mehrere Sabbatical-Varianten zur Verfügung gestellt, die unterschiedliche Zeiträume und damit ein attraktives Freizeit- und Erholungsmodell für unterschiedliche Bedürfnisse bereithalten. Diese können bei Inanspruchnahme individuell genutzt werden.

Diversity-Initiativen in den Netzwerkbanken

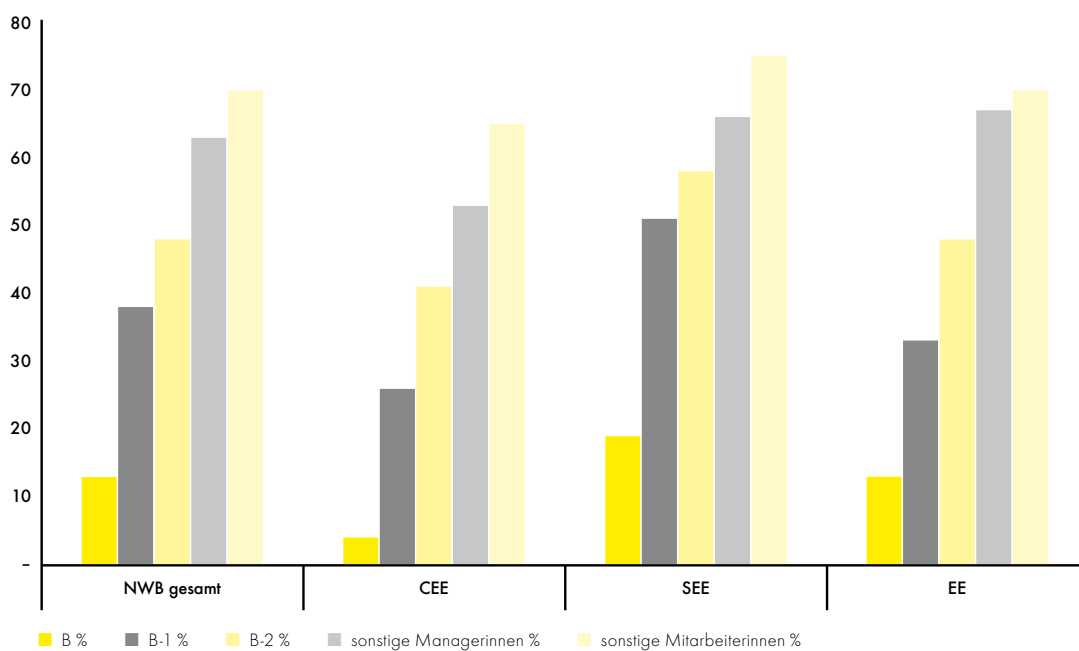
Die Frauenquote im Management der Netzwerkbanken der RBI ist traditionell sehr hoch:

Frauenquote in den Netzwerkbanken 2017 in Prozent



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

Frauenquote in den Netzwerkbanken nach Mitarbeiterkategorien 2017 in Prozent



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

In den verschiedenen Ländern, in denen die RBI operativ tätig ist, sind sehr unterschiedliche Arbeitsgesetze sowie familien- und gesundheitspolitische Systeme in Kraft. Um den Mitarbeitern mehr Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für eine gute Work-Life-Balance anzubieten, stellen die Netzwerkbanken unterschiedliche Zusatzangebote zur Verfügung, welche auf die lokalen Bedürfnisse und Möglichkeiten zugeschnitten sind. Die unten angeführten Initiativen zeigen, wie diese 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. Darüber hinaus 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 das Gewähren von Auszeiten. Die Bank verfügt auch über eine Anti-Diskriminierungs-Policy („Transparentny Bank“). Jeder Mitarbeiter kann Diskriminierung oder sonstigen Missbrauch direkt an die HR-Abteilung oder über andere definierte Kommunikationskanäle melden. Die Mitarbeiter können sicher sein, 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 aufzubrauchen anstelle ihn aufzuschieben, um dadurch eine längere Auszeit und damit Erholungsphase 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 unternommen, die Arbeitskultur zukunftsfähiger zu machen, indem die Möglichkeit des Home-Office-Arbeitsplatzes geschaffen wurde.

Die Raiffeisenbank a.s. in Prag hat als erstes tschechisches Unternehmen einen Betriebskindergarten namens ŽIRAFKA gegründet. Seit nunmehr acht Jahren ist dieser erfolgreich in Betrieb und wurde 2017 von 69 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.

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 2017 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 2017 für das Fortgeschrittenenmodul zwei weibliche Führungskräfte nominiert. Ziel ist es, weibliche Führungskräfte der Raiffeisenbank auf mehreren Gebieten zu fördern: effektiver 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 kontinuierlich weiter fortgesetzt, um weitere infrastrukturelle Voraussetzungen zu schaffen. Damit soll einer noch größeren Anzahl von Mitarbeitern die Möglichkeit von Teleworking zur Verfügung stehen. 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.

Südosteuropa (SEE)

Eine besondere Aufklärungskampagne wurde in der Raiffeisen Bank Sh.A. Albanien gestartet. In deren Rahmen wurden Trainings zum Thema „Diversität Respektieren“ und „Wie sich Betroffene im Fall von Diskriminierung und Mobbing eine Stimme verschaffen und Hilfe einfordern können“ angeboten.

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina möchte einen Beitrag für jene Elternteile leisten, 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. 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.

Um verschiedene Themengebiete wie Work-Life-Balance, aber auch Diversität besser zu fördern, ermöglicht die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD Teilzeitarbeit für Männer und Frauen.

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 RBI leistet dafür mit verschiedenen Initiativen und Einrichtungen einiges an Vorsorge und Unterstützung. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge bieten wir zahlreiche zusätzliche Programme 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 RBI im Jahr 2017 bei vier Prozent (2016 und 2015 waren es vier Prozent). Es gab einen Todesfall. Die Verletzungsrate nach ILO betrug 0,25 (0,24 in 2017 und 2016; 0,23 in 2015).

Gesundheitsmaßnahmen am Standort Wien

Zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter werden vielfältige Präventivmaßnahmen angeboten, von denen alle Mitarbeiter Gebrauch machen können.

So wurde beispielsweise auch in diesem Jahr an den RBI Head-Office-Standorten in Wien, in Kooperation mit der „Health+Life Gesundheitsmanagement GmbH“, eine ganzheitliche Gesunden-Untersuchung kostenlos bereitgestellt, die von rund 900 Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde. Die Teilnahme an optionalen Zusatzmodulen (z. B. Schilddrüsen-Screening, Gefäßvorsorge) wurde wieder finanziell unterstützt. Über 600 Mitarbeiter meldeten sich 2017 erneut für das kostenlose Melanom-Screening an, das alle zwei Jahre angeboten wird.

Im Rahmen der Arbeitszeit konnten unterjährig 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.

Über diese Präventivmaßnahmen hinaus gibt es eine Vielzahl von Initiativen und Aktivitäten zur Bewahrung und zur Förderung der Fitness & Gesundheit. Durch zahlreiche Kurse, wie z. B. Yoga, Faszien-Training, Selbstverteidigung und weitere Sportinitiativen im Haus, werden Mitarbeiter motiviert, auch in ihrer Freizeit körperlich aktiv zu sein. Gefördert und bezuschusst werden nicht nur Fitnesscenter-Mitgliedsbeiträge, sondern auch Einzel- und Teamsport wie z. B. Fußball, Badminton, Tennis, Squash, 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.

Bereits zum vierten Mal nahm das Unternehmen an der Global Challenge „10.000 Schritte pro Tag zur Gesundheit“ teil. Dabei haben 112 Mitarbeiter in 16 Teams ehrgeizig und erfolgreich über 100 Tage die gesteckten Teamziele verfolgt.

In der jährlich stattfindenden Gesundheitswoche wurden im Oktober unterschiedliche Vorträge, Workshops sowie Schnupperstunden angeboten. Die Initiativen reichten von Vorträgen („Es muss nicht immer Burnout sein“, „Kleine Maßnahmen – große Wirkung“, „ErnährungsWAHNSinn“, „Mit mentaler Stärke zum Ziel“) über konkrete Übungen (Rücken-Yoga-Einheiten, autogenes Entspannen, Nordic Walking), bis hin zu Beratungen (Laufschuhanalyse, Ernährung). Erstmals wurde ein AUVA-Sicherheits-Tag im Raiffeisen Saal veranstaltet. Dabei konnten der Vortrag „Prävention ist eine Frage des Lebensstils“ besucht, Übungen mit dem Theraband unter dem Motto „Fit am Arbeitsplatz“ probiert und diverse Übungen zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz absolviert werden.

Beim diesjährigen UNIQA-Vitaltruck haben 150 interessierte Mitarbeiter ihren Fitnessstatus fachmännisch bestimmen lassen und sich Trainingsvorschläge geholt.



UNIQA Vital Truck, © RBI AG



UNIQA Vital Truck, © RBI AG

Besonderes Augenmerk wird auch auf die Erhaltung der mentalen Gesundheit gelegt. Hierfür bietet das Unternehmen das für die Mitarbeiter kostenlose „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, zur Verfügung. Im Bedarfsfall können Mitarbeiter zusätzlich fünf Therapieeinheiten im Bereich Burnout- und Stressmanagement kostenlos nutzen. Die RBI AG bietet seit 2017, ergänzend zu den schon bisher verfügbaren Maßnahmen, die im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes durchgeführt werden (Präventionseinsatzzeiten für Arbeitsmediziner sowie Sicherheitsfachkraft), die Unterstützung durch einen Arbeitspsychologen an.

Auch die österreichischen Tochterunternehmen der RBI 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.

Ergänzend zu all diesen Aktivitäten hat sich der RBI-Vorstand zu einem „rauchFREIEN“ Arbeitsumfeld bekannt. Seit Oktober 2017 gibt es nur noch vereinzelte, explizit gekennzeichnete Außenbereiche, die als Rauchbereich zur Verfügung stehen. Raucher wurden dazu motiviert, zukünftig rauchfrei zu leben, indem Angebote zur Rauchentwöhnung zur Verfügung gestellt und gefördert wurden.

Gesundheitsinitiativen in unseren Netzwerkbanken

Gesundheitsvorsorge ist ein Thema, welches auch in den Netzwerkbanken der RBI 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 Bank Polska S.A. bietet 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. 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 Lebens-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. Unter dem Titel „Erste Hilfe“ wurde ein besonderes Programm zur Unterstützung von Mitarbeitern aufgesetzt, die in schwierige Lebenssituationen geraten sind, wie z. B. durch Naturkatastrophen, gesundheitliche oder soziale Probleme, und die notleidend sind. Die Mitarbeiter können selbst Unterstützung beantragen. Häufig werden jedoch bedürftige Kollegen von anderen Kollegen, die deren persönlichen Hintergrund kennen, „nominiert“. Somit hilft das Programm nicht nur in finanzieller Sicht, sondern fördert auch ein größeres Zusammengehörigkeitsgefühl zwischen den Mitarbeitern.

In der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik gehört zum Thema Gesundheitsvorsorge nicht nur die jährlich organisierte Grippe-Impfaktion, an der alle Mitarbeiter kostenlos teilnehmen können, sondern auch die Gewährung von vier zusätzlich bezahlten Krankentagen. Ferner sorgt eine Unternehmenskantine für das leibliche Wohlergehen.

Bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn steht ein Betriebsarzt einmal in der Woche für die Gesundheitsbetreuung der Mitarbeiter vor Ort zur Verfügung. Zusätzlich 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 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 werden. Darüber hinaus 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. Zusätzlich wurde 2017 ein neues Programm ins Leben gerufen, welches gezielt Gewohnheiten zur gesunden Lebensführung, einer Verbesserung der Work-Life-Balance und, damit verbunden, zu einer gesteigerten Aufmerksamkeit im Hinblick auf Wohlbefinden und Stress fördern soll.



„B2B RUN“ in Sarajevo, © Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina

Seit drei 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 zur Möglichkeit, in eine andere Abteilung zu wechseln. Um die Förderung von Sport und Teamgeist zu unterstreichen, nimmt die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina an verschiedenen Sportwettbewerben wie z. B. des Bankenverbandes teil. Im Oktober 2017 hat in Sarajevo ein „B2B RUN“ stattgefunden, an dem sich 40 Kollegen der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina beteiligt haben. Die Bank freut sich besonders, in der Kategorie „Fit Company“ als Gewinner unter den 90 teilnehmenden Unternehmen gekürt worden zu sein.

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 wurden 2017 ein Training zur „Gesunden Lebensführung“ sowie ein Training zur „Wiedergewinnung von Energie und Balance“ neu entwickelt und zum bestehenden Stressmanagement-Training 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.



Kosovo Wandertag, © Hikingnjeri



Kosovo Wandertag, © Hikingnjeri

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. 2017 wurden Aktivitäten zur Förderung von Sport, wie z. B. eine Gruppenwanderung, und damit zur Gesunderhaltung gestartet. Solche und andere Maßnahmen, die die Bewusstseinsbildung für Gesundheit und Wohlergehen in Zusammenhang mit physischer Betätigung fördern, sollen 2018 fortgeführt werden.

Auch im Jahr 2017 wurde das Programm „Back to Balance“ von der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien erfolgreich mit 123 Teilnehmern 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 das Wohlbefinden zu steigern. Das Programm wurde um spezielle Trainings für das

Management erweitert. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für Faktoren zu entwickeln, die Stress in einer Organisation begünstigen, und zu lernen, wie diesen entgegengewirkt werden kann. Es ist geplant, auch weiterhin das „Back to Balance“-Programm fortzuführen, da die Nachfrage und das Interesse an dem Thema im Unternehmen groß sind. Zusätzlich wurden 2017 einige Initiativen ins Leben gerufen, um die Mitarbeiter zu sportlicher Betätigung zu motivieren. Dazu gehören Pilates-Kurse, welche von der Bank organisiert werden, aber auch Vorträge von Experten, die erklären, wie bestimmte physische Übungen nicht nur die körperliche, sondern auch die mentale Gesundheit positiv beeinflussen können. Außerdem wurden die Mitarbeiter ermutigt, an groß organisierten Sportevents, wie dem „B2B RUN“ und der „Europäischen Sportwoche“, teilzunehmen.

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. 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 2017 rund 2.700 Bankmitarbeiter – also etwa die Hälfte der Belegschaft – die RStyle-Angebote im Rahmen von 138 Veranstaltungen. 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 erarbeitet, welches Beratung und Methoden zur Prävention verschiedener Gesundheitsprobleme beinhaltet. 191 Mitarbeiter haben an diesem Programm, welches auf einer Diagnose der eigenen Gewohnheiten 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.

Eine jährliche Vorsorgeuntersuchung bietet die Raiffeisen banka a.d. in Serbien bereits seit mehreren Jahren an. 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. Die Bank hat 2017 wieder Workshops und Vorträge zu unterschiedlichsten Gesundheits- und Sozialthemen fortgesetzt, etwa „Rückenprobleme durch langes Sitzen“, „Alternative Heilmethoden“ oder „Persönliche Prioritäten setzen und sich Zeit für sich selbst nehmen“.

Osteuropa (EE)



Teilnahme am Minsker Halbmarathon, © Priorbank JSC

Die Priorbank JSC in Weißrussland bietet im Rahmen der Gesundheitsförderung eine jährliche Vorsorgeuntersuchung für alle ihre Mitarbeiter an. Zusätzlich zur Gesundheitsförderung gibt es Gratismitgliedschaften für Fitnesscenter. Die Teilnahme an Sportwettbewerben, wie Beachvolleyball, Tischtennis, Winterfischen, Bowling, Schwimmen, Fußball und der Minsker Halbmarathon, wird finanziell gefördert. Im Zuge dessen hat 2017 ein Team von Finanz- und IT-Spezialisten der Priorbank JSC den 3. Platz bei dem vom Verteidigungsministerium ausgerichteten Sportwettbewerb gewonnen. Um den Mitarbeitern den Zugang zu Schulungen zum Thema Gesundheitsprävention einfach zugänglich zu machen, wurden drei Online-Schulungen aufgesetzt: „Effektives Konfliktmanagement“, „Stressma-

nagement“ und „Wie geht man mit unzufriedenen Kunden um?“. Um einen Ausgleich für die Mitarbeiter anzubieten, fördert die Bank kulturelle Veranstaltungen – etwa Theaterabende, Konzerte und Kinderaufführungen. Darüber hinaus 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 für Mitarbeiter in Callcentern und Bankfilialen an. Einen Schwerpunkt dieser Trainings bilden Kundengespräche. Insgesamt nahmen im Jahr 2017 363 Personen an den Trainings teil, wobei zwei Drittel die Trainings online absolvierten. 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. 2017 hat die Bank das Versicherungsportfolio, welches sie ihren Mitarbeitern gewährt, um zusätzliche Leistungen erweitert. Dies betrifft die Krankenzusatz-, Reise- und Unfallversicherung.

Personalmarketing

Rekrutierung & Employer Branding am Standort Wien

Im Recruiting und Personalmarketing stand im Jahr 2017 der MINT(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)-Bereich im Fokus. Kommunikation, Interaktion und der direkte Austausch mit Studierenden, jungen Talenten und Absolventen an diversen Kontaktpunkten bilden unverändert den Kern unserer Employer-Branding-Strategie. Die Aktivitäten zu deren Umsetzung basierten im Wesentlichen auf zwei Säulen: Stärkung der Online- und der „vor Ort“-Präsenz.

Die Neugestaltung der Karriereseite, dem wichtigsten Online-Arbeitgeberauftritt der RBI, brachte für Interessenten und Bewerber ein Mehr an Benutzerfreundlichkeit durch die Umstellung auf „Responsives Webdesign“. Ein Mehr gibt es auch an übersichtlicher, kompakter Information zum Arbeitgeber RBI AG und zu Tochterunternehmen, Arbeitgeberleistungen, vakanten Positionen und zum Bewerbungsprozess. Mitarbeiter der RBI berichten über neue Berufsbilder im IT- und Digitalumfeld, Karrierewege sowie Unternehmens- und Arbeitskultur. Die elektronische Kommunikation mit Bewerbern erhielt dabei ebenfalls eine „Modernisierung“. Zudem konnten wir uns erfolgreich Berufseinsteigern, Fachexperten und IT-Fachspezialisten in zahlreichen Online-Marketingkampagnen als attraktiver Arbeitgeber der digitalen Bankzukunft präsentieren.

Weiterhin leben wir Kommunikation schwerpunktmäßig durch Gespräche und direkten Austausch mit Studierenden und Absolventen vor Ort. Dies erfolgt an Bildungseinrichtungen im Rahmen von Karrieremessen und Praktikumstagen (z. B. „FH trifft Wirtschaft“ an der FH des bfi Wien, HTL Pinkafeld), Gastvorträgen und Lehraufträgen (z. B. FH Krems, FH Wiener Neustadt, WU Wien) sowie bei Netzwerkveranstaltungen (z. B. high potential day 17). Interessierten MINT-Studierenden und -Absolventen beantworteten Mitarbeiter und Führungskräfte der RBI beim TUDay17 und bei der Karrieremesse der FH Hagenberg zahlreiche Fragen zu Einstiegs-, Teilzeit- und Praktikummöglichkeiten. Bei der größten Karrieremesse Österreichs, der „CareerCalling17“, waren es vorwiegend Wirtschaftsstudierende und WU-Absolventen, die sich am „Raiffeisen-Messestand“ bei Vertretern der RBI und weiteren Unternehmen der Raiffeisen Bankengruppe informiert haben. Im kommenden Jahr werden Studierende zu einem besonderen Anlass in die RBI AG eingeladen: Wir öffnen im Rahmen der „langen Nacht der Unternehmen“ unsere Tore und geben einen Einblick in den Arbeitsplatz „digitale Bank“.

Weiterhin ist die Bank um Intensivierung bzw. Ausbau der Kooperationen, Partnerschaften und Sponsoring mit technischen Hochschulen bemüht, um Studierenden und Absolventen neue Berufsbilder und vielfältige Einstiegs-möglichkeiten im IT-Umfeld einer digitalen Bank näherbringen zu können. Eine effektive Möglichkeit zur Bindung von Studierenden an den Arbeitgeber RBI AG bildet unverändert die aktive Unterstützung bei Bachelor- und Masterarbeiten und Betreuung von Seminararbeiten.

Ein weiteres nachhaltiges Investment in den Ausbau und die Weiterentwicklung des Traineeprogrammes für Wirtschaftsstudierende hat sich gelohnt: Die RBI AG durfte sich 2017 über die Auszeichnung „exzellentes Trainee-programm“ für ihr Traineeprogramm „Corporate Finance“ freuen. Dieses Siegel und der „TraineeNet-Award“, eine Auszeichnung für Unternehmen, die besonders hochwertige Traineeprogramme anbieten, wurden im Rahmen der TraineeNet Convention 2017 am 8. September 2017 verliehen. Der Veranstalter „TraineeNet“, eine Plattform von Trainees aus rund 50 österreichischen Unternehmen, durfte sich über zahlreiche Teilnehmer freuen. Als lang-jähriger Partner von TraineeNet haben auch einige unserer RBI-Trainees in aktiver Rolle zum Erfolg dieser Con-

vention maßgeblich beigetragen. Unter den Wirtschaftsstudierenden zählt die RBI AG auch 2017 wieder zu den Top 10 attraktivsten Arbeitgebern in Österreich. (Quelle: <https://universumglobal.com/rankings/company/raiffeisen-bank-international/>)

In einer weiteren Befragung von Studierenden in Österreich, dem „Graduate Barometer 2017“ von trendence, einem Forschungsinstitut für Employer Branding, konnte sich die RBI AG in der Kategorie „Bestes Hochschulmarketing Wirtschaft“ den zweiten Platz sichern und ist damit die einzige Bank in den Top 3. (Quelle: (<https://www.trendence.com/start/trendence-intern/aktuelle-meldungen/news/detail/News/trendence-employerbranding-awards-1.html>))

Employer Branding in den Netzwerkbanken



Career Calling, © Ulrike Mikovits

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

Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisen Bank Polska S.A. hat den Award „Top Employer“ im Jahr 2017 zum vierten Mal erhalten. Die Bank nimmt ihr Employer-Branding-Engagement mit vielseitigen Aktivitäten wahr – etwa durch die Teilnahme an Jobmessen oder auch im Rahmen von Talent-Akademien, die in Kooperation mit vier verschiedenen Universitäten durchgeführt werden. Die „School of Finance“ wird von der Raiffeisen Polbank in Zusammenarbeit mit der lokalen Arbeitsagentur betrieben und bietet spezielle „Banking“-Kurse für Arbeitslose an, die eine Karriere im Bankfilialgeschäft starten wollen.

Die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn setzt ihr erfolgreiches Praktikantenprogramm, mit welchem sie letztes Jahr den zweiten Platz bei der „Colibri Internship Award Competition“ belegen konnte, weiter fort. Das Programm wird mit eigenen Kampagnen für Hochschulabsolventen beworben und auf Jobmessen vorgestellt. Ferner gibt es Kooperationen mit Universitäten, im Rahmen derer individuelle Förderprogramme für ausgewählte Studierende vergeben werden.



„Bankers in School“ Training, © Michal Pradka Olomouc

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik hat mit mehreren Studentenorganisationen, wie „Prague Banking Club“, „Investors Club“ und „180 Degrees Consulting“, erfolgreiche Kooperationen gestartet. Zusammen mit der Tschechischen Bankenvereinigung unterstützt die Bank das Programm „Banker in die Schule“, bei welchem vier Topmanager der Bank Schülern in der Sekundarstufe die Wichtigkeit von Cybersecurity, insbesondere bei Geldgeschäften im Internet, erklären.

Das 2016 neu eingeführte 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. 2016, im ersten Jahr der Einführung des Programms wurden zehn und im Jahr 2017 insgesamt 40 neue Trainees beschäftigt.

Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina hat bei Posao.ba unter 742 teilnehmenden Unternehmen einen Platz unter den „Top 3 der attraktivsten Arbeitgeber im Finanzsektor“ erreicht. Um diese Platzierung weiter zu festigen, ist die Bank aktiv auf Jobmessen oder als Gastvortragender im Rahmen von Universitätsveranstaltungen vertreten. Zusätzlich hat die Bank Verträge für ein einjähriges Trainee-Programm mit der Wirtschaftsfakultät sowie der Studentenverbindung für Recht der Universität in Sarajevo abgeschlossen. Damit konnten 33 Studenten praktische Lernaufenthalte in verschiedenen Business-Einheiten der Bank absolvieren, die ihnen Berufserfahrung vermitteln und sie zu interessanten Kandidaten für künftige Rekrutierungen der Bank machen.

Viele unserer Netzwerkbanken haben in 2017 stark an ihrer „Employer Brand“ gearbeitet, so auch die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, die eine groß angelegte Employer-Branding-Kampagne in verschiedenen sozialen Medien durchgeführt hat. Diese hat – gemeinsam mit anderen Maßnahmen – zu einem deutlichen Anstieg der Besucherzahl auf der Karriereseite der Bank und einem deutlichen Anstieg der Anzahl an externen Bewerbungen geführt.

In der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien wurde die gesamte Ansprache für Bewerber überarbeitet. Ebenso wurden neue Rekrutierungskanäle in sozialen Medien wie Facebook oder LinkedIn aufgesetzt. Auch die interne HR-Software wurde entsprechend der neuen Recruitment-Prozesse adaptiert und mit einer neuen Karriereseite verknüpft, welche sehr klar das neue Employer Branding transportiert. Die Bank hat im vergangenen Jahr zum dritten Mal in Folge das „Employer Partner Certificate“ für hervorragende Arbeit im Human-Ressources-Management erhalten.

Im Jahr 2017 stand in der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien das Thema Kollaboration mit Studenteneinrichtungen und Universitäten im Vordergrund. In Summe wurden zwölf Partnerschaften eingegangen, welche von verschiedenen Aktivitäten begleitet wurden – z. B. Gastvorträgen bei Veranstaltungen, Teilnahme an Jobmessen oder Workshops zu verschiedenen Themenstellungen in den Räumlichkeiten der Bank. Einer dieser Workshops war ein Erfahrungsworkshop, bei dem 135 Schülern aus verschiedenen Landesteilen die Arbeit eines Filialmitarbeiters am Bankschalter veranschaulicht wurde.

Osteuropa (EE)



Raiffeisen Involve Internship, © AO Raiffeisenbank

Die AO Raiffeisenbank in Russland hat 2017 ihre Präsenz in den sozialen Netzwerken auf dem lokal am meisten genutzten Onlineportal weiter stark ausgebaut und arbeitete an einer neuen Karriereseite, welche in den kommenden Monaten veröffentlicht werden soll. Mehrere Employer-Branding-Initiativen wurden mit einer Serie von Veranstaltungen für Studierende und Hochschulabsolventen umgesetzt, bei denen in Konferenzen mit 400 Studierenden neue technologische Herausforderungen unter dem Titel: „Du, die Bank und die digitale Revolution“ diskutiert wurden. Zusätzlich wurden von der Bank Konferenzen organisiert, die mit ihren Vortragsschwerpunkten insbesondere IT-Absolventen adressiert haben und bei

denen mit 170 Teilnehmern Fallstudien aus dem Bankenalltag bearbeitet wurden. Das im Vorjahr neu gestartete Programm „Raiffeisen Involve Internship“, welches das Ziel hat, den besten Absolventen den Einstieg ins Berufsleben bei einer der führenden Banken anzubieten, wurde erfolgreich weitergeführt. Im Jahr 2017 wurden für das zwölf Monate umfassende Programm 30 Praktikanten unter Vertrag genommen. Für das Jahr 2018 sollen insgesamt 33 neue Praktikanten in das Programm aufgenommen werden.



HR Manager of the year, © RBRU

Vladimir Khimanych, HR Director der AO Raiffeisenbank in Russland wurde zum „Best HR Director“ aller Kommerzbanken in Russland gewählt. Der Preis wird von der „Russian Manager Association“ und PB „Kommersant“ vergeben.

In der Raiffeisen bank Aval JSC, Ukraine wird der neu gestartete Employer-Branding- und EVP-Prozess mit verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen begleitet. Zum einen werden Vakanzen zielgerichtet in den jeweiligen Social-Media-Kanälen gepostet und zum anderen werden Universitäten in Kiew und in der Region verstärkt eingebunden. Für Studenten werden Exkursionen zu den Bankfilialen und den Operations-Centern angeboten. Insbesondere für Retail- und IT-Funktionen sollen mit attraktiven Praktika interessierte Studenten angesprochen werden.

Überblick Kennzahlen

	RBI			RBI AG			
	2017	2016*	Veränderung zum Vorjahr	2015*	2014*	2013*	2017
Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag							
Mitarbeiter	48.649	48.731	-0,2%	49.933	52.825	55.450	2.622
davon männlich	33%	33%	0 PP	33%	33%	33%	54%
davon weiblich	67%	67%	0 PP	67%	67%	67%	46%
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter	95%	96%	-1 PP	97%	97%	97%	74%
davon männlich	33%	34%	0 PP	33%	33%	n.a.	64%
davon weiblich	67%	66%	0 PP	67%	67%	n.a.	36%
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter	5%	4%	1 PP	3%	3%	3%	26%
davon männlich	28%	24%	4 PP	20%	18%	n.a.	26%
davon weiblich	72%	76%	-4 PP	80%	82%	n.a.	74%
Mitarbeiter mit fixen Verträgen	85%	85%	1 PP	85%	86%	86%	85%
davon männlich	34%	34%	0 PP	34%	34%	n.a.	54%
davon weiblich	66%	66%	0 PP	66%	66%	n.a.	46%
davon Zentraleuropa	26%	27%	-1 PP	26%	28%	30%	
davon Südosteuropa	32%	32%	0 PP	32%	33%	34%	
davon Osteuropa	34%	33%	1 PP	36%	42%	46%	
davon Österreich	8%	8%	0 PP	6%	6%	6%	100%
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	15%	15%	-1 PP	15%	14%	14%	15%
davon männlich	27%	26%	1 PP	26%	25%	n.a.	52%
davon weiblich	73%	74%	-1 PP	74%	75%	n.a.	48%
davon Zentraleuropa	27%	29%	-1 PP	29%	27%	30%	
davon Südosteuropa	17%	16%	1 PP	16%	14%	12%	
davon Osteuropa	50%	49%	0 PP	52%	59%	58%	
davon Österreich	6%	6%	0 PP	3%	0%	0%	100%
Mitarbeiter nach Regionen							
Zentraleuropa	26%	27%	-1 PP	26%	26%	27%	
davon männlich	38%	38%	0 PP	38%	37%	38%	
davon weiblich	62%	62%	0 PP	62%	63%	62%	
Südosteuropa	29%	30%	-1 PP	29%	28%	27%	
davon männlich	27%	27%	0 PP	27%	27%	28%	
davon weiblich	73%	73%	0 PP	73%	73%	72%	
Osteuropa	37%	36%	1 PP	38%	40%	42%	
davon männlich	31%	31%	0 PP	31%	31%	31%	
davon weiblich	69%	69%	0 PP	69%	69%	69%	
Österreich	8%	7%	1 PP	6%	5%	4%	100%
davon männlich	52%	53%	-1 PP	52%	52%	55%	54%
davon weiblich	48%	47%	1 PP	48%	48%	45%	46%
Neueinstellungen							
Gesamt	9.391	8.961	5%	9.035	8.805	94	344
Anteil Neueinstellungen in Prozent der Gesamtbelegschaft für:							
Mitarbeiter gesamt	19%	18%	1 PP	18%	17%	n.a.	13%
Mitarbeiter unter 30 Jahren	12%	12%	0 PP	12%	12%	n.a.	7%
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	7%	6%	1 PP	5%	5%	n.a.	5%
Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	0%	0 PP	0%	0%	n.a.	0%
Männer	7%	6%	0 PP	6%	5%	n.a.	7%
Frauen	13%	12%	1 PP	12%	12%	n.a.	6%
Zentraleuropa	5%	5%	0 PP	6%	6%	n.a.	
Südosteuropa	4%	4%	0 PP	3%	2%	n.a.	
Osteuropa	9%	8%	1 PP	8%	n.a.	n.a.	
Österreich	1%	1%	0 PP	1%	1%	n.a.	13%
Fluktuation¹							
Gesamt	9.778	11.033	-11%	12.558	11.471	10.794	239
Anteil in Prozent der Gesamtbelegschaft für:							
Mitarbeiter gesamt	20%	23%	-3 PP	25%	22%	20%	9%
Mitarbeiter unter 30 Jahren	9%	10%	-1 PP	12%	9%	8%	4%
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	10%	11%	-1 PP	12%	11%	10%	4%
Mitarbeiter über 50 Jahre	1%	2%	-1 PP	2%	2%	1%	1%
Männer	6%	7%	-1 PP	8%	7%	7%	5%
Frauen	14%	15%	-2 PP	17%	15%	13%	4%
Zentraleuropa	6%	6%	0 PP	6%	6%	6%	
Südosteuropa	4%	4%	0 PP	4%	3%	4%	
Osteuropa	9%	12%	-3 PP	14%	12%	11%	
Österreich	1%	0%	1 PP	1%	1%	0%	9%

¹ Die Zahlen beinhalten auch konzerninterne Übertritte, welche auf Grund des Strukturprogramms ZukunftPLUS 2014 in der RBG überdurchschnittlich hoch waren.

* Die Werte beinhalten die Zahlen der im Kapitel Übersicht (Berichtsgrenzen und Datenerfassung, Seite 8, erster Absatz) aufgezählten Gesellschaften.

	RBI			RBI AG			
	2017	2016*	Veränderung zum Vorjahr	2015*	2014*	2013*	2017
Durchschnittliche Trainingsstunden für Mitarbeiter nach Positionen							
B-1	64%	54%	19%	61%	52%	70%	27%
B-2	52%	50%	5%	59%	51%	57%	31%
Sonstige Führungskräfte	50%	58%	-14%	76%	49%		31%
Sonstige Mitarbeiter ²	54%	51%	5%	50%	55%	57%	27%
² Sonstige Führungskräfte sind in den Jahren vor 2014 in der Zeile sonstige Mitarbeiter inkludiert.							
Anteil Mitarbeiter mit Performance Management							
Gesamt	69%	69%	0 PP	67%	60%	57%	91%
Männer	74%	75%	0 PP	72%	64%	n.a.	91%
Frauen	67%	67%	0 PP	65%	58%	n.a.	91%
B-1	100%	99%	0 PP	99%	97%	n.a.	100%
B-2	99%	99%	0 PP	97%	94%	n.a.	100%
Sonstige Führungskräfte	83%	84%	-1 PP	85%	73%	n.a.	100%
Sonstige Mitarbeiter	67%	66%	0 PP	64%	56%	n.a.	90%
Diversität							
Frauenanteil							
Board	12%	14%	-2 PP	14%	11%	16%	0%
B-1	36%	36%	0 PP	36%	35%	38%	17%
B-2	45%	46%	-1 PP	47%	46%	48%	19%
Sonstige Manager	62%	61%	1 PP	61%	60%	58%	27%
Manager gesamt	54%	54%	0 PP	55%	54%	55%	23%
Mitarbeiter gesamt	67%	67%	0 PP	67%	67%	67%	46%
Anteil Minderheitengruppen							
Mitarbeiter mit Behinderung							
Board	0%	0%	0 PP	0%	0%		0%
B-1	0%	0%	0 PP	0%	0%		0%
B-2	1%	1%	0 PP	1%	0%		0%
Sonstige Manager	1%	1%	0 PP	1%	0%		0%
Sonstige Mitarbeiter ³	1%	1%	0 PP	1%	1%		1%
³ beinhaltet im Jahr 2013 alle Mitarbeiter							
Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft							
Board	35%	32%	3 PP	30%	36%		0%
B-1	4%	4%	0 PP	4%	4%		11%
B-2	2%	2%	0 PP	2%	2%		20%
Sonstige Manager ⁴	1%	1%	0 PP	1%	1%	0,2%	13%
Sonstige Mitarbeiter	2%	2%	0 PP	2%	1%	1%	29%
⁴ beinhaltet im Jahr 2013 alle Mitarbeiter							
Altersgruppen							
Board							
Board unter 30 Jahren	0%	0%	0 PP	0%	0%	n.a.	0%
Board 30 bis 50 Jahre	60%	60%	0 PP	63%	66%	n.a.	40%
Board über 50 Jahre	40%	40%	0 PP	38%	34%	n.a.	60%
B-1							
Mitarbeiter unter 30 Jahren	0%	0%	0 PP	1%	3%	n.a.	0%
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	83%	83%	0 PP	85%	83%	n.a.	50%
Mitarbeiter über 50 Jahre	17%	17%	0 PP	14%	14%	n.a.	50%
B-2							
Mitarbeiter unter 30 Jahren	1%	2%	0 PP	2%	5%	n.a.	0%
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	85%	86%	-1 PP	86%	83%	n.a.	75%
Mitarbeiter über 50 Jahre	14%	12%	1 PP	12%	12%	n.a.	25%
Sonstige Manager							
Mitarbeiter unter 30 Jahren	4%	5%	-1 PP	6%	9%	n.a.	0%
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	80%	80%	1 PP	80%	77%	n.a.	89%
Mitarbeiter über 50 Jahre	15%	15%	0 PP	14%	14%	n.a.	11%
Sonstige Mitarbeiter							
Mitarbeiter unter 30 Jahren	28%	29%	-1 PP	30%	33%	n.a.	19%
Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	63%	62%	0 PP	61%	59%	n.a.	69%
Mitarbeiter über 50 Jahre	10%	9%	1 PP	9%	8%	n.a.	12%

* Die Werte beinhalten die Zahlen der im Kapitel Übersicht (Berichtsgrenzen und Datenerfassung, Seite 8, erster Absatz) aufgezählten Gesellschaften.

Betriebsökologie

Das Management von Klimarisiken – nicht nur in der Betriebsökologie – ist zunehmend eine zentrale Aufgabe für die Wirtschaft geworden. Nicht umsonst hat das Weltwirtschaftsforum im Global Risks Report 2018 den Klimawandel als eines der höchsten Risiken eingestuft. Unternehmen, die nicht oder nur unzureichend Klimaschutzziele setzen bzw. keine klimarelevanten Aspekte in ihre Geschäftsstrategie integrieren, müssen damit rechnen, dass ihre Profitabilität mittel- bis langfristig leidet. Effektiver Klimaschutz ist also längst zu einem Wettbewerbsfaktor am Kapitalmarkt geworden.

Im betrieblichen Umweltschutz werden grundsätzlich Energieeffizienz, erneuerbare Energie, klimafreundliche Mobilität sowie ein nachhaltiger Einkauf als besonders wesentlich hervorgehoben. Auf Grund des Carbon Footprints stellen jedoch für die RBI der Energieverbrauch mit dem Gebäudemanagement und die Mobilität die wesentlichsten Handlungsfelder dar. Diese sind auch für die Erreichung der Klimaziele von zentraler Bedeutung (siehe Seite 113).

Die RBI bekennt sich zu Umwelt- und Klimaschutz mit dem zentralen Anliegen, Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. Daher wird laufend daran gearbeitet, 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.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Auswirkungen der betriebsökologischen Aktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft werden jährlich gemessen. Wesentlichste Kennzahl ist dabei der CO₂-Fußabdruck sowie die Annäherung an die Umweltziele mit dem Basisjahr 2011 bzw. die Veränderung der Emissionen zum Vorjahr. Da die Veränderungen des Weltklimas weitreichende Folgen haben, die über die Landesgrenzen hinausgehen, gibt es diesbezüglich auch keine regionale Begrenzung der Auswirkungen. Die Folgen der Treibhausgasemissionen auf das Klima sind ausschließlich negativ, lassen sich aber durch z. B. die Nutzung erneuerbarer Energien oder die Förderung von Energieeffizienz positiv beeinflussen. Diese Bereiche haben auch eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft, u. a. durch die Schaffung bzw. Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Größtes Risiko für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt – wenn Unternehmen eine mangelnde Bereitschaft haben, dem Klimawandel entgegenzuwirken – ist der Anstieg der globalen Erderwärmung mit den bekannten negativen Auswirkungen. Die RBI hat daher im Jahr 2015 Umweltziele für den gesamten Konzern festgelegt.

Dem gegenüber stehen Risiken für die RBI insbesondere auf der Kostenseite, wie etwa einmalige Mehrkosten bei Maßnahmen an der Gebäudehülle oder beim Umstieg auf LED-Beleuchtung. Mehrkosten können auch durch höhere Beschaffungskosten entstehen, verknüpft mit höherem Zeitaufwand in der Bewertung der Produkte und einer geringeren Auswahl im Einkauf.

Ein positiver Beitrag für die Gesellschaft durch ein gezieltes Umweltmanagement der RBI besteht darin, einen Beitrag zur Erreichung der Ziele der UN-Klimakonferenz in Paris (COP21) und damit zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen zu leisten und den nachhaltigen Wirtschaftssektor zu fördern. Eine wesentliche Chance für die RBI in der Betriebsökologie liegt insbesondere im Bereich der laufenden Kosteneinsparung. Da der Geschäftsverkehr und der Energieverbrauch zu den größten Emissionsverursachern in der Betriebsökologie zählen, bringen Maßnahmen zur Reduktion dieser Einflussfaktoren die größten Kosteneinsparungen im laufenden Betrieb. Darüber hinaus werden Reputationsrisiken minimiert, neue Kooperationen im Bereich Forschung & Entwicklung gefördert und die Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels erhöht. Risiken in der Wertschöpfungskette, wie z. B. durch Lieferverzögerungen, werden durch den Einkauf regionaler Produkte reduziert. Mit einem regionalen Beschaffungsanteil von über 80 Prozent in der RBI wird dieses Risiko minimiert. Der Einfluss auf die Umwelt durch das Kerngeschäft ist im Kapitel „Verantwortungsvoller Banker“ auf Seite 37 beschrieben.

Sustainable Development Goals

Von den 17 Zielen der Sustainable Development Goals (SDGs) wurden für die RBI in der Betriebsökologie zwei Ziele als besonders relevant eingestuft. Dazu zählen das Ziel Nr. 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ sowie das Ziel Nr. 7 „Bezahlbare und saubere Energie“. Wichtig ist dabei, durch eine Reduktion der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen dem Klimawandel entgegenzuwirken. Direkte Einflussmöglichkeiten der RBI auf die Umwelt bestehen vor allem in den Bereichen Energieverbrauch (Strom und Wärme) und Mobilität, in einem geringeren Ausmaß bei den Themen Abfallproduktion sowie Ressourcen- und Wasserverbrauch. All diese Bereiche finden sich in den Sustainable Development Goals wieder, u. a. SDG Nr. 6 (Wasser), Nr. 7 (Energie und Ökostromanteil, Energieeffizienz), Nr. 12 (Konsum und Produktion/Abfall) und Nr. 13 (Klimaschutz). Der Wasserverbrauch und der Abfall verursachen in der RBI einen relativ kleinen Fußabdruck, weshalb die SDG-Ziele Nr. 6 und Nr. 12 nicht gesondert angeführt werden.

Umweltziele



Die RBI hat als Zielwert – in Anlehnung an die UN-Klimakonferenz in Paris (COP21) – festgelegt, die CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2030 um 30 Prozent (Scope 1+2 und gesondert auch für Scope 3) bzw. bis zum Jahr 2050 um 60 Prozent zu reduzieren, was u. a. durch Energieeffizienz und einen höheren Ökostromanteil erreicht werden soll. Basisjahr für die diversen Umwelt- und CO₂e-Reduktionsziele ist das Jahr 2011.



Seit dem Jahr 2011 konnten die CO₂-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 bereits um 26 Prozent und in Scope 3 um 13 Prozent reduziert werden. Insgesamt (Scope 1–3) sind die Emissionen seit dem Jahr 2011 um 22 Prozent gesunken. Die RBI befindet sich somit auf einem guten Weg zur Erreichung der angestrebten Reduktionsziele bis 2030.

Der Ökostromanteil der RBI ist seit dem Vorjahr gleich und liegt bei 34 Prozent – also bereits jetzt deutlich über der EU-Vorgabe, nach welcher der Anteil an erneuerbarer Energie bis 2030 auf 27 Prozent zu erhöhen ist.

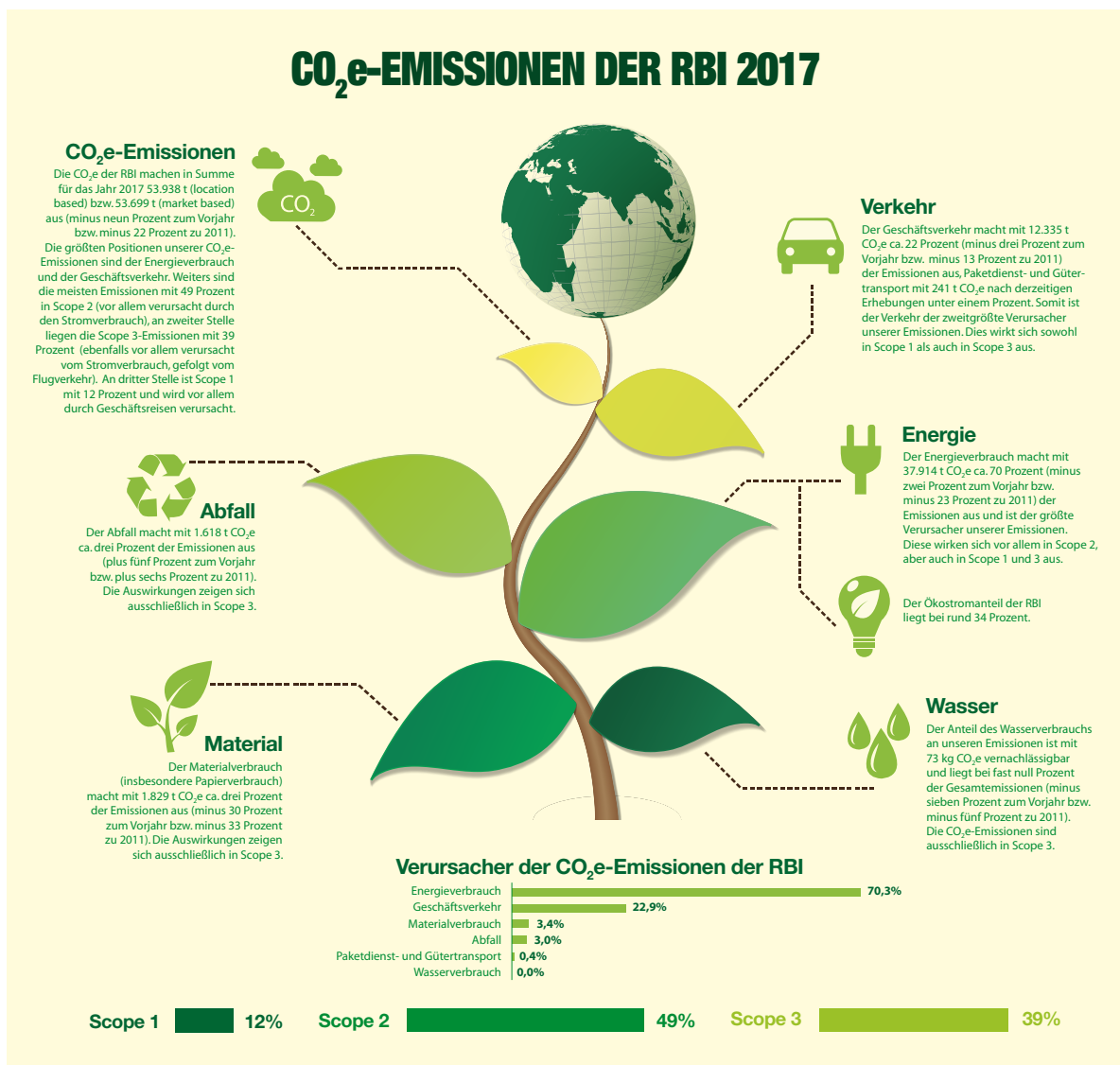
Das zentrale Instrument für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Umweltziele ist das Umweltmanagement in Österreich, welches entsprechend den Forderungen der ISO 14001 (zertifiziert seit 1998) betrieben wird. Zusätzlich werden die Treibhausgase seit 2013 gemäß ISO 14064-3 für die RBI AG validiert.

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.rbiinternational.com.

Treibhausgasemissionen im Überblick

Zwecks Vergleichbarkeit enthalten die Umweltkennzahlen ausschließlich die Head-Office-Daten der Netzwerkbanken. Die Kennzahlen der Netzwerkbanken wurden nach Regionen zusammengefasst und werden auf unserer Homepage www.rbiinternational.com publiziert. Eine umweltbezogene Datenerhebung in allen Filialen ist derzeit nicht geplant. Die Darstellung der Daten erfolgt für die RBI, welche aus den Netzwerkbanken in CEE, der RBI AG in Österreich und den österreichischen Tochterunternehmen besteht. Nachstehende Grafik zeigt die umweltrelevanten Bereiche der RBI sowie deren Auswirkung auf die CO₂e-Emissionen¹.

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



Aus voriger Grafik ist ersichtlich, dass die größten Positionen der CO₂e-Emissionen der RBI (Summe 53.938 Tonnen (t) location based bzw. minus neun Prozent zum Vorjahr bzw. minus 22 Prozent zum Jahr 2011) den Energieverbrauch und Geschäftsverkehr betreffen. Besonders relevant ist die Gliederung 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 49 Prozent in Scope 2 (vor allem verursacht durch den Stromverbrauch) zu finden, gefolgt von Scope 3 mit 39 Prozent (auch hier ist der Stromverbrauch an erster Stelle). Scope 1 ist mit zwölf Prozent an dritter Stelle und wird neben dem Fremdbezug von Strom auch durch die Geschäftsreisen (mit dem unternehmenseigenen Fuhrpark) verursacht. Detaillierte Auswertungen werden auf unserer Homepage veröffentlicht (www.rbiinternational.com/nachhaltigkeitsmanagement).

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften unterliegt einem im Managementsystem festgelegten strengen Verfahren. So gab es im Jahr 2017 weder beim Betrieb der Standorte in Wien, noch in den Netzwerkbanken Verurteilungen wegen Verletzungen umweltschutzrechtlicher Vorschriften.

Umweltausschuss

Im Sinne ihrer Verantwortlichkeit für die Umweltschutzmaßnahmen bestellten die Vorstände der RBI AG im Jahr 1994 einen Umweltbeauftragten und einen betrieblichen Umweltausschuss. Der Umweltausschuss ist das Beratungs- und Beschlussgremium. Ständige Mitglieder sind der Umweltbeauftragte der RBI AG, Vertreter des Group Sustainability Managements und Vertreter des Betriebsrats. Je nach Sachgebiet werden weitere Vertreter der Fachbereiche – wie z. B. 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 Erarbeitung einer Klimapolitik und Klimastrategie im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative, aber auch die Unterstützung von bewusstseinsbildenden Veranstaltungen wie z. B. der Radreparaturtage. Diese werden zur Unterstützung der umweltbewussten Mobilität der Mitarbeiter jährlich durchgeführt. Behandelt wurde u. a. auch der verstärkte Einsatz von neuen technologischen Lösungen, insbesondere um Dienstreisen einzusparen.

Umweltpolicy



Seit dem Jahr 2015 hat die RBI eine Umweltpolicy. Als nachhaltig agierender Bankenkonzern waren die traditionellen Raiffeisen-Werte zentrale Orientierungspunkte bei deren Ausgestaltung. Die Inhalte der Umweltpolicy sind im Nachhaltigkeitsleitbild der RBI in den Bereichen Produktökologie, Betriebsökologie und klimafreundliche Gesellschaft enthalten, welches auf der Homepage unter www.rbiinternational.com veröffentlicht ist. Zum Beispiel ist darin für den Bereich Betriebsökologie angeführt, dass sich die RBI dazu bekennt, ihre Leistungen für die Umwelt kontinuierlich – und soweit möglich und sinnvoll – über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu verbessern.

Travel Policy



Die Travel Policy der RBI 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 Tochterunternehmen 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 RBI wesentlichen Umweltbereichen werden in nachstehender Übersicht bzw. in den folgenden Kapiteln kurz vorgestellt.

Maßnahmenübersicht Fairer Partner/Betriebsökologie		Österreich						CE				SEE				EE					
Thema	Maßnahme	RBI AG	RBSK	RKAG	RL Valida	RCB	Kathrein	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBR5	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	✓	✓	✓	✓	✓	n.a.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fuhrpark	Umweltbezogene Maßnahmen im Fuhrpark	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
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
- ** Abfrage erfolgte durch ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH
- *** nur Papier
- **** Abfall ausgelagert

Lieferantenbewertung und Einkauf

Die RBI AG hat rund 2.200 Lieferanten, welche vorwiegend Dienstleistung für das Head Office in Wien und die RBI anbieten. Die größten Ausgaben sind in den Bereichen IT, Facility Management, Beratung und Marketing. Eine Auswahl und Einstufung der Lieferanten erfolgt nach ausgewählten Kriterien, wobei Nachhaltigkeitskriterien u. a. durch den Aspekt der Regionalität mit einfließen. Alle Lieferanten der RBI haben zudem den Code of Conduct (CoC) und dessen Grundsätze zu erfüllen, welcher u. a. die Einhaltung der Gesetze, Verbot von Korruption und Bestechung, Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter und Umweltvorschriften umfasst.

Der Einkauf für die RBI erfolgt zum Teil über die RBI AG bzw. für die Tochterunternehmen über die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH (ZHS). Letzere übernimmt u. a. folgende Aufgaben für die RBI AG: Haus- & Immobilienverwaltung, Gebäudemanagement, Energiemanagement, Flächen- & Umzugsmanagement, Veranstaltungsbetreuung, Büromittleinkauf, Abfallwirtschaft und Umweltschutz.

Die ZHS hat, aus 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 eines zukunftsorientierten Nachhaltigkeitsmanagements zum Ziel gesetzt hat, erfolgreiches Wirtschaften mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden. Raiffeisen Informatik versucht die Nutzung und Bereitstellung von Informationstechnologie über deren gesamten Lebenszyklus umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten.

Darüber hinaus werden seit dem Jahr 2015 die Top-Lieferanten der RBI, 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)

88 Prozent der Lieferanten haben rückgemeldet, wobei insgesamt 56 Top-Lieferanten (bezogen auf den Umsatz) befragt wurden. Die Rückmeldungen zeigen, dass:

- 57 Prozent der Lieferanten über sozial- und/oder umweltbezogene Zertifikate für ihr Unternehmen verfügen.
- 63 Prozent der Lieferanten ihre umwelt- bzw. sozialbezogenen Daten veröffentlichen.
- 29 Prozent der Lieferanten eine Selbstverpflichtung in Bezug auf nachhaltige Aspekte eingegangen sind (z. B. Audit „berufundfamilie“, UNGC, Charta der Vielfalt).
- kein Lieferant ein Verfahren wegen der Verletzung von Umweltvorschriften hat.

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

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

CO₂e-Emissionen



Die durchschnittlichen CO₂e-Emissionen (berechnet mit dem Emissionsfaktor ecoinvent v3.3) für das Jahr 2017 betragen 53.938 Tonnen (t) (location based) und konnten im Vergleich zum Jahr 2011 (Datum der Ersterfassung) um 22 Prozent reduziert werden.

Davon sind 6.270 Tonnen CO₂e in Scope 1 (zwölf Prozent), 26.442 Tonnen (49 Prozent) in Scope 2 (location based) bzw. 21.226 Tonnen in Scope 3 (39 Prozent) zuzurechnen. Die größten Reduktionen im Vergleich zu 2011 konnten in Scope 1 und Scope 2 erreicht werden (minus 26 Prozent). In Scope 3 sind die Emissionen gegenüber 2011 um 13 Prozent gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Emissionen um neun Prozent reduziert werden.

- Der Energieverbrauch macht mit 37.914 t CO₂e rund 70 Prozent der Emissionen aus (minus zwei Prozent zum Vorjahr bzw. minus 23 Prozent zu 2011) und ist der größte Verursacher der Emissionen der RBI. Davon hat der Stromverbrauch einen Anteil von 95 Prozent, der Wärmebedarf einen Anteil von ca. fünf Prozent. Die Emissionen wirken sich vor allem in Scope 2, aber auch in Scope 1 und 3 aus.

Der gesamte Energieverbrauch der RBI betrug im Jahr 2017 rund 116 GWh (plus zwölf Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Davon wurden etwa 80 GWh für Strom, über 35 GWh für Wärme und 0,3 GWh für Notstrom benötigt. Bezogen auf Mitarbeiter und Jahr liegt der durchschnittliche Energieverbrauch bei 4.703 kWh.

Der Ökostromanteil der RBI liegt bei rund 34 Prozent.

- Der Geschäftsverkehr generiert mit 12.335 t CO₂e ca. 23 Prozent der Emissionen (minus drei Prozent zum Vorjahr bzw. minus 13 Prozent zu 2011). Somit ist der Verkehr der zweitgrößte Verursacher der Emissionen der RBI. Dies wirkt sich sowohl in Scope 1 als auch in Scope 3 aus.

Der Reiseverkehr der RBI beträgt rund 61 Millionen pkm (Personenkilometer; pkm werden aus der Anzahl der beförderten Personen und der zurückgelegten Strecke errechnet). Der Geschäftsverkehr im Konzern bezogen auf Mitarbeiter und Jahr beträgt im Durchschnitt 2.456 pkm.

Der Vergleich der Transportmittel (bezogen auf die gefahrenen pkm) zeigt, dass der Flugverkehr mit 49 Prozent den größten Anteil ausmacht, gefolgt vom Geschäftsverkehr mit eigenen Fahrzeugen mit 48 Prozent. Den geringsten Anteil haben der Geschäftsverkehr mit gemieteten PKW und der Bahnverkehr mit je rund einem Prozent. Der Fuhrpark der RBI ist mit durchschnittlich 130 g CO₂-Emissionen/km durchaus umweltfreundlich.

- Der Materialverbrauch (insbesondere Papier) liegt mit 1.829 t CO₂e bei rund drei Prozent der Emissionen (minus 30 Prozent zum Vorjahr



© Andi Bruckner

Jürgen Schneider, Mitglied
des Leitungsgremiums,
Umweltbundesamt

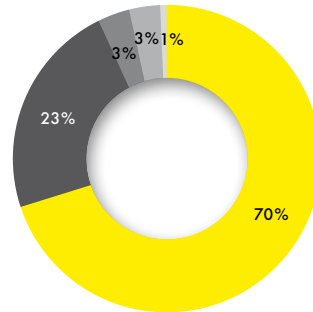
„Nie zuvor haben so viele Menschen auf unserem Planeten gelebt. Der Wohlstand steigt und der Anteil der Bevölkerung, die Hunger leidet, geht zurück, auch wenn nach wie vor viel zu viele Menschen von Unterernährung betroffen sind. Andererseits stoßen wir in einigen Bereichen an die physischen Belastungsgrenzen unseres Planeten. Ökosysteme verschwinden unwiederbringlich, der Zugang zu sauberem Trinkwasser ist an vielen Orten der Welt nicht gewährleistet, und die Klimakrise bedroht unseren Wohlstand. Politische Antworten wie das Pariser Klimaabkommen sind notwendig, jedoch müssen sie möglichst schnell mit Leben erfüllt werden. Privatpersonen, Regionen, Städte und Unternehmen warten zum Glück nicht mehr auf staatliche Maßnahmen und Regulierungen, sondern nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung ernst und das Heft des Handelns selbst in die Hand – im Sinne der Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) der Vereinten Nationen. Die Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaktivitäten der RBI sind hier ein leuchtendes Beispiel, nicht nur wegen ihrer breiten Stakeholder-Einbindung, sondern auch wegen ihrer thematischen Vielfalt und Innovationskraft, wie die 2017 entwickelte Klimapolitik und Klimastrategie zeigen.“

ZITAT



bzw. minus 33 Prozent zu 2011). Der Materialverbrauch liegt mit etwas über drei Prozent zwar an dritter Stelle der Emissionsverursacher, hat aber dennoch einen vernachlässigbaren Anteil. Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3. Der Recyclinganteil beim Papiereinkauf beläuft sich auf 70 Prozent.

CO₂e-Emissionen der RBI nach Verursacher



- Energieverbrauch
- Geschäftsverkehr
- Materialverbrauch
- Abfall
- Paketdienst- und Gütertransport

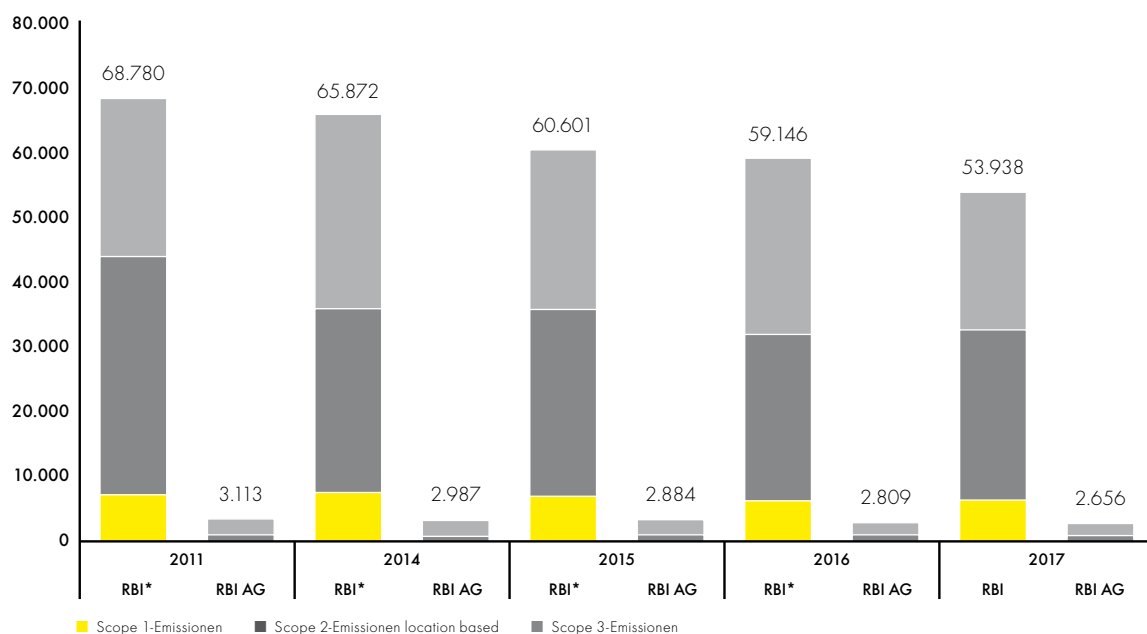
Gesamthaft wurden in der RBI im Jahr 2017 etwas über 710 Tonnen Papier verbraucht. Der Papierverbrauch pro Mitarbeiter liegt bei 5.757 Blatt/Jahr.

- Der Abfall ist mit 1.618 t CO₂e ebenfalls vernachlässigbar und macht drei Prozent der Emissionen aus (plus fünf Prozent zum Vorjahr bzw. plus sechs Prozent zu 2011). Die Auswirkungen zeigen sich ausschließlich in Scope 3.

Die anfallende Abfallmenge der RBI beträgt etwa 2.820 Tonnen pro Jahr bzw. 114 kg/MA und besteht zu 94 Prozent aus ungefährlichem Abfall. Der Abfall kommt zu 35 Prozent auf Deponien, zu ca. 36 Prozent wird er verbrannt, zu 23 Prozent wird er aufbereitet. Elektrogeräte haben einen Anteil von sechs Prozent. Der gefährliche Abfall, wie eben auch Elektrogeräte, wird ordnungsgemäß entsorgt.

- Der Paketdienst- und Gütertransport liegt mit 241 t CO₂e bei rund 0,4 Prozent der Emissionen (ein Vergleich zu 2011 ist nicht möglich, da dieser Indikator 2011 noch nicht für den gesamten Konzern erhoben wurde). Die aus der Lieferantenbefragung eingemeldeten km/tkm der Lieferanten wurden intern erfasst, jedoch auf Grund mangelnder Nachvollziehbarkeit nicht einbezogen. Die Auswirkungen der Emissionen zeigen sich vorwiegend in Scope 3.
- An letzter Stelle der Emissionsverursacher steht der Wasserverbrauch (ausschließlich Leitungswasser) mit 73 kg bei fast null Prozent. Der gesamte Wasserverbrauch lag 2017 bei 230.317 m³ bzw. neun m³/MA und Jahr.

Scope 1-3 Emissionen der RBI in Tonnen CO₂e von 2011-2017



* Die Werte beinhalten die Zahlen der im Nachhaltigkeitsbericht der RBI 2017/Kapitel Übersicht (Berichtsgrenzen und Datenerfassung, Seite 8, erster Absatz) aufgezählten Gesellschaften.

Überblick Kennzahlen

In nachstehender Tabelle sind die Kennzahlen der RBI und der RBI AG dargestellt.

	RBI							RBI AG
	2017	2016*	Veränderung zum Vorjahr	2015*	2014*	2011*	Veränderung 2017 zu 2011	2017
Material								
Papier nicht erneuerbar in t	215	275	-22%	270	270	397	-46%	22
Papier erneuerbar in t	495	647	-24%	728	650	796	-38%	41
Papier gesamt in t	710	922	-23%	997	920	1.193	-41%	63
Papierverbrauch in Blatt/MA	5.757	8.401	-31%	8.580	8.176	11.628	-50%	4.833
Energie								
Notstromaggregat in MWh	287	301	-5%	182	196	274	5%	29
Fremdbezug Strom in MWh	80.467	76.546	5%	77.769	79.366	82.291	-2%	10.949
Fremdbezug Wärme in MWh	35.421	27.288	30%	30.270	33.265	33.078	7%	6.627
Gesamter Energieverbrauch in MWh	116.174	104.135	12%	108.221	112.826	115.643	0,5%	17.605
Stromverbrauch in kWh/MA inkl. Notstrom	3.269	3.476	-6%	3.350	3.525	4.016	-19%	4.193
Wärmeverbrauch in kWh/MA	1.434	1.234	16%	1.301	1.474	1.609	-11%	2.531
Gesamter Energieverbrauch in kWh/MA	4.703	4.711	-0,2%	4.651	4.998	5.625	-16%	6.724
Wasser								
Leitungswasserentnahme in 1.000 m ³	230	248	-7%	264	300	241	-5%	36.205
Wasserverbrauch in m ³ /MA	9	11	-17%	11	13	12	-21%	14
Abfall								
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0,0	0,4	-100%	0,3	1	0,2	-100%	0,0
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	3	4	-5%	5	5	6	-47%	0,0
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	11	10	15%	11	12	11	0,0%	0,5
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	1.008	913	10%	1.015	1.309	1.682	-40%	125
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	997	1.087	-8%	793	859	929	7%	0,0
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	646	771	-16%	893	902	781	-17%	281
Elektronik-Allgeräte Aufbereitung in t	155	162	-4%	165	75	31	406%	1
Gefährlicher Abfall in t	14	14	6%	16	17	18	-18%	0,5
Nicht gefährlicher Abfall in t	2.651	2.769	-4%	2.701	3.070	3.392	-22%	406
Abfall in kg/MA	114	133	-14%	124	140	167	-32%	155
Geschäftsverkehr								
1.000 pkm eigene PKW	29.357	22.845	29%	32.506	39.200	38.446	-24%	1.243
1.000 pkm gemietete PKW	610	9.844	-94%	6.458	6.428	16.069	-96%	402
1.000 pkm mit Flugzeug	29.853	24.864	20%	20.065	20.541	15.393	94%	11.499
1.000 pkm mit Bahn	841	619	36%	1.610	1.231	215	291%	275
1.000 pkm gesamt	60.660	58.173	4%	60.640	67.399	70.123	-13%	13.418
Geschäftsverkehr in pkm/MA	2.456	2.644	-7%	2.603	2.988	3.411	-28%	5.125
CO₂-Emissionen¹								
Scope 1-Emissionen in t	6.270	6.027	4%	8.476	5.296	7.150	-12%	238
Scope 2-Emissionen location based in t	26.442	25.801	2%	25.503	26.160	37.197	-29%	179
Scope 2-Emissionen market based in t	26.203	26.890	-3%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	1.998
Scope 3-Emissionen in t	21.226	27.318	-22%	23.506	23.919	24.433	-13%	2.239
Scope 1+2-Emissionen in t	32.712	31.828	3%	33.071	34.636	44.347	-26%	417
Scope 1-3-Emissionen loc. based in t	53.938	59.146	-9%	56.631	58.555	68.780	-22%	2.656
Scope 1+2-Emissionen loc. based in kg/MA	1.324	1.440	-8%	1.421	1.534	2.157	-39%	159
Scope 1-3-Emissionen loc. based in kg/MA	2.184	2.676	-18%	2.434	2.594	3.345	-35%	1.015
Fuhrpark								
CO ₂ -Emissionen des Fuhrparks in g/km	130	130	0,0%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	144
Einkauf								
Beschaffung bei lokalen Lieferanten	82%	79%	3 PP	76%	65%	n.a.	n.a.	100%

*Die Werte beinhalten die Zahlen der im Kapitel Übersicht (Berichtsgrenzen und Datenerfassung, Seite 8, erster Absatz) aufgezählten Gesellschaften.

¹ Die CO₂-Emissionen wurden für alle Jahre mit dem ecoinvent Faktor v3.3 berechnet.

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Human Resources

Nachdem 2017 die gruppenweite Mitarbeiterbefragung mit dem Headquarter in Österreich abgeschlossen wurde, wird 2018 weiter an der Ausarbeitung und Umsetzung der Maßnahmenpakete gearbeitet, die aus den Umfrageergebnissen resultieren. Ferner werden neue IT-Lösungen und -Anbieter evaluiert, um den neuen Anforderungen der Feedback-Kultur Rechnung zu tragen.

In der RBI AG werden die Maßnahmen zur Initiative „Vielfalt 2020“ fortgesetzt. Eine Diversity-Policy für die RBI wird Mitte 2018 publiziert.

Begleitend zu Digitalisierungsthemen, die in den marktbearbeitenden Bereichen in der RBI AG umgesetzt werden, setzt sich die HR-Funktion verstärkt mit den daraus resultierenden Veränderungen der Arbeitswelt auseinander. In der Folge wird eine neue digitale HR-Agenda aufgesetzt, die den Chancen und Herausforderungen der Veränderungen in der Bankenwelt Rechnung trägt.

Um den Entwicklungen der fortschreitenden Digitalisierung adäquat begegnen zu können, soll die „Landschaft“ der HR-Informationssysteme der RBI wesentlich weiterentwickelt werden. In einer ersten Phase arbeiten mehrere Netzwerkbanken und das Headquarter in einem länderübergreifenden Projekt an ausgewählten HR-Kernprozessen, welche zukünftig zentral aus einem Kompetenzzentrum der tschechischen Netzwerktochter betrieben werden.

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 auf vielfältige Weise. Das übergeordnete Ziel der internationalen Klimapolitik, welches in der UN-Klimakonferenz in Paris (COP21) vom Dezember 2015 beschlossen wurde und im Oktober 2016 in Kraft getreten ist, beschreibt 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 die RBI, einen Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaziels zu leisten. Dazu gehört auch das Erkennen der strategisch wesentlichen Bereiche Energieverbrauch und Mobilität. In Zeiten dynamischer und regulatorisch bedingter Umweltentwicklung müssen in der strategischen Analyse die wesentlichen umweltbezogenen Chancen und Risiken von Unternehmen ebenso berücksichtigt werden. Zu diesen zählen für die RBI vor allem wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Veränderungen, Veränderungen des Marktes sowie Veränderungen in der Lieferkette. In all diesen Bereichen bedarf es einer hohen Flexibilität bei den Umweltzielen und bei den Umweltmaßnahmen.

Unterstützend wirken sich die Schwerpunkte der EU im Bereich der erneuerbaren Energie und Energieeffizienz aus, da diese Themen auch für die RBI eine große Bedeutung haben. Sie werden, neben Innovationsprogrammen zur Verringerung des Kohlendioxidausstoßes, der Schlüssel zum Erreichen der gesetzten betriebsökologischen Umweltziele sein.

Die RBI hat bereits vor vielen Jahren für den gesamten Konzern Umweltziele festgelegt. Diese wurden auf Grund der dynamischen Entwicklungen im Jahr 2016 an das 2 °C-Ziel der COP 21 für einen langfristigen Zeitraum bis 2050 angepasst. In den kommenden Jahren werden schwerpunktmäßig die 2017 von der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative festgelegten Klimaziele für die RBI adaptiert bzw. neue Handlungsfelder geprüft werden (siehe auch Seite 144).

Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Fairer Partner				
Übergeordnete Ziele: Umfassende Stakeholder-Einbindung; Hohe Arbeitgeberattraktivität; Reduktion der Umweltauswirkungen				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2018	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Publikation einer konzernweiten Diversity Policy	Ausarbeitung und Abstimmung mit allen relevanten Stakeholdern	Umsetzung im ersten Halbjahr 2018
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhöhung des Frauenanteils im Top-Management der RBI auf 35% bis 2024	Umsetzung des 2016 gestarteten Maßnahmenpakets zum „Empowerment von Frauen“ in der RBI AG; Ausweitung der Initiativen auf die gesamte RBI	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Integration von Menschen mit Behinderung	Umsetzung des Maßnahmenpakets im Rahmen der Initiative „Vielfalt 2020“	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Adaption der RBI-Arbeitswelt an die Veränderungen durch Digitalisierung	Digitale HR-Agenda wird aufgesetzt	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Betreuung des Blogs „Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung“	Erweiterung des Autorenkreises, regelmäßige Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsbeiträgen	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Mitarbeiter, Betriebsökologie)	Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)	Umsetzung von Maßnahmen zu den SDGs 5, 7, 8 und 13	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung einer Klimastrategie in der Betriebsökologie	Erarbeitung einer konzernweiten Umwelt-Policy	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Lieferanten)	Weitere Umsetzung der 2015 definierten Umweltziele	Schwerpunktsetzung u. a. zur Erhöhung in der Energieeffizienz	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top-Lieferanten der RBI bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher diese jährlich einen entsprechenden Fragebogen erhalten	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Überprüfung der RBI Umweltziele	Adaptierung der Ziele gemäß der erarbeiteten Klimastrategie im Rahmen der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative	laufende Bearbeitung
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2017	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 erfolgt
	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	Umsetzung erfolgt
	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)	Umsetzung erfolgt
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Verbesserung des Mitarbeiter-Enablements und -Engagements	Ausarbeitung von Maßnahmenpaketen und Umsetzung basierend auf den Mitarbeiterbefragungen 2016	Umsetzung erfolgt
	Fairer Partner (Mitarbeiter)	Neuausrichtung des Performance-Management-Systems	Gruppenweite Einführung für die 2016 erarbeitete Neuausrichtung des Performance-Management-Konzeptes für 2017 und 2018	Umsetzung erfolgt
	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	Umsetzung erfolgt
	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 erfolgt
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	Umsetzung erfolgt	

Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2017	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 erfolgt
	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	Umsetzung erfolgt
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Einsatz von Ökostrom an den Wiener Standorten	Zertifizierter Ökostrom ohne Großwasserkraft	umgesetzt seit dem Jahr 2013
	Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top-Lieferanten bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten jährlich einen Fragebogen zu Umwelt- und sozialen Aspekten erhalten	Umsetzung erfolgt
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am CDP	Teilnahme der RBI am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen	Umsetzung im ersten Halbjahr 2017 erfolgt
	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	Umsetzung erfolgt
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
	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	ugeplant 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	Umstieg auf zertifizierten Ökostrom ohne Großwasserkraft	umgesetzt seit dem Jahr 2013
	Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top 30 Lieferanten bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten jährlich einen Fragebogen zu Umwelt- und sozialen Aspekten erhalten	laufende Bearbeitung
	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am CDP	Teilnahme der RBI am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen	umgesetzt im ersten Halbjahr 2016
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung neuer Umweltziele wie beispielsweise: CO ₂ -Reduktion der Scope 1–3-Emissionen um 30 Prozent bis 2025	Ableitung von Maßnahmen, um die definierten Ziele des Umweltprogramms umzusetzen	laufende Bearbeitung	

Aktionsfeld Engagierter Bürger: als Gestalter einer zukunftsfähigen Gesellschaft und Umwelt



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Engagierter Bürger

Wir verstehen uns als engagierter Unternehmensbürger, der aktiv für eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft eintritt. Das Engagement der RBI als Unternehmensbürger reicht über das Kerngeschäft hinaus. Dabei werden die Ziele gesellschaftlichen Problemen entgegenzuwirken, das Kulturleben zu fördern und die Umwelt zu schützen verfolgt. Vielfalt, Toleranz und Humanismus sind tragende Konstante unseres Verständnisses als Gestalter einer zukunftsfähigen Entwicklung der Gesellschaft. Wie in der Nachhaltigkeitsstrategie der RBI festgelegt, beinhalten die zentralen Handlungsschwerpunkte – auch in der Rolle des engagierten Unternehmensbürgers – stets die ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekte.

Im Head Office regelt eine Verordnung für alle Mitarbeiter die Vorgehensweise bei Spenden-, Sponsoring- und Werbeanfragen sowie für Mitgliedschaften. Während es in den Netzwerkbanken eigene nationale Regelungen gibt, ist im Code of Conduct (siehe Seite 40 ff) für alle Mitarbeiter verbindlich festgehalten, dass Zuwendungen für wohltätige Zwecke unter keinen Umständen als Bedingung oder Mittel zur Einflussnahme auf Entscheidungen oder öffentliche Amtsträger verwendet werden dürfen.

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 international tätiger Bankkonzern 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 von hoher Bedeutung, da nur durch Kooperation neue Systeme entstehen können, die auch eine neue Qualität des Wirtschaftens bedeuten.

Die RBI engagiert sich für eine aktive Bürgergesellschaft und das Gemeinwohl. Sie tritt für eine offene Gesellschaft ein und sieht sich als Förderer von Integration, Bewusstsein und Offenheit. Gesellschaftliches Bewusstsein ist eine treibende Kraft für Nachhaltigkeit. Deshalb versucht die RBI die Folgen gesellschaftlichen Handelns aufzuzeigen und die Diskussion nachhaltiger Lösungsansätze öffentlich zu machen.

Der Umwelt- und Klimaschutz wird bei Raiffeisen seit über zehn Jahren in der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) – vormals Raiffeisen Klimaschutz-Initiative – gebündelt und durch zahlreiche Projekte und Maßnahmen umgesetzt. Die RNI versteht sich als Plattform, Service- und Vertretungseinrichtung für sämtliche Aktivitäten ihrer Mitglieder (die RBI AG ist eines ihrer Gründungsmitglieder) auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Sie unterstützt ihre Mitglieder bei der Konzeption, Umsetzung und Kommunikation von Maßnahmen zu diesem Thema. Nachhaltigkeit zu forcieren und die entsprechende Bewusstseinsbildung zählen zu den Schwerpunkten der Plattform.

Um langfristig Erfolge zu erzielen, waren von Anfang an der Dialog mit den internen und externen Stakeholdern sowie eine umfassende Kommunikation von großer Bedeutung. So wurde beispielsweise ein jährliches Networking Event etabliert, welches neben Experten-Vorträgen und Podiumsdiskussionen auch Best Practice Sharing ermöglicht. Zusätzlich zur RNI-Homepage und Facebook-Seite wird seit 2015 ein eigener, inhaltlich umfassender Ökoenergieblog gehostet. Auch ausgewählte Kooperationen, wie etwa mit dem Schüler-Ideenwettbewerb „Jugend Innovativ“, werden seit Jahren erfolgreich umgesetzt.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Engagement für Gesellschaft und Umwelt wurde bei der „Online-Befragung 2016 zur Wesentlichkeit“ von den internen und externen Stakeholdern unter acht vorgegebenen, bereits zuvor als wesentlich ermittelten Themen an die zweite Stelle gereiht. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit dieses Themas und zugleich die hohe Erwartungshaltung der Stakeholder.

Als Mitglied der Gesellschaft trägt die RBI, über ihre Geschäftstätigkeit hinaus, in all jenen Ländern, in denen sie präsent ist, zum Gemeinwohl bei. Dadurch sehen wir bei unserem Engagement als Unternehmensbürger vornehmlich Chancen, jedoch keine signifikanten Risiken.

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.

Abgeleitet vom Genossenschaftsprinzip und dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ sieht die RBI ihren Beitrag im Aufrechterhalten positiver gesellschaftlicher Werte. Ihr Engagement in diesem Bereich wird unter anderem durch vielfältig unterstützte Kulturprojekte sichtbar. Weiters ist die RBI nicht nur regionalwirtschaftlicher Multiplikator, sondern setzt zahlreiche Maßnahmen, um die regionalen Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen der Märkte, auf denen sie agiert, ebenfalls zu stärken. Es ist das erklärte Ziel der RBI, verantwortungsvolle Unternehmensführung zu etablieren und nachhaltige Innovationen zu fördern – dies auch dadurch, dass die Wirtschaftsstandorte konzernweit gestärkt werden. Die RBI schafft und sichert in diesen Regionen Arbeitsplätze und fördert nachhaltiges Wirtschaften über ausgewählte Mitgliedschaften und Aktivitäten in Organisationen.

Als Unternehmen der Finanzbranche liegt der RBI viel an der Verbesserung des Wissens über den Umgang mit Geld. Sie unterstützt daher aktiv diesbezügliche Initiativen. Damit trachtet die RBI danach, die wirtschaftliche Eigenverantwortung des Einzelnen zu heben, ungeachtet, ob es sich um einen Kunden handelt oder nicht. Darüber hinaus leistet die RBI ihren Beitrag für die Gesellschaft, indem sie Corporate-Volunteering-Programme initiiert, vielfältige soziale Projekte unterstützt sowie Partnerschaften mit NPOs und NGOs eingeht.

Mit Hilfe dieser Projekte treibt die RBI die Verringerung von Ungleichheit und Armut voran – dies oft durch die Unterstützung zahlreicher Mitarbeiter. Sie trägt damit zur Sicherung des sozialen Friedens bei, der durch die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse, wie nach lebenslangem Lernen, Beschäftigung und Wohlstand, erst möglich wird. Die RBI engagiert sich über ausgewählte Mitgliedschaften und Aktivitäten in Organisationen, die nachhaltiges Wirtschaften und entsprechende Rahmenbedingungen dazu fördern. Zugleich versucht sie zur Bewusstseinsbildung bei Umweltfragen beizutragen, zum Schutz jener Menschen, denen die Auswirkungen des globalen Klimawandels letztlich ihre Lebensgrundlage entziehen.

Unterstützte Projekte und Initiativen

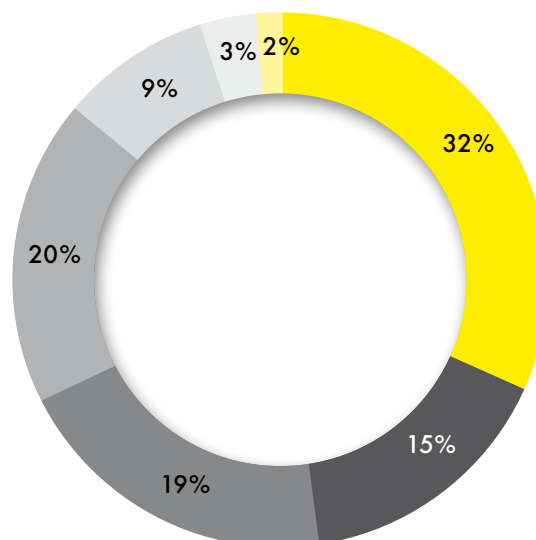


Die Investitionen der RBI in das Gemeinwesen betragen 2017 insgesamt 3.471.757 Euro. Damit wurden Projekte in jenen Gemeinschaften unterstützt, in denen sie tätig ist. Die Themen bzw. Projekte, die wir fördern, sind so vielfältig wie das Leben selbst.

Kennzahl (in €)	2017	2016	2015
Investitionen in das Gemeinwesen	3.471.757	4.010.047	2.991.421

Prozentsätze der Geldspenden der RBI 2017 aufgliedert nach Themen¹

	in €	in %
(Finanz-)Bildung	1.069.032	32
Kultur und Kunst	525.166	15
Sonstiges	643.984	19
Soziales	684.462	20
Sport und Gesundheit	311.367	9
Umweltschutz	102.776	3
Wissenschaft und Forschung	53.889	2



¹ Aufgliederung gemäß Erfassung im Monitoringtool „mona“

Zusätzlich zu den oben genannten Spendensummen unterstützt die RBI im Rahmen ihres gesellschaftlichen und kulturellen Engagements zahlreiche Projekte und Aktivitäten mittels Sponsoring.

In der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung hat sich die RBI bereits vor Jahren entschieden, sich 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 RBI und ihre Mitarbeiter engagieren sich in den verschiedensten Projekten und Initiativen durch finanzielle Hilfestellung oder das Anbahnen von Kontakten.

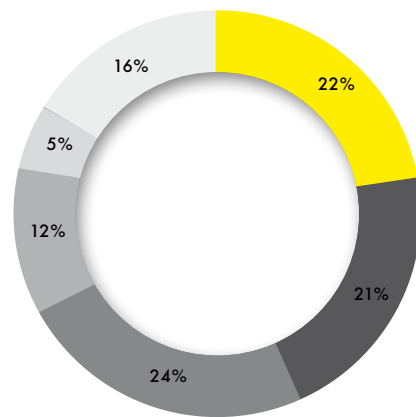
Im Kontext des Grundsatzes „Hilfe zur Selbsthilfe“ bietet die RBI, häufig in Zusammenarbeit mit verschiedenen NGOs, Unterstützung im Bereich Bildung, Kunst und Kultur, Sport sowie für gemeinnützige Initiativen und Umweltaktivitäten.

Daraus ergibt sich die Gesamtzahl aller im Jahr 2017 unterstützten Projekte:



Die Zahlen der RBAL beinhalten auch jene der Raiffeisen INVEST.

Prozentsätze aller durchgeführten Projekte der RBI 2017 nach Themen



Die Zahlen der RBAL beinhalten auch jene der Raiffeisen INVEST.

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

Maßnahmenübersicht Engagierter Bürger

Maßnahme	Österreich							CE			SEE					EE						
	RBI AG	RBSK	RKAG	RL	Valida	RCB	Kathrein	RBPL	TBSK	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBR5	RBBY	RBRU	AVAL	
Finanzbildung/Financial Literacy	✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sonstige Bildungsinitiativen	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kulturinitiativen	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Soziale Initiativen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Corporate Volunteering	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sportinitiativen	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Umweltinitiativen	✓							✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Die vollständigen Unternehmensbezeichnungen entnehmen Sie bitte dem Abkürzungsverzeichnis.
Die Zahlen der RBAL beinhalten auch jene der Raiffeisen INVEST.

Die berichteten Beispiele bilden nur einen kleinen Auszug aus den zahlreichen Initiativen. Aufgrund ihrer Vielzahl haben wir uns erstmalig entschieden, aus den eingereichten Projekten nur noch drei aus jedem Bereich im vorliegenden Bericht zu veröffentlichen.

Besonders stolz sind wir darauf, dass viele unserer Mitarbeiter durch ihr persönliches Engagement nicht nur die von der RBI unterstützten Projekte ermöglichen, sondern 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 Seite 25) 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 Teil jener nachhaltigen Veränderung zu sein, die zur Zielerreichung erforderlich ist.

Die zahlreichen Maßnahmen, die von der RBI 2017 in der Rolle als „Engagierter Bürger“ umgesetzt wurden, unterstützen mehrere SDG-Ziele, wie beispielsweise das SDG 1 (Beendigung der extremen Armut). Mit ihren Initiativen im Bereich (Finanz-)Bildung bietet die RBI die Möglichkeit, einer weiteren drängenden sozialen Herausforderung zu begegnen. Sie zahlt 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. Gerade von ihren Corporate-Volunteering-Projekten ist die RBI überzeugt, stets mehrere Ziele zugleich zu unterstützen.

Finanzbildung (Financial Literacy) und andere Bildungsinitiativen

Bildung ist eines der zentralen Themen des 21. Jahrhunderts. Die RBI trägt zur Verbesserung der Bildung, einem wesentlichen Element im Bereich der Armutsbekämpfung, bei. 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 RBI 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 des Einzelnen zu verbessern bzw. den Grundstein für einen zukünftigen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu legen.

Financial Literacy



© Warsaw Institute of Banking

Die Mitarbeiter der Raiffeisen Polbank in Polen engagierten sich mit dem Projekt „BAKCYL – Bankmitarbeiter für die Finanzbildung der Jugend“ im Bereich Finanzbildung. In der vom Warschauer Bankinstitut organisierten Initiative, bei dem der Polnische Bankenverband als Partner fungiert, halfen freiwillige Mitarbeiter der Raiffeisen Polbank im Rahmen von Corporate Volunteering, um Mittelschülern Finanzbildungsgrundlagen beizubringen.

2017 trugen 16 Mitarbeiter in 161 Stunden dazu bei, den Jugendlichen Finanzwissen als Entscheidungsgrundlage für das spätere Leben mitzugeben. Insgesamt wurden durch die BAKCYL-Initiative des Warschauer Bankinstituts 45.492 Schüler erreicht, wovon rund 3.380 Schüler von den Polbank-Mitarbeitern unterrichtet wurden.

samt wurden durch die BAKCYL-Initiative des Warschauer Bankinstituts 45.492 Schüler erreicht, wovon rund 3.380 Schüler von den Polbank-Mitarbeitern unterrichtet wurden.



© Fotolia

Die 1992 von Tomáš J. Batá 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. Die 1919 in den Vereinigten Staaten von Amerika gegründete Organisation 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. Mehr als zehn Millionen Schüler im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren nehmen jährlich am Junior-Achievement-Programm teil. Seit 2005 besteht eine Partnerschaft mit der Raiffeisenbank a.s. Im Rahmen des Wettbewerbs hat die Bank erstmals im Schuljahr 2014/15 den „Raiffeisen Students Leadership Award“ eingeführt. Die Stiftung bereitet Studenten darauf vor, in der Wirtschaft 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.



© Professor Claudia Tomescu

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien unterstützt ein nationales Finanzbildungsprogramm, koordiniert von der NGO Junior Achievement Rumänien. Als eines der ersten Finanzbildungsprogramme Rumäniens wurde inzwischen rund eine halbe Million Euro darin investiert. Etabliert im Jahr 2010, kann das Programm auf jahrelange Erfahrung im Bereich Finanzbildung zurückblicken. Kindern und Jugendlichen wurde geholfen, Finanzmanagement-Konzepte zu verstehen und über ausreichend Wissen zu verfügen, um dadurch Entscheidungen im Umgang mit Finanzprodukten und -Dienstleistungen treffen zu können. Das Programm zielt darauf ab, Kindern altersgerecht bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten, Ausgaben zu planen, Geld zu sparen oder das persönliche Budget managen zu können, zu fördern. Das Programm bietet für jede der Grundschulstufen eigene Module an. Diese tragen die Namen „Wir selber“, „Meine Familie“, „Meine Stadt“, „Unsere Wirtschaft“ sowie „Unsere Gemeinschaft“. Das Modul der Sekundarstufe heißt „Das Banken-ABC“. Eingesetzt werden die Module gemäß Lehrplan der öffentlichen Schule als Freifach mit dem Ziel, die Fähigkeiten im Zusammenhang mit finanzieller Unabhängigkeit, Wohlstand und Lebensführung zu forcieren. Zu jedem Modul gibt es ein eigenes Unterrichtsmaterial-Set, das ein Handbuch für Lehrer, ein Notizbuch für Schüler und diverse Hilfsmittel beinhaltet.

Zwischen 2010 und 2017 profitierten mehr als 35.350 Schüler der Primär- und Sekundarstufe von diesem Unterricht, indirekt auch deren Lehrer und Eltern sowie die Freiwilligen des Programms. In Summe nahmen während der letzten sieben Jahre 1.136 Lehrer von mehr als 460 rumänischen Schulen an der Finanzbildung teil. Seitens der Raiffeisen Bank S.A. engagieren sich jedes Jahr mehr als 100 Mitarbeiter als Freiwillige. Insgesamt standen Mitarbeiter bereits mehr als 700mal in Schulklassen, um ihr Know-how weiterzugeben. 2016 beendeten 1.300 Grundschüler des ersten Finanzbildungsdurchgangs (2012–2016) alle fünf Module des Ausbildungsprogramms.

Zusätzlich wurden die Eltern der unterrichteten Kinder durch verschiedene Maßnahmen involviert – zum einen in Form eines Fragebogens, der abklärte, inwieweit die Eltern das Thema Geld bei der Kindererziehung bereits berücksichtigten, und zum anderen durch ein Schreiben, das ihnen die Vorteile von Finanzbildung näher brachte.

Weitere Bildungsinitiativen



© Raiffeisen, Christopher Neiber

Seit 47 Jahren fordert und fördert Raiffeisen mit dem Internationalen Raiffeisen-Jugendwettbewerb die Kreativität von Kindern und Teenagern. 2017 fand der Wettbewerb, der von der Zentralen Raiffeisenwerbung organisiert wird, deren Mitglied die RBI AG ist, unter dem Motto „Freundschaft ist bunt!“ statt. Der Wettbewerb ruft Kinder und Jugendliche auf, sich kreativ und kritisch mit dem Thema Freundschaft auseinanderzusetzen: Was bedeutet Freundschaft eigentlich? Wo fängt sie an und was macht sie aus? Die konkrete Aufgabe für Schüler der ersten bis vierten Schulstufe bestand darin, beispielsweise mit Pinsel oder Stift die mit Freunden gemeinsam erlebten Abenteuer auf Papier zu bringen. Mittelschüler konnten sich bei dem Thema „Gemeinsam stark“ kreativ ausdrücken. „Grenzenlose Freundschaft“ lautete das Thema des Kreativwettbewerbs für Berufs- und Oberschüler. Thematisiert wurde die Verbindung zwischen Freunden und Grenzen, welche gemeinsam überwunden werden können. Zwei der glücklichen Gewinner stammen aus Österreich: Alma Moser, 14 (deren Bild zu sehen ist), und Amanda Stummvoll, 17.

Neben Österreich beteiligten sich Deutschland, die Schweiz, Frankreich, Luxemburg, Italien und Finnland. Es gab insgesamt 730.000 Einreichungen, davon allein in Österreich mehr als 68.000 Teilnehmende beim Mal- und Zeichenwettbewerb. Nach Ende des Bewerbs erfolgten die Jurierungen auf Orts- und Bundeslandebene. Die Arbeiten der Sieger gelangten zur internationalen Bewertung in Helsinki, Finnland.



© Innovation Academy

Die Innovationsakademie ist ein Projekt des kroatischen Büros für Kreativität und Innovation (HUKI) in Zusammenarbeit mit dem Algebra University College, dem Technologiepark Zagreb und der Raiffeisenbank Austria d.d. Die Innovationsakademie ist eine Sommerschule, die zwei innovative Programme – das „Future Skills“-Programm und das „Future Entrepreneurs“-Programm – jeweils für die Dauer von einer Woche anbietet.

Das „Future Skills“-Programm wurde in Englisch abgehalten. Dabei lernten die Teilnehmer wichtige Fähigkeiten für die Zukunft kennen, hörten von neuen Technologien und Innovationen, lernten digitales Marketing und übten sich in digitalen Fähigkeiten, emotionaler Intelligenz und Kommunikation, Unternehmertum und Projektmanagement.

Der zweite Teil des Programms wandte sich an Studenten, die eine Unternehmerlaufbahn anstreben. Im Laufe des Programms lernten sie einen Business Plan zu erstellen sowie unternehmerische Ideen zu entwickeln, Marketingstrategien auszuarbeiten, Finanzierungsmodelle zu initiieren und ihre Präsentationsfähigkeiten zu perfektionieren. Nachfolgend einige Beispiele der Projektideen, die aus diesem Programm entstanden sind: intelligente Ampeln, die helfen Staus zu reduzieren; ein intelligenter Kühlschrank, der die Notwendigkeit des Auffüllens erkennt und auf die Qualität der konsumierten Lebensmittel achtet; ein Gerät zur Erkennung des Alkoholgehalts im Blut des Fahrers, sobald er hinter dem Lenkrad sitzt und gegebenenfalls die Zündung automatisch blockiert, sowie eine neue soziale Plattform für Amateurfotografen.

Dieses bemerkenswerte Programm, das vielversprechende junge Talente fördert, wurde von der Raiffeisenbank Austria d.d. finanziell mit 3.970 Euro und durch die Teilnahme an den regelmäßigen Treffen als Gastredner zu verschiedenen Themen unterstützt.



© Respiro Association

Neue Wege geht die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien mit dem „Raiffeisen Communities Grants Program“. Diese Initiative, die gemeinsam mit dem Verein für Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft (Association for Community Relations, ACR) durchgeführt wird, ist ein Finanzierungsprogramm zur Förderung kleiner und mittlerer Projekte, die auf jene lokale Gemeinschaften ausgerichtet sind, in denen die Raiffeisen Bank S.A. präsent ist. Dieses Programm ist der erste Online-Förderwettbewerb einer rumänischen Bank, der darauf abzielt, NGOs und Bildungseinrichtungen finanziell, durch Freiwilligenarbeit und durch Know-how zu unterstützen.

Der Förderwettbewerb wurde 2011 ins Leben gerufen und findet seither jährlich von Juli bis September statt. Alle NGOs und Schulen aus Rumänien können sich mit ihren Bildungsprojekten bewerben. Jedes Jahr werden zehn Projekte mit einem Gesamtwert von 100.000 Euro (10.000 Euro/Projekt) unterstützt. Seit ihrer Initiierung kann die Initiative auf 1.753 Bewerbungen, 600 Freiwillige, die an der Evaluierung der Projekte teilnahmen, 100 Projekte und 17.000 Begünstigte, die unterstützt wurden, verweisen. Die Abwicklung des Förderprogramms erfolgt über die Homepage der Raiffeisen Bank S.A.: www.raiffeisencomunitati.ro

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.



© RBCZ, Internal Communication

Seit dem 1. September 2017 ist die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik erstmalig Hauptsponsor des Nationaltheaters. Die Vereinbarung wurde für drei Spielzeiten (bis 2019/2020) getroffen.

Ziel der Kooperation ist es, die Qualität und Vielfalt der Produktion des Nationaltheaters in all seinen Facetten zu unterstützen. Zudem erfolgte eine Spende zur Weiterentwicklung der Kultur in der Tschechischen Republik.



© Source Production doo

Die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina fördert Kunst mit der Raiffeisen GALLERY. Die Idee dahinter: Junge, aufstrebende Künstler sollen die Möglichkeit haben, ihre Arbeiten der Öffentlichkeit zu präsentieren. Dazu wurde ein Teil der Lobby im Head Office in einen innovativen Raum verwandelt, in dem jeweils für zwei Monate neue Werke junger Künstler ausgestellt werden. In acht Jahren Zusammenarbeit hat die Raiffeisen GALLERY mehr als 45 Einzelausstellungen veranstaltet. Jede Ausstellung bietet den Besuchern die Möglichkeit, die jungen Künstler durch den Kauf der Kunstwerke zu unterstützen.

Jahr für Jahr kooperiert die Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina mit der Akademie der Schönen Künste in Sarajevo. Vor dem Hintergrund der Vereinbarungsunterzeichnung findet in der Raiffeisen GALLERY jährlich eine Ausstellung mit verschiedenen Schülerarbeiten statt, an die sich das ganze Jahr über Einzelausstellungen ausgewählter Schüler anschließen.

Die Bank zeichnet jedes Jahr die besten Studenten der Akademie mit Geldpreisen in der Höhe von je ca. 500 Euro pro Schüler aus. Im Jahr 2017 hatten sieben Studenten die Möglichkeit, ihre Arbeiten in der Galerie auszustellen.



© Arben Llapshitica

Kultur als Schlüssel – dies ist speziell für die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. von besonderer Bedeutung. Im Jahr 2017 hat sie bei all ihren kulturellen Aktivitäten speziell den Bedarf an Jugendbildung berücksichtigt, beispielsweise mit den Meisterkursen während des Chopin-Festivals oder den Workshops und Meisterkursen während des Filmfestivals „PriFest“.

Seit Beginn des Chopin-Piano-Fests „Prishtina“ ist die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. Sponsor des Festivals. Es bietet Konzerte, Meisterkurse für Studenten und ein Symposium, das dem Leben und Werk jener Komponisten oder Pianisten gewidmet ist, deren Jahrestage in diesem Jahr weltweit begangen werden. Im April 2017 unterstützte die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. die Ausbildung erneut mit Vorträgen, Workshops, Meisterkursen und einer speziellen „PianoEdu“-Woche, an der rund 100 Musikstudenten teilnahmen.

Das Prishtina Internationale Filmfestival, kurz „PriFest“, ist ein Spielfilmfestival, das zum neunten Mal in der Hauptstadt des Kosovos, in Prishtina, stattfand. Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. ist seit Beginn im Jahr 2008 Sponsor und seit 2017 der Hauptsponsor. Zu den wichtigsten Veranstaltungen des Festivals zählt die Eventreihe „PriFORUM Regional Coproduction“, die Filmemacher aus Europa im Herzen des Kosovo zusammenbringt. Für das Publikum, allen voran Studenten und junge Filmemacher, fanden eine Reihe von Workshops, Meisterkursen und Vorträgen statt.

Die European Summer Music Academy (SMA) wurde für junge Künstler aus dem Kosovo konzipiert. 2017 erfolgte im Rahmen der Europäischen Sommerakademie für Musik die Gründung einer Orchester-Akademie. Das neue Sinfonieorchester besteht aus jungen Musikern aus verschiedenen Ländern Südosteuropas.

Corporate Volunteering

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 in der heutigen Zeit zu unterstützen und die soziale Verantwortung im Miteinander und in der Gesellschaft aktiv wahrzunehmen.



© RBI AG

Bei der Initiative „Deloitte/RBI Finance & Accounting School“ handelt es sich um ein Finanzbildungsprojekt für anerkannte Flüchtlinge in der RBI AG. Durch ein standardisiertes Ausbildungskonzept wird versucht, den Berufseinstieg von Geflüchteten am österreichischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. In Kooperation mit dem Wirtschaftsberatungsunternehmen Deloitte wurden im Herbst 2016 nicht nur geeignete Kandidaten mit einschlägiger Ausbildung in Rechnungswesen bzw. Betriebswirtschaft gesucht und ausgewählt, sondern auch an einem zielführenden Ausbildungsprogramm gefeilt. Zur Unterstützung wurde jedem Teilnehmer ein „Buddy“ zur Seite gestellt.

14 Geflüchtete aus Syrien und dem Irak konnten sich in

95 Terminen – insgesamt 475 Unterrichtsstunden – umfangreiches Wissen aneignen. Zunächst brachten sie am Wirtschaftsförderungsinstitut WIFI-Wien ihre Deutschkenntnisse auf Maturaniveau, bevor sie Deutsch als Wirtschaftssprache und Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre kennenlernten. An die beiden Module zur Buchhaltungspraxis schlossen fachspezifische Vorträge von RBI-Kollegen an, die die Teilnehmer über interkulturelle Kompetenzen informierten und sie mit Tipps und Tricks für Bewerbungen sowie Vorstellungsgespräche ausrüsteten. Für die Abschlussprüfung wurde intensiv mit den Buddies gelernt. So konnten zehn Teilnehmer die schriftliche Buchhaltungspraxisprüfung am WIFI im November 2017 positiv abschließen und acht davon auch die mündliche (kommissionelle) Prüfung. Durch Praktika bei Deloitte und Jobtrainings in der RBI AG können die Teilnehmer inzwischen das erworbene Wissen anwenden.



© Matthias Streibel

Ein weiteres Finanzbildungsprojekt wurde durch die Kooperation der RBI AG mit der Diakonie, zuständig für den Betrieb des Evangelischen Realgymnasiums Donaustadt (ERG), das in der Unterstufe als Wiener Mittelschule geführt wird, ermöglicht. Ziel des Gymnasiums ist es, die Jugendlichen individuell zu fördern und sie zu selbstbewussten, selbstständigen und sozial engagierten Menschen auszubilden, die fähig sind, ihre Zukunft aktiv zu gestalten. In der vierten Klasse entscheiden sich die Schüler, ob sie eine Berufsausbildung beginnen oder am Gymnasium bleiben. Dieser Zeitpunkt erscheint für das Bewusstmachen finanzieller Themen besonders geeignet. Die Lehrer wurden mit Workshops im Rahmen der Freiarbeitsphase zu den Finanzthemen „Das Geld und seine Funktion in der Wirtschaft“, „Die Geldwirtschaft“ und „Überblick über Zahlungsformen“ sowie „Über Sparformen/Geldanlagen“ durch Mitarbeiter der RBI AG unterstützt. Insgesamt nahmen rund 60 Schüler an den Workshops teil.



Die H. Stepic CEE Charity wurde 2006 von Dr. Herbert Stepic, dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden der RBI AG, gegründet. Der Verein fördert und unterstützt insbesondere Kinder und Frauen in Zentral- und Osteuropa, die sich in einer sozialen, wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Notlage befinden. Gerade in Krisenregionen wie der Ostukraine wird Hilfe von außen dringend benötigt, aber auch viele ländliche Gebiete z. B. in Südosteuropa sind nach wie vor von bitterer Armut geprägt. Aufgrund ihrer tiefen Verwurzelung in Zentral- und Osteuropa und ihrer pragmatischen Herangehensweise kann die H. Stepic CEE Charity die Lebensbedingungen der unterstützten Personen positiv beeinflussen und ihnen neue Perspektiven bieten.

Unter anderem stellt sie Kindern und Jugendlichen ein behütetes Zuhause in einem familienähnlichen Umfeld zur Verfügung, führt Bildungsprojekte für Straßenkinder durch oder fördert die Selbsterhaltungsfähigkeit von Jugendlichen durch den Zugang zu Schul- und Berufsausbildung. Alle Projekte der Charity werden in Zusammenarbeit mit lokalen oder internationalen Partnerorganisationen durchgeführt. Sie werden von engagierten Mitarbeitern der RBI in Wien und an den meisten zentral- und osteuropäischen Standorten ehrenamtlich betreut. Dadurch werden die Verwaltungskosten auf ein Minimum reduziert, und alle finanziellen Zuwendungen fließen direkt in die Projekte.

2017 hat die H. Stepic CEE Charity insgesamt 18 Projekte in neun Ländern Zentral- und Osteuropas unterstützt. Hauptsächlich handelte es sich dabei um Bildungsprojekte für Straßen- und Waisenkinder sowie Flüchtlinge. Auch die Mitarbeiter der Raiffeisen BANK dd Bosna i Hercegovina unterstützten die Projekte der H. Stepic CEE Charity. Sie besuchten und beschenkten sozial benachteiligte Familien, alleinerziehende Mütter und ihre Kinder, die in Ilijaš bei Sarajevo untergebracht sind.



© Tatra banka, a.s.

Das Corporate-Volunteering-Programm der Tatra banka, a.s. in der Slowakei bot den Mitarbeitern 2017 die Möglichkeit, sich in vier verschiedenen Initiativen zu engagieren – darunter im Projekt „Viac pre regióny“ (More for regions), das in Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Umweltorganisation Daphne und der Tatra-banka-Stiftung realisiert wurde.

Ziel der Initiative ist die Entwicklung von Regionen sowie der Aufbau von Beziehungen und die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen. Der Kooperation vorausgegangen war ein Online-Voting der Mitarbeiter, die in jeder der acht Regionen für eine Hilfsmaßnahme stimmen konnten. In insgesamt drei Abstimmungsphasen wurden jene Organisationen ausge-

wählt, die von der Tatra-banka-Stiftung mit insgesamt 5.000 Euro finanziell unterstützt wurden und bei deren Aktionen sich die Mitarbeiter im darauffolgenden Jahr freiwillig engagierten. Die so ermittelten Organisationen wurden im Dezember 2016 bekannt gegeben.

Eine Aktivität im Rahmen dieses Corporate-Volunteering-Programms sah vor, Holzkästen für kleine Vögel, Fledermäuse und Falken zu bauen, da in den slowakischen Wäldern die Anzahl der Bäume mit natürlichen Höhlen, die viele Tiere für ihre Nistplätze und damit für das Überleben ihrer Art benötigen, sinkt. In Gruppen fertigten die Mitarbeiter nach vorgegebenen Plänen die einzelnen Teile der Holzkästen und nagelten die schützenden Behausungen zusammen.

Soziale Initiativen

Der größte Teil 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.



© Martina Konrad-Murphy

Die RBI AG unterstützt seit vielen Jahren unterschiedlichste Projekte der Caritas. Die Grundpfeiler der Caritas sind dem Wesen der Genossenschaftsidee nach Friedrich Wilhelm Raiffeisen ähnlich: Es gilt, Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen hilfreich zur Seite zu stehen. Daher ließ die RBI AG dem mobilen Kinderhospiz MOMO, welches 2013 gegründet wurde, 2017 finanzielle Mittel in der Höhe von 20.000 Euro zukommen.

MOMO nimmt sich Familien in Form einer ganzheitlichen Begleitung an, wenn ein Kind lebensbedrohlich oder lebensverkürzend erkrankt ist. Ein Team aus Kin-

derärztinnen, einer Palliativmedizinerin, Kinderkrankenpflegerin, Gesundheitspsychologin, Sozialarbeiterin und Physiotherapeutin sowie ehrenamtlichen Hospizbegleiterinnen und -begleitern unterstützt die Familien ab dem Diagnosezeitpunkt. Die Begleitung kann von kurzer Dauer sein, sich aber auch über Jahre erstrecken. Das Kinderhospiz MOMO ist ausschließlich spendenfinanziert und die Begleitung ist kostenfrei. Bisher konnte jeder Familie geholfen werden, die Hilfe benötigte.



© Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat 2016/2017 die Spendeninitiative „Choose to help“ zum achten Mal in Folge durchgeführt. Im Rahmen dieser ganzjährigen Initiative werden Mittel zur Unterstützung nachhaltiger Sozialprojekte im Gesundheits- und Umweltschutzbereich sowie im Bereich Kultur und Bildung gesammelt.

Dabei werden Mitarbeiter der Raiffeisenbank aktiv in die Spendeninitiativen der Bank eingebunden. Sie haben damit die Möglichkeit, sich ebenfalls an den Spenden zu beteiligen. Ziel von „Choose to help“ ist es, Nächstenliebe als moralischen Wert des Menschen

bei Mitarbeitern und Kunden zu fördern. 2017 wurden 22 Projekte in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Umwelt, Kultur und Bildung unterstützt. Die Initiative erhielt inzwischen 17 CSR-Auszeichnungen. Die ganzjährige Initiative ermöglicht die Unterstützung auf mehreren Spendenkanälen: über die Webseiten www.izberi.rbb.bg und www.pay.dir.bg sowie durch das Versenden von Spenden-SMS. Die neunte Fundraising-Kampagne startete im Herbst 2017 mit der Vorstellung neuer Projekte und Programme.



© Vladimir Kotmishev

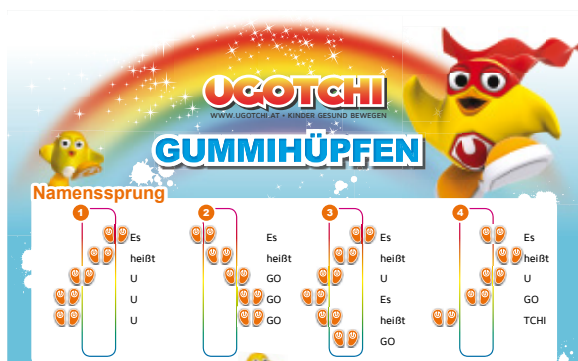
Die AO Raiffeisenbank in Russland führte von Oktober bis Dezember 2016 mit der gemeinnützigen Stiftung Samarska Gubernia einen öffentlichen Wettbewerb durch, der Bildungsprojekte für ältere Menschen, die „Silver Age Generation“, in den Fokus rückte. Der Wettbewerb „The Silver Age“ soll Projekte von NGOs zur Entwicklung von Bildungsprogrammen für ältere Menschen unterstützen. Priorisiert wurden Ausbildungen zum Wissenserwerb von Computer-, Finanz- und Rechtskompetenz, Psychologie und Pädagogik, Kultur, Kunst und Berufsausbildung. 128 Einreichungen aus 34 Städten wurden gesichtet, 110 Einreichungen schafften es in den Evaluierungsprozess. Daraus

wurden 30 Projekte nach einem festgelegten Bewertungsschema und aufgrund von Expertenmeinungen ermittelt, die finanziell unterstützt wurden.

Die Umsetzung begann im März 2017. Trotz der Unterschiedlichkeit der eingereichten Projekte war ein wesentliches Thema die Computerbildung für Pensionisten. Im Rahmen eines der ausgewählten Projekte beispielsweise, mit dem eine Verbesserung der Computer- und Finanzkompetenz erreicht werden sollte, wurden verschiedene themenbezogene Clubs eingerichtet: ein Literatur-Diskussions-Club, ein Kino-Club, ein Verein zur gesunden Lebensführung, ein „Oma in sozialen Netzwerken“-Club sowie ein „Meine Oma ist eine Geschäftsfrau“-Club. Die verschiedenartigen Bildungsangebote trugen dazu bei, dass die Projektteilnehmer ihre bisherigen Ansichten überdenken und ihr Leben sowohl in geistiger als auch finanzieller Hinsicht verbessern konnten.

Sportinitiativen

Sport ist für die RBI nicht nur Teil des Markenselbstverständnisses, sondern bedeutet auch das Übernehmen von gesellschaftlicher Verantwortung. Deshalb fördert die RBI seit vielen Jahrzehnten Sport – von jungen Talenten bis zu den Stars.



© SPORTUNION

Die RBI AG unterstützte 2017 wiederum zahlreiche Sportinitiativen. Darunter die Initiative „UGOTCHI – Punkten mit Klasse“, bei der sie seit 2013 offizieller Partner der Sportunion für das Projekt ist. 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 zehn Jahren haben an diesem Programm durchschnittlich rund 50.000 Schüler aus mehr als 2.000 Klassen und etwa 900 Schulen pro Jahr teilgenommen. Zusätzlich ist die RBI AG offizieller Partner der Aus- und Fortbildungsakademie der Sportunion. Rund 300 Kurse in unterschiedlichsten Sportarten sowie im Fitness- und Gesundheitsbereich werden dabei jährlich angeboten.

Weiters engagierte sich die RBI AG u. a. zum zehnten Mal als offizieller Sponsor der Eishockey-Weltmeisterschaft, die im Mai in Deutschland (Köln) und Frankreich (Paris) ausgetragen wurde. Das Engagement basiert auf der hohen Popularität, die dieser Sport in einigen Ländern Zentral- und Osteuropas genießt. 16 Mannschaften machten sich den Weltmeistertitel in insgesamt 64 Spielen untereinander aus. Im Finale in Köln wurde Schweden zum Weltmeister gekürt. Insgesamt haben über 1,2 Milliarden Zuseher das Turnier vor den Fernsehgeräten verfolgt. Somit ist diese WM nach den Olympischen Winterspielen die größte Wintersportveranstaltung.



© Raiffeisen Bank Sh.A., Albanien

2017 förderte die Raiffeisen Bank Sh.A. in Albanien gleich mehrere Sportinitiativen. So sponserte sie beispielsweise

den Marathon von Tirana, das wichtigste Ereignis des Jahres in Bezug auf Groß-Sportveranstaltungen. Bevor der Marathon im Oktober stattfand, wurden über das Jahr hinweg drei Seminare mit Experten für die Organisatoren durchgeführt, um einen reibungslosen Ablauf der Veranstaltung sicherzustellen. Außerdem unterstützte die Raiffeisen Bank Sh.A. den Wiederaufbau eines Stadions, das bereits baufällig geworden war, und trug so dazu bei, dass es weiterhin von den Schulen und Bürgern der Region bei ihren Sportaktivitäten genutzt werden kann.



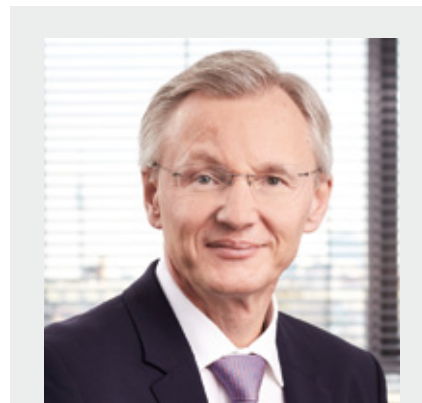
© Eugene Shkil

Die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine sponserte 2017 zum vierten Mal in Folge – mit 3.359 Euro – den 100

Kilometer langen Radmarathon „Kyivska Sotka“, der am 3. September in Kiew, ebenfalls zum vierten Mal, stattfand. Von den insgesamt rund 1.500 Teilnehmern waren mehr als 700 Amateure (über 18 Jahre), die den Marathon mit den unterschiedlichsten Fahrrädern absolvierten. Ziele der Veranstaltung waren eine Popularisierung des ökologischen Transports, einer gesunden Lebensweise sowie den Sportlern, Amateuren und Radsportfans die Möglichkeit zu geben, Sport zu treiben.

Umwelt/Stadtökologie

Für den Klimawandel ist insbesondere der menschliche Einfluss verantwortlich: Jede Form von Energienutzung aus fossilen Energieträgern, wie Strom-, Heizwärme- und Warmwasserverbrauch, und natürlich die Mobilität verursachen Kohlenstoffdioxid (CO₂). CO₂ gilt als Hauptverursacher, weil es die Wärmeabstrahlung von der Erde absorbiert und somit die Atmosphäre aufheizt. Diesem Problem versucht man in der RBI mit verschiedensten Projekten entgegenzuwirken.



© David Sailer

Manfred Url, Generaldirektor der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.

„Die Raiffeisen Bausparkasse ist seit mehr als einem halben Jahrhundert ein verlässlicher Partner, wenn es um Sparen und Wohnraumfinanzierung geht. Mit unseren aktuell 1,6 Millionen Kunden nehmen wir unsere Verantwortung in Sachen Nachhaltigkeit sehr ernst, denn – was vielen nicht so bewusst ist – der Gebäudesektor ist für etwa ein Drittel der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich und besitzt daher enorme Hebelwirkung im Bereich Klimaschutz. Wir greifen dieses Thema immer wieder in unserer Kundenkommunikation auf. Damit gelingt es uns als Raiffeisen Bausparkasse immer wieder, Bewusstsein für den Zusammenhang von Wohnbau und Umweltschutz zu schaffen. Darüber hinaus setzten wir 2017 mit Hilfe unserer Kunden eine einzigartige Aktion um: Im ersten Quartal wurden pro neu aufgenommenen Bausparfinanzierung jeweils 30 Bäume in einem Klimaschutzprojekt im afrikanischen Simbabwe für drei Jahre geschützt. In diesem Zeitraum können die Bäume eine ganze Tonne CO₂ aufnehmen. Insgesamt wurden 50.000 Bäume gerettet. Damit ist es uns von Österreich aus gelungen, einen Beitrag für den internationalen Klimaschutz zu leisten, zumal die geplanten Maßnahmen eine signifikante Steigerung der Lebensqualität der Bevölkerung vor Ort bedeuten sowie den Schutz von Flora und Fauna in der Region fördern.“

ZITAT





© Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m. b. H.

Mit einer innovativen Klimakampagne der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. (RBSK) in Österreich wurde ein nachhaltiges Klimaschutzprojekt in Simbabwe unterstützt. Während des Aktionszeitraums von 30. Jänner bis 31. März kaufte die RBSK für jede grundbücherlich besicherte Bausparfinanzierung CO₂-Zertifikate im Ausmaß von einer Tonne und schützt so jeweils 30 Bäume für drei Jahre. Insgesamt konnten dadurch 50.000 Bäume im südafrikanischen Simbabwe gerettet werden. Dadurch wurden 1.500 Tonnen CO₂-Emissionen kompensiert. Die Aktion wurde in Zusammenarbeit mit Climate Austria abgewickelt.



© Tatra Banka, a.s.

Die Tatra banka, a.s., hat durch ihre finanzielle Unterstützung an lokale Organisationen und Verbände in der Slowakei aktiv dazu beigetragen, das Leben in den Städten zu verbessern. Dabei wird in jedem Quartal ein anderer Schwerpunkt gelegt. Das erste Quartal stand im Zeichen des Schutzes der Umwelt und des sozialen Umfelds, in dem 41 Projekte und Aktivitäten gefördert wurden. Im zweiten Quartal stand die Unterstützung von Schulen und Lernen im Vordergrund. Im dritten Quartal wurde der Fokus auf die Unterstützung und Entwicklung von Sport gelegt, und das vierte Quartal förderte kulturelle Werte. So wurde beispielsweise in der Grünzone in der Nähe der Stadt

Nova Dubnica eine neue Aktivzone mit einem neuen Fußballspielplatz, neuen Holzbanken mit einer Feuerstätte und einer neuen Wasserquelle geschaffen. Die Öffentlichkeit kann diesen Naturraum für sportliche Aktivitäten nutzen oder einfach am Wochenende und an freien Tagen genießen.



© Green Revolution Association

Das „I'Velo“ (Ich liebe es, Fahrrad zu fahren)-Programm, das von der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien in Partnerschaft mit der „Green Revolution Association“ unterstützt wird, ist das erste Bike-Sharing-Programm Rumäniens, das einen alternativen Transport für ein gesünderes Leben in der Stadt fördern soll. Das 2010 begonnene „I'Velo“-Programm umfasst drei Projekte: „I'Velo Urban“, „I'Velo Relax“ und „Student O'Bike“.

Das Bike-Sharing-System „I'Velo Urban“ wird – als emissionsfreie Alternative zum öffentlichen Verkehr – an zwölf Standorten in Bukarest mit 180 Fahrrädern angeboten. Nahezu 18.000 Mal wurden die Fahrräder

im Rahmen des Programms 2017 verliehen, wovon 2.200 Personen sich für ein Abonnement entschieden haben. „I'Velo Relax“ ist ein Bike-Sharing-System in oder in der Nähe von Parkbereichen. Es besteht aus acht Bike-Sharing-Zentren, die mehr als 850 Fahrräder vermieten können. Im Jahr 2017 wurden mehr als 161.000 Fahrradvermietungen mit diesem System vorgenommen.

Das „Student O'Bike“-Programm ist ein Fahrrad-Sharing-Konzept für Studenten. Damit können in vier Studenten-Campus-Anlagen 240 Fahrräder gemietet werden. Mehr als 17.000 Mal wurden die Fahrräder von Studierenden 2017 entliehen. Somit bietet das „I'Velo“-Programm in acht Städten mit 24 Bike-Sharing-Zentren die Möglichkeit, 1.320 Fahrräder zu mieten. 2017 zählte die Initiative bereits mehr als 196.000 Fahrradvermietungen.

Nachhaltiges Unternehmertum

Engagement für nachhaltige Rahmenbedingungen

Wir pflegen eine Kultur des offenen Dialogs und wenden uns den Zukunftsthemen einer nachhaltigen Finanzwirtschaft zu. Die RBI bezieht dabei Stellung gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität. Weiters sucht die RBI den aktiven Dialog mit Politik und Verwaltung.

Die RBI tauscht auch außerhalb des Konzerns gezielt Wissen und Erfahrungen aus, um innovative Ideen im Feld der nachhaltigen Gestaltung der Finanzwirtschaft und zukunftsfähigen Entwicklung unserer Gesellschaften umzusetzen. Ein weiterer Baustein unseres Engagements ist die Zusammenarbeit mit Regierungs- und Nicht-Regierungs-Organisationen.

Wir setzen uns für eine Förderung nachhaltigen Denkens und Handelns ein. Das Forcieren nachhaltiger Entwicklung im eigenen Einflussbereich verstärken wir durch Lobbying (siehe Seite 42 f), wenn es um Themen der Zukunftssicherung und der Nachhaltigkeit geht.

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 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 fördern in Unternehmen langfristigen Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft – und damit die regionale Wirtschaft.

Mitgliedschaften

Die RBI engagiert sich über ausgewählte Mitgliedschaften und Aktivitäten in Organisationen, die nachhaltiges Wirtschaften und dazu entsprechende Rahmenbedingungen fördern. Nachfolgend ein Auszug daraus:

ÖGUT

ÖGUT, die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die sich seit über 30 Jahren für eine nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt und dazu Wissen entwickelt, vermittelt und vernetzt. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Energie, Gender und Diversität, Grünes Investment, Innovatives Bauen, Partizipation sowie Ressourcen und Konsum. Zur Erreichung ihrer Ziele entwickelt ÖGUT Strategien und begleitet Strategieprozesse, forscht und berät in ihren Themenfeldern. Des Weiteren informiert sie zu aktuellen Entwicklungen und kommuniziert innovative und nachhaltige Lösungen. Sie übernimmt die Organisation und Moderation von Arbeitsgruppen und Plattformen zu Themen der Nachhaltigkeit und vergibt den jährlichen ÖGUT-Umweltpreis. www.oegut.at

UNEP

Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen – United Nations Environment Programme – hat seinen Hauptsitz in Nairobi in Kenia und wurde 1972 ins Leben gerufen. Zu seinen Aufgaben zählen das Bewerten und Sammeln

von globalen, regionalen und nationalen Umweltdaten; die Entwicklung politischer Instrumente für den Umweltschutz; die Stärkung von Institutionen für ein sinnvolles Umweltmanagement sowie die Verbesserung der Lebensqualität ohne Belastung nächster Generationen. www.unenvironment.org

Die Finanz-Initiative UNEP-FI – United Nations Environment Programme-Finance Initiative – ist seit 1992 eine globale Partnerschaft zwischen dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen und dem privaten Finanzsektor, mit Sitz in der Schweiz und setzt sich für nachhaltige Finanzierung ein. Die RBI zählt seit 1998 zu den Mitgliedern dieser Initiative, die mittlerweile auf über 200 angewachsen ist. Seit ihrer Gründung wird jedes Jahr ein „Global Roundtable“ veranstaltet, der dem Austausch von Nachhaltigkeitsthemen dienen soll. www.unepfi.org

UNGC

Der UNGC – United Nations Global Compact – ist die weltweit größte Initiative für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit. Sie stützt sich auf die Zusagen von CEOs, universelle Nachhaltigkeitsprinzipien einzuhalten. Mit ihrer Zusage erklären diese sich zugleich zur Unterstützung der UN-Ziele, wie den UN Sustainable Development Goals (SDGs), bereit. Nachhaltiges Wirtschaften und Maßnahmen zur Förderung sozialer Ziele sollen durch Ausrichtung der Strategie und Geschäftstätigkeit der Unternehmen an den 10 Prinzipien (in den Kernbereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung) mit Hilfe des UN Global Compact erreicht werden (siehe Seite 11). Unterzeichner des UN Global Compact tragen somit zu einer gerechten Ausgestaltung der Globalisierung bei.

Die Vision des UN Global Compact ist eine weltweite Bewegung nachhaltiger Unternehmen und Stakeholder. Aktuell haben sich 9.704 Unternehmen in 161 Ländern dieser Initiative angeschlossen. Das bisherige Engagement wird in 51.800 Berichten sichtbar. Im Rahmen der nächsten Phase, dem „Global Compact 3.0“, die mit 2018 eingeläutet wurde, gibt es zwei Möglichkeiten des Engagements: als „Unterzeichner“ (Signatory) oder „Teilnehmer“ (Participant). Die RBI bekräftigte ihr Engagement durch ihre Zusage als Unterzeichner.

www.unglobalcompact.at

VfU

Der VfU – Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. – wurde 1995 gegründet und richtet sich an Sustainability Professionals aus Finanzunternehmen. Der VfU fördert den Beitrag der Finanzwirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung durch seine Funktionen als Branchennetzwerk, Veranstalter und Think Tank für seine 47 Mitglieder. Die RBI AG ist seit 2006 Mitglied. Der Verein möchte einen konkurrenzfreien und vertraulichen Raum schaffen, in dem sich die Mitgliedsinstitute über Nachhaltigkeitsthemen und die Integration von Nachhaltigkeit in ihren Geschäftsbetrieben austauschen können. Des Weiteren bietet der VfU eine Vernetzung mit Wissenschaft, Gesellschaft und Politik. 2015 wurde ein wissenschaftlicher Beirat ins Leben gerufen, der sich aus Wissenschaftlern – aus den Querschnittsbereichen Betriebswirtschaft, Bank- und Finanzwissenschaft und Nachhaltigkeit – zusammensetzt. In seiner Rolle inspiriert und begleitet er die Arbeit des VfU. www.vfu.de

Zudem gab es 2017 zahlreiche weitere Mitgliedschaften:

Mitgliedschaften der Raiffeisen KAG	
CDP und CDP Water	www.cdp.net
Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG)	www.forum-ng.org
Forum per la Finanza Sostenibile	www.finanzasostenibile.it
Green Infrastructure Investment Coalition	www.giicoalition.org
International Capital Market Association (ICMA) Green Bond Principles/Investor	www.icmagroup.org
Investor Statements on Green & Climate Bonds	www.climatebonds.net/get-involved/investor-statement
Montreal Carbon Pledge	www.montrealpledge.org
Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative	www.raiffeisen-nachhaltigkeit.at
UN Principles for Responsible Investment (UNPRI)	www.unpri.org
Mitgliedschaften in den Netzwerkbanken	
Business Leaders Forum/Pontis Foundation (Slowakei)	www.blf.sk
Engage/Pontis Foundation (Slowakei)	www.nadaciapontis.sk/engage-your-company-en
Coalition for Transparent Business (Tschechische Republik)	www.transparentnipodnikani.cz
American Chamber of Commerce in BIH (Bosnien u. Herzegowina)	www.amcham.ba
Bulgarian Business Leaders Forum (Bulgarien)	www.bbblf.bg
Bulgarian Donation Forum (Bulgarien)	www.dfbulgaria.org
American Chamber of Commerce in Bulgaria (Bulgarien)	amcham.bg
Kosovo CSR Network (Kosovo)	csrkosovo.org
ASPEN (Rumänien)	www.aspeninstitute.ro
Romanian Business Leaders (Rumänien)	www.rbls.ro
Renewable Energy Association (Belarus)	www.energy-aven.org
American Chamber of Commerce in Ukraine (Ukraine)	www.chamber.ua

Die Übersicht über weitere Mitgliedschaften finden Sie auf unserer Homepage unter www.rbinternational.com.

Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative

Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative, Plattform und Ideengeber für Maßnahmen im Bereich Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Ressourcen, kann mittlerweile auf ihr zehnjähriges Engagement zurückblicken. Dies wurde zum Anlass genommen, eine strategische Weiterentwicklung zu forcieren. Künftig werden, zusätzlich zu Umwelt- und Klimaschutzthemen, auch die Handlungsfelder Kerngeschäft und Soziales sowie ihre jeweiligen Wechselwirkungen im Fokus stehen. Damit wird den 23 Raiffeisen Mitgliedsorganisationen – die RBI ist eines der Gründungsmitglieder – eine bestmögliche Plattform in allen drei Säulen der Nachhaltigkeit geboten. Dies ist umso wichtiger, als internationale Entwicklungen und Initiativen, wie die globalen Sustainable Development Goals, diesen Trend vorgeben.

Aus der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative wurde somit die Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI). Sie versteht sich als Plattform, Service- und Vertretungseinrichtung für sämtliche Aktivitäten ihrer Mitglieder auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und unterstützt ihre Mitglieder bei der Konzeption, Umsetzung und Kommunikation von Maßnahmen zu diesem Themenfeld. Nachhaltigkeit zu forcieren und die entsprechende Bewusstseinsbildung zu fördern, zählen zu den Schwerpunkten der Plattform – gemäß der Vision der RNI „Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft“.

Beispiele für realisierte Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen im Jahr 2017 sind:

Raiffeisen Sustainability Award



© wdw4friends

Seit der Gründung der RNI 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 RNI wird die Sonderkategorie „Raiffeisen Sustainability Award“ gesponsert. Damit will die RNI 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 Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Der Raiffeisen Sustainability Award wird von der RNI übergeben. 2017 hat das Projekt „VollGas“ der HTL Dornbirn in Vorarlberg gewonnen. Eine Methode zur Beschleunigung der Gärung von ungenutzter Biomasse soll Zeit sparen und gleichzeitig soll mehr Biogas produziert werden.

Umsetzung der Nachhaltigkeitswochen



© Wolfgang Voglhuber

Im September 2017 fanden bereits zum neunten 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. Dabei wurden drei Gutscheine für ein vegetarisches Restaurant in Wien verlost. Aufgrund des positiven Feedbacks und der hohen Gästebeteiligung wird diese bewusstseinsbildende Aktion auch 2018 wieder umgesetzt.

Ökoenergieblog

Der Ökoenergieblog umfasst vier Themenbereiche: Energiegewinnung & -effizienz, Mobilität, Umwelt & Wirtschaft und Nachhaltigkeit. Beiträge werden sowohl von internen als auch externen Autoren verfasst (z. B. von der RNI, RBI, Raiffeisen-Leasing, Raiffeisen-IT, Raiffeisenlandesbank OÖ, Raiffeisen Kapitalanlage, Biomasseverband, Ökosoziales Forum, Dachgold). Er stellt einen guten Kommunikationskanal für die RNI, deren Mitgliedsorganisationen und Themen dar. Weitere Informationen finden Sie unter www.oekoenergieblog.at

10-Jahres-Feier



© wdw4friends

Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative feierte am 11. Oktober 2017 ihr zehnjähriges Jubiläum. Mit einem abwechslungsreichen Programm wurde ein Bogen von den Highlights der vergangenen zehn Jahre bis hin zur strategischen Neuausrichtung gespannt. Nach der Begrüßung

durch RBI CEO Johann Strobl und einer Videogrüßbotschaft des österreichischen Bundespräsidenten führte die PULS 4-Fernsehmoderatorin Johanna Setzer durch den Abend.

Für den musikalischen Rahmen sorgten das Ensemble der Suzuki Coolstrings sowie der Musikernachwuchs der Young Masters, allesamt Schüler der Johann-Sebastian-Bach-Musikschule.

Darüber hinaus wurden die Ergebnisse einer umfassenden Klimastrategie, die die Mitgliedsorganisationen in den letzten Monaten erarbeitet hatten, präsentiert. Diese stellt einen Orientierungs- und Handlungsrahmen für die Mitglieder dar, die dadurch eine Vorreiterrolle auf dem Weg zu einer klimafreundlichen Wirtschaft und Gesellschaft einnehmen.

Welche Bedeutung das Thema Nachhaltigkeit auch in der Zukunft haben wird, darüber informierte der Keynote Speaker Eike Wenzel, Gründer und Leiter des Instituts für Trend- und Zukunftsforschung in Heidelberg. Er erläuterte die Schlüsselrends der kommenden Nachhaltigkeitsgesellschaft.

Fuhrparkauswertung



Jährlich wird – in Kooperation mit der Raiffeisen-Leasing GmbH – eine eigene Fuhrparkauswertung der RNI-Mitglieder durchgeführt. Die teilnehmenden Organisationen erhalten dadurch einen Überblick über den durchschnittlichen CO₂-Ausstoß ihres Fuhrparks sowie ein entsprechendes Benchmarking. Die Auswertung der Fuhrparkerhebung

2017 zeigte, dass der CO₂-Wert im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt um vier Prozent verringert wurde. Sieben Unternehmen liegen unter dem Zielwert von 130 g CO₂/km.



© RLB ÖÖ

Michaela Keplinger-Mitterlehner, Generaldirektor-Stellvertreterin der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich

„Raiffeisen Österreich engagiert sich seit mehr als zehn Jahren in gemeinsamen Arbeitskreisen und Projekten intensiv für den Klimaschutz. Mit der neuen Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative ist die Weiterentwicklung zu einer umfassenden Plattform gelungen, in der die Mitglieder noch enger kooperieren und besonders vom Erfahrungsaustausch profitieren. Der neue Name bedeutet auch eine inhaltliche und strategische Neuausrichtung des Netzwerks. Um den Weg hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen, haben die 23 Mitgliederorganisationen gemeinsam mit dem Umweltbundesamt eine umfassende Klimaschutzstrategie als Orientierungs- und Handlungsrahmen erarbeitet.“

Neben langfristig gesteckten Zielen in Bezug auf Energieeffizienz, nachhaltige Finanzprodukte oder der Etablierung erneuerbarer Energie wollen wir in Zukunft auch eine führende Rolle in der Kommunikation und im Dialog rund um den Klimaschutz einnehmen. Das gesellschaftliche Verantwortungsbewusstsein, das Friedrich Wilhelm Raiffeisen uns in die Wiege gelegt hat, können wir so auf eine neue Ebene heben. Entsprechendes ökologisches, ökonomisches und soziales Engagement hat darüber hinaus auch einen langfristigen wirtschaftlichen Nutzen.“

ZITAT

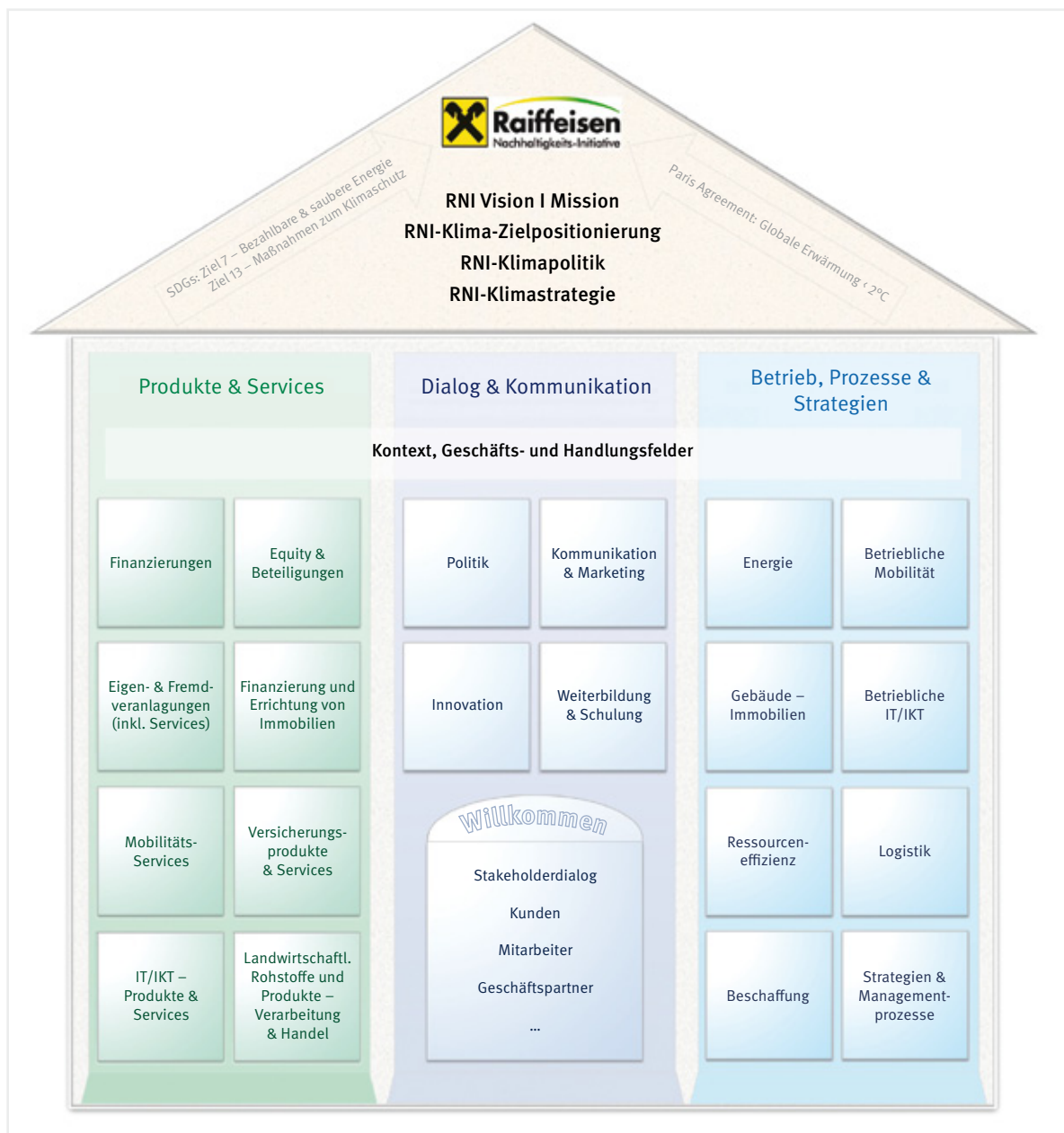


Neue Klimapolitik und -strategie

2017 wurde schwerpunktmäßig an einer Klimapolitik und -strategie für die Mitgliedsorganisationen der RNI gearbeitet. Die Umsetzung erfolgte gemeinsam mit dem Umweltbundesamt durch mehrere ganztägige Workshops mit Vertretern der Mitgliedsorganisationen. Letztlich wurden mittel- und langfristige Klimaziele mit umfangreichen Maßnahmenvorschlägen erarbeitet, die einen Weg der Dekarbonisierung bis 2050 vorgeben. Die 2015 erstmalig publizierte Ökobilanzierung der Raiffeisen Bankengruppe Österreich bildete dafür eine wesentliche Basis.

Im Rahmen des Klimastrategieprozesses wurden drei Kernbereiche mit 21 Handlungsfeldern festgelegt, welche die Säulen des „Klimastrategie-Hauses“ bilden. Die drei Kernbereiche umfassen Produkte & Services, Betrieb, Prozesse & Strategien sowie Dialog & Kommunikation. Pro Handlungsfeld wurden Maßnahmen sowie Chancen und Risiken ausgearbeitet.

Zusätzlich zu den Workshops erfolgte im Frühjahr 2017 eine umfassende Online-Befragung der relevanten internen und externen Stakeholder der RNI-Mitgliedsorganisationen, um auch deren Erwartungen bestmöglich miteinzubeziehen.



Wichtigste Ergebnisse der Stakeholderbefragung

Folgende Erwartungen in Bezug auf den Klimaschutz und Klimawandel kristallisierten sich in der Befragung, an der 850 Stakeholder teilgenommen hatten, als besonders wichtig heraus: nachhaltige Unternehmensführung, unverzügliches Handeln und Energieeffizienz. Insbesondere für die Finanzbranche wurden die Risiken des Klimawandels von den Befragten als sehr relevant eingestuft. Ein vorausschauendes Managen von Chancen und Risiken aufgrund des Klimawandels wurde daher ebenfalls als notwendig eingestuft. Auch der Ausbau des Angebots an klimafreundlichen Produkten wird erwartet. Zur Visualisierung der Klimafreundlichkeit von Produkten ist es erforderlich, deren ökologischen Fußabdruck zu kennen – nur so kann auch eine Reduktion gemessen und transparent gemacht werden. Ein erster diesbezüglicher Meilenstein wurde mit der im Jahr 2015 veröffentlichten Ökobilanzierung der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich erzielt. Dabei konnte der Carbon Footprint für Finanzierungen in den Bereichen erneuerbare Energie und Energieeffizienz berechnet werden. Dies sind Erkenntnisse, auf welchen im Rahmen der neuen Klimapolitik aufgebaut werden konnte.

Angepeilte Klimaziele

Für 2030 und 2050 wurden sowohl quantitative als auch qualitative Ziele für die drei genannten Kernbereiche festgelegt. Diese Ziele entsprechen dem Übereinkommen von Paris, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen. Dies bedeutet letztlich, dass bis zur Mitte des Jahrhunderts der Energiebedarf im Wesentlichen durch erneuerbare Energien gedeckt, die Energieeffizienz deutlich erhöht und der Energieverbrauch gesenkt werden müssen.

KLIMAZIELE 2030

Betrieb, Prozesse & Strategien

Steigerung unserer Energieeffizienz bis 2030 (gegenüber 2005, exkl. Emissionshandel) um mindestens 30 %	Reduktion unserer THG-Emissionen bis 2030 (gegenüber 2015, exkl. Emissionshandel) um mindestens 25 %	Reduktion unserer THG-Emissionen im Bereich Mobilität (PKW und leichte Nutzfahrzeuge) bis 2030 (gegenüber 2015) um mindestens 50 %	Steigerung des Anteils Erneuerbarer Energien an unserem Strom- und (Raum-)Wärme-Verbrauch bis 2030 auf mindestens (exkl. Emissionshandel) 75 %
---	--	--	--

Produkte & Services

Der Anteil klimafreundlicher Produkte & Services am jeweiligen Portfolio beträgt 2030 mindestens 25 %	Reduktion der THG-Emissionen in Kundenveranlagungen bis 2030 (gegenüber 2015) um mindestens 25 %
---	--

Dialog & Kommunikation

Die Mitgliedsorganisationen sind in Bezug auf die Klimaperformance im Vergleich zu ihren Mitbewerbern in der DACH-Region Vorreiter	Die Mitgliedsorganisationen sind Themenführer in der Klimakommunikation durch einen etablierten Stakeholder-Klimadialog
--	---

Die Klimaziele sind nicht nur konsistent mit dem Zielsystem des Pariser Übereinkommens, der EU und Österreichs, sondern sollen auch zur Erreichung der globalen Sustainable Development Goals beitragen, insbesondere zu Ziel 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

Konkret wurden folgende Maßnahmen definiert:

- Im Kernbereich „Produkte & Services“ wollen die Mitgliedsunternehmen den Anteil klimafreundlicher Produkte und Services am jeweiligen Portfolio bis 2030 auf 25 Prozent erhöhen sowie die Treibhausgas-Emissionen in den Kundenveranlagungen bis 2030 um mindestens 25 Prozent (Vergleichsjahr 2015) reduzieren.
- Im Kernbereich „Betrieb, Prozesse & Strategien“ setzen sich die Mitgliedsunternehmen Ziele zu Energieeffizienz, Treibhausgasemissionen, Mobilität und erneuerbaren Energien. Konkret bedeutet dies eine Steigerung der Energieeffizienz bis 2030 (gegenüber 2005, exkl. Emissionshandel) um mindestens 30 Prozent und eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen bis 2030 (gegenüber 2015, exkl. Emissionshandel) um mindestens 25 Prozent. Ein wesentliches Unterziel ist hier die Mobilität (PKW und leichte Nutzfahrzeuge). In diesem Bereich sollen die Emissionen um mindestens 50 Prozent reduziert werden. Weiters wird eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien am Strom- und (Raum-)Wärme-Verbrauch bis 2030 auf mindestens 75 Prozent (exkl. Emissionshandel) angestrebt.
- Der Kernbereich „Dialog & Kommunikation“ umfasst das Ziel, eine Vorreiterrolle – im Vergleich zu den jeweiligen Mitbewerbern in der DACH-Region – in der Klimakommunikation und im Klimadialog mit den Stakeholdern einzunehmen.

Evaluierung der Ziele

Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sind langfristige Aufgaben. Eine kontinuierliche Verbesserung des Wissensstandes und das Nutzbarmachen von Erfahrungen bilden die Grundlage für den langfristigen Erfolg. Veränderungen und Trends sollen von den Mitgliedsunternehmen laufend beobachtet und angemessen berücksichtigt werden. Basierend auf den Erkenntnissen des Monitorings und auf den erfassten Kennzahlen wird der Umsetzungserfolg der Klimastrategie in Zukunft in regelmäßigen Abständen evaluiert. Dazu wird im ersten Halbjahr 2018 ein weiterer Workshop stattfinden, in dem die konkreten nächsten Schritte festgelegt werden.

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Corporate-Citizenship-Initiativen

Die RBI wird durch Unterstützung von Projekten und Initiativen auch weiterhin einen Beitrag leisten, um bei möglichst vielen Menschen eine Verbesserung ihrer Lebensumstände zu erreichen. Zahlreiche Projekte im Head Office sowie in den Netzwerkbanken aber auch Stiftungen, wie beispielsweise jene der Tatra Banka, werden 2018 mit den langjährigen Kooperationspartnern weitergeführt. In Rumänien und Belarus trifft dies sogar auf sämtliche Projekte aus 2017 zu.

Das Jahr 2018 wurde von der Europäischen Union zum Europäischen Jahr des Kulturerbes erklärt, um das Bewusstsein für die europäische Geschichte und Werte zu schärfen sowie das Gefühl einer europäischen Identität zu stärken. Mit dem Programm „Sharing Heritage Across Europe“ soll die Rolle des Kulturerbes hervorgehoben werden. Das Kulturerbe – materiell, immateriell oder digital – besteht aus einer Vielfalt von Formen und Aspekten, einschließlich Denkmäler, Stätten, Landschaften, Fertigkeiten, Brauchtum, Formen menschlicher Kreativität, Film- sowie Sammlungen, die in Museen, Bibliotheken und Archiven erhalten und gepflegt werden. Das Thema Kultur in seinen verschiedensten Facetten gehört in der RBI seit langem zu jenen Werten, die ihr ein Anliegen sind. Sie unterstützt nicht nur zahlreiche musikalische und künstlerische Darbietungen, sondern beispielsweise in Serbien auch Maßnahmen wie jene des „European Movement in Serbia“. So wird die Raiffeisen banka a.d. 2018 erneut die Initiative „Reise nach Europa“ begleiten, bei der die besten fünfzig Studenten der Belgrader Universität im Sommer einen Monat lang per Interrail durch Europa reisen können, um zu Botschaftern der europäischen Werte bei ihren künftigen Aktivitäten zu werden.

Im Sport sieht sich Raiffeisen als langfristiger Sponsorpartner der österreichischen Skistars und der Fußball-Nationalmannschaft. Zahlreiche sportliche Aktivitäten in den verschiedenen Bereichen – auch für Amateure – werden weiterhin unterstützt. Die RBI AG setzt aber auch die seit mehreren Jahren bestehende Kooperation zum „Play Fair Code“ 2018 fort, um saubere und manipulationsfreie Wettbewerbe im österreichischen Fußball zu garantieren.

Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative

Schwerpunktmäßig wurde im Jahr 2017 an der „Klimapolitik und Klimastrategie“ für die RNI-Mitgliedsorganisationen gearbeitet. Wesentlicher inhaltlicher Punkt sind die Klimaziele für 2030 und 2050. Diese sollen den RNI-Mitgliedsorganisationen als Orientierungs- und Handlungsrahmen für ihre jeweiligen klimarelevanten Geschäftstätigkeiten dienen. Im April 2018 wird in einem ganztägigen Workshop an den weiteren Schritten zur Umsetzung der Ziele gearbeitet.

Weitere Schwerpunktprojekte für 2018 sind die Kooperation anlässlich des „Genuss-Festivals“ 2018 sowie eine Kooperation mit VÖNIX – dem Österreichischen Nachhaltigkeitsindex – und die gemeinsam mit der SV Group durchgeführten Nachhaltigkeitswochen in den SV-Personalrestaurants der Raiffeisenhäuser. Eine Auswertung der Fuhrparks der Mitgliedsorganisationen wird ebenso wieder durchgeführt. 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.

Wichtigen Themen der sozialen Säule der Nachhaltigkeit, wie Diversität und Corporate Volunteering, wird sich die RNI künftig verstärkt widmen. Diversitätsmanagement bedeutet, die Vielfalt in Unternehmen als Chance zu sehen und diese zur Steigerung des Unternehmenserfolgs einzusetzen. Geplant sind Expertenvorträge und Best-Practice-Austausch. Ziel ist es, Bewusstsein für dieses wichtige Thema zu schaffen, den Business Case Diversität zu transportieren und über Maßnahmen, speziell auch im Kerngeschäft, zu diskutieren.

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 2018	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Steuerung und Betreuung des Corporate-Volunteering-Programms der RBI AG (Migration/Integration in Österreich, H. Stepic CEE Charity, Finanzbildung)	Weiterführung des aktuellen Finanzbildungsprojekts und Evaluierung weiterer Projektumsetzungen mit NGOs	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten einer Kooperationsveranstaltung mit PILGRIM zum 15-jährigen Jubiläum	Umsetzung mit PILGRIM im zweiten Quartal 2018
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen und biologischen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative umgesetzt	Umsetzung im zweiten Halbjahr 2018
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	Förderung von kreativen und innovativen Ideen Jugendlicher für Nachhaltigkeit durch Unterstützung des Schülerwettbewerbs „Jugend Innovativ“	Sponsoring der Kategorie („Sustainability“) im Rahmen des österreichweiten Schüler-Ideenwettbewerbs „Jugend Innovativ“ (im Rahmen der Mitgliedschaft in der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	Umsetzung im ersten Halbjahr 2018
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	Betreuung des Ökoenergieblogs	Ausbau der Rubrik Nachhaltigkeit zur Abdeckung der ökonomischen und sozialen Themensäule	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger	Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)	Umsetzung von Maßnahmen zu den SDGs 1, 4, 7, 8, 9, 13 und 16	laufende Bearbeitung
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)	Mitarbeiter erstmals für Finanzbildungsprojekte gewonnen
	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	Erweiterung des St. Anna Integrationszentrums in Sofia (Bulgarien); Errichtung eines „Safe Corner“ in Subotica (Serbien)
	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	Termin mit ICEP verschoben auf 2019, Umsetzung mit PILGRIM im ersten Halbjahr 2017 erfolgt
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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 erfolgt
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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 erfolgt
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	Betreuung der vier Themenbereiche des Ökoenergieblogs: Energiegewinnung & -effizienz, Mobilität, Umwelt & Wirtschaft und Nachhaltigkeit	Erweiterung des externen Autorenkreises, regelmäßige Beiträge interner und externer Autoren	Umsetzung erfolgt, Erweiterung um die Ziele 1,4,7
	Engagierter Bürger	Evaluierung der Sustainable Development Goals (SDGs)	Evaluierung der TOP SDG-Ziele im Bereich Engagierter Bürger samt etwaiger Ableitung weiterer Schritte	Umsetzung erfolgt
	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 erfolgt

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 (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 (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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 (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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
	Engagierter Bürger (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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 (Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative)	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

Nachhaltigkeit transparent und kompakt – dokumentiert und auditiert



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



GRI-Inhaltsindex

Universelle Standards			
GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	Impressum	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10, 64-65, 68-70 GB RBI: 12-14, 64	
102-3	Ort des Hauptsitzes	Impressum GB RBI: 262	
102-4	Betriebsstätten	GB RBI: 13, 260	
102-5	Eigentum und Rechtsform	10 GB RBI: 15-18, 56-58	
102-6	Bediente Märkte	45 GB RBI: 12-13	
102-7	Größenordnung der Organisation	45, 84 GB RBI: 2-3, 12-14, 42-55, 80-107	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	110	
102-9	Lieferkette	117	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	10 GB RBI: 6-7, 10-11, 15-16, 42-43, 51-52	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	38, 48, 51-52, 64-68, 70-71, 112-113, 125-126 CoC	
102-12	Externe Initiativen	11, 19, 24-25, 52, 65-66, 95, 98, 139-141	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	11, 19, 42, 139-141	Bezieht sich nur auf für die Nachhaltigkeit relevante Organisationen.
Strategie			
102-14	Aussagen der Führungskräfte	4-5	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	4-5, 17-18, 37-38, 83, 112, 126 GB RBI: 6-7, 10, 38-43, 146-181	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	11, 15-16, 40-41, 94	
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	40-42, 48, 90-94	
Führung			
102-18	Führungsstruktur	19, 39 GB RBI: 8-9, 19-27	
102-19	Befugniserteilende Stelle	19	
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	19	
102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	19, 20, 29	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	GB RBI: 8-9, 21-26, 32	
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	GB RBI: 21-23	
102-24	Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	GB RBI: 27, 32-33	
102-25	Interessenkonflikte	GB RBI: 19-26, 34	
102-26	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien	19-20 GB RBI: 24-27	
102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	19-20	
102-28	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans obliegt nach österreichischem Aktiengesetz nicht der berichtenden Organisation.
102-29	Bestimmung und Management ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen	19-20 GB RBI: 24-27	
102-30	Effektivität des Risikomanagementprozesses	GB RBI: 24-27	
102-31	Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	GB RBI: 24-27	
102-32	Die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	19 GB RBI: 25	Der Nachhaltigkeitsbericht wird von den Vorständen der RBI AG genehmigt. Wesentliche Punkte werden im Nachhaltigkeitsrat diskutiert.
102-33	Kommunikation kritischer Bedenken	19, 97 GB RBI: 25-27	Kritische Bedenken werden zusätzlich direkt an den Vorstand kommuniziert.
102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Bedenken		Wird vertraulich behandelt.
102-35	Vergütungspolitik	GB RBI: 28-30	
102-36	Verfahren zur Festsetzung der Vergütung	GB RBI: 28-30, 191	
102-37	Die Beteiligung der Stakeholder an der Vergütung	GB RBI: 28-31	
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Wird vertraulich behandelt.
102-39	Verhältnis der prozentualen Erhöhung der Jahresgesamtvergütung		Wird vertraulich behandelt.

Allgemeine Angaben

	GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Allgemeine Angaben	Stakeholdereinbeziehung			
	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	27	
	102-41	Tarifverhandlungen	93	
	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	27	
	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	21-23, 27-29, 53, 55, 117	
	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	29-32, 78-79, 122-123, 148-149	
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	8 GB RBI: 194-217	
	102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	8, 20-24	
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	26	
	102-48	Neuformulierung der Informationen	9	
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	8-9	
	102-50	Berichtszeitraum	7	
	102-51	Datum des aktuellsten Berichts	7	
	102-52	Berichtszyklus	7	
	102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	7	
	102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	7	
102-55	GRI-Inhaltsindex	151-155		
102-56	Externe Prüfung	7		
Managementansatz				
	103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzung	26	

Themenspezifische Standards						
GRI-Code	Beschreibung	RBI	RBI AG	Verweis	Erläuterung	
103-2;-3	Managementansatz			4-5, 15-16		
201	Wirtschaftliche Leistung					
103-2;-3	Managementansatz			37-42		
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	■	■	44-45, 127		
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	■	■	37-38, 48, 64-69, 112		
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	■	■		Zu den betrieblichen sozialen Zuwendungen gibt es keine gruppenweite, sondern individuelle Regelungen (je nach sozialen Gegebenheiten und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Standortländern).	
203	Indirekte ökonomische Auswirkungen					
103-2;-3	Managementansatz			37-42, 50-52		
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	■	■	57, 60, 63, 137		
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	■	■	37-38, 57, 61-63, 72-73		
205	Korruptionsbekämpfung					
103-2;-3	Managementansatz			11, 41-43		
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	■	■	41	Im Rahmen der jährlichen Fraud-Gefährdungsanalyse wurden 29 Geschäftseinheiten (inkl. RBI AG, NWB und österreichische Töchter) hinsichtlich Korruptionsrisiken beurteilt. Dabei wurden 210 Einzelrisiken bewertet.	
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	■	■	41, 90-91		
205-3	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.	
206	Wettbewerbswidriges Verhalten					
103-2;-3	Managementansatz			55-56, 81-82		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	■	■	56		
103-2;-3	Managementansatz			112-116 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
301	Materialien					
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	■	■	114, 118-119, 120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	■	■	119-120		
302	Energie					
302-3	Energieintensität	■	■	120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
303	Wasser					
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	■	■	119-120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
305	Emissionen					
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	■	■	114, 118-120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	■	■	114, 118-120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	■	■	114, 118-120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
305-4	Intensität der THG-Emissionen	■	■	120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
305-5	Senkung der THG-Emissionen	■	■	113-116, 118-120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		
306	Abwasser und Abfall					
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	■	■	120 www.rbinternational.com/nachhaltigkeit/betriebsökologie		

Wirtschaft

Ökologie

GRI-Code	Beschreibung	RBI	RBI AG	Verweis	Erläuterung
401	Beschäftigung				
103-2;-3	Managementansatz			81, 83-85	
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	■	■	110	
403	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz				
103-2;-3	Managementansatz			85, 101-106	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	■	■	101	Die Art der Verletzungen, die Berufskrankheitsrate sowie die Rate der Ausfalltage werden nicht berichtet, da sie für die interne Steuerung nicht relevant sind.
404	Aus- und Weiterbildung				
103-2;-3	Managementansatz			85-91	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	■	■	111	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	■	■	111	
405	Vielfalt und Chancengleichheit				
103-2;-3	Managementansatz			94-101	
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	■	■	111	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	■	■	95 GB RBI: 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.
406	Gleichbehandlung				
103-2;-3	Managementansatz			89, 95-97	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	■	■	97	Es wurden im Geschäftsjahr 2017 keine Diskriminierungsvorfälle an die Whistle Blowing Hotline gemeldet.
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
103-2;-3	Managementansatz			91-94	
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	■	■	91-94	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.
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte				
103-2;-3	Managementansatz			40, 42-43, 49-52, 64-70	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	■	■		Im Jahr 2017 wurden 20 Prozent der Mitarbeiter im Rahmen von Compliance Schulungen in geringfügigem Umfang zum Thema Menschenrechte geschult.
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	■	■		Menschenrechtsaspekte sind in unserem Code of Conduct geregelt; Verpflichtung zur Einhaltung gilt für alle Mitarbeiter und Geschäftsabschlüsse.
	Lokale Gemeinschaften				
103-2;-3	Managementansatz			74-75	
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	■	■	74-75	
415	Politische Einflußnahme				
103-2;-3	Managementansatz			42-43	
415-1	Parteispenden	■	■	43	

	GRI-Code	Beschreibung	RBI	RBI AG	Verweis	Erläuterung
Soziales	417 Marketing und Kennzeichnung					
	103-2;-3	Managementansatz			46-50	
	103-2;-3/ FS15	Richtlinien für Fairness bei Ausgestaltung und Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen			49-50, 55-56	
	103-2;-3/ FS16	Initiativen zur Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung			129-130	
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	■	■	55	
	418 Schutz der Kundendaten					
	103-2;-3	Managementansatz			49-50	
	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	■	■	50	
	419 Sozioökonomische Compliance					
	103-2;-3	Managementansatz			39-43	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	■	■	41		
Sektorspezifisches	Produktportfolio					
	103-2;-3	Managementansatz			38-49	
	103-2;-3/ FS1	Richtlinien mit speziellen ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts			40-42, 48-52	
	103-2;-3/ FS2	Prozesse zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen			50-52, 65-67	
	103-2;-3/ FS3	Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung von ökologischen und gesellschaftlichen Vertragsbedingungen				Im Zuge der Jahresanalysen aller risiko relevanten Geschäfte werden auch vereinbarte Kreditbedingungen standardmäßig überprüft.
	103-2;-3/ FS4	Prozesse zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche			52	
	103-2;-3/ FS5	Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen			53, 55, 66, 117, 142-146	
	FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche	■	■	45 GB RBI: 101ff und 112ff	
	FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	■	■	57-58, 60-65	
	FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	■	■	58-65	
	Audit					
	103-2;-3/ FS9	Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien			42, 65, 71-72	
	Active-Ownership-Ansatz					
	103-2;-3/ 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			66	
	FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten geprüft wurden	■	■	65	Dieser Indikator betrifft nur Unternehmen, die in der Vermögensverwaltung tätig sind.

Status/Indikator: RBI, RBI AG: ■ vollständig berichtet ■ teilweise berichtet □ nicht berichtet

Legende	
CoC	Code of Conduct
FS	Financial Sector
GB	Geschäftsbericht
GRI	Global Reporting Initiative
RBI	RBI-Konzern
RBI AG	Raiffeisen Bank International AG

Erklärung aller gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit dem internationalen Rahmenwerk „GRI Standards“ (Option „Kern“) aufgestellte zusammengefasste konsolidierte nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§267a(2), 243b(2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der RBI sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der RBI, sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Wien, am 27. Februar 2018

Der Vorstand



Dr. Johann Strobl

Vorstandsvorsitzender mit Verantwortung für die Bereiche Chairman's Office, Group Communications, Group Compliance, Group Digital Banking, Group Executive Office, Group Human Resources, Group Internal Audit, Group Marketing, Group Participations, Group Regulatory Affairs, Group Strategy, Group Sustainability Management, International Banking Units, Legal Services, Group Asset Management (via RCM)², Group Business Management & Development², Group Capital Markets², Group Investment Banking², Institutional Clients² sowie Raiffeisen Research²



Mag. Martin Grill

Vorstandsmitglied mit Verantwortung für die Bereiche Active Credit Management, Group Investor Relations, Group Planning & Finance, Group Treasury sowie Tax Management



Mag. Peter Lennkh

Vorstandsmitglied mit Verantwortung für die Bereiche Corporate Customers, Corporate Finance, Group Corporate Business Strategy & Steering, International Business Support, International Leasing Steering & Product Management, Trade Finance & Transaction Banking, International Consumer & Small Business Banking³, International Premium & Private Banking³ sowie International Retail Strategy & Products³



Mag. Andreas Gschwenter

Vorstandsmitglied mit Verantwortung für die Bereiche COO Strategy, Governance and Change, Group Efficiency Management, Group IT, Group Procurement, Cost & Real Estate Management, Group Project Portfolio & Security sowie Head Office Operations



Dr. Hannes Mösenbacher

Vorstandsmitglied mit Verantwortung für die Bereiche Financial Institutions, Country & Portfolio Risk Management, Group Corporate Credit Management, Group Risk Controlling, Group Special Exposures Management, International Retail Risk Management sowie Sector Risk Controlling Services

¹ Berichtet an den Gesamtvorstand und Aufsichtsrat

² Berichtet vorübergehend an den CEO

³ Berichtet vorübergehend an das Vorstandsmitglied für Corporate Banking

Prüfbericht



Bericht über die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts für das Geschäftsjahr 2017

Wir haben die unabhängige Prüfung des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden "NFI-Bericht") für das Geschäftsjahr 2017 der

Raiffeisen Bank International AG,

(im Folgenden auch kurz „Gesellschaft“ genannt)

durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards in der Option „Kern“) 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.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie den GRI Standards (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsethischen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

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 Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Besuch der Netzwerkbank AO Raiffeisenbank (Moskau, Russland) zur Beurteilung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie der GRI Standards (Option „Kern“) mit den Angaben und Kennzahlen im Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 8 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung. Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über <http://www.kpmg.at/aab> abrufbar.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie den GRI Standards (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wien, am 27. Februar 2018

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Peter Ertl
Wirtschaftsprüfer

Abkürzungen

AA	AccountAbility
AML	Anti Money Laundering
ASRA	Austrian Sustainability Reporting Award
AT	Österreich
Aum	Assets under management
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
CG	Corporate Governance
CIO	Chief Information Officer
CIS	Commonwealth of Independent States (Gemeinschaft unabhängiger Staaten)
CO₂e	CO ₂ -Äquivalenz
CoC	Code of Conduct
COO	Chief Operating Officer
COP 21	21st. Conference of the Parties (21. Klimakonferenz 2015 in Paris)
CRO	Chief Risk Officer
CSR	Corporate Social Responsibility
CSSP	Center for Social Sustainable Products AG
CTF	Counter Terrorist Financing
CV	Corporate Volunteering
EACB	European Association of Co-Operative Banks
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRD	European Bank of Reconstruction and Development
EE	Eastern Europe (Osteuropa)
EIB	Europäische Investitionsbank
EIF	European Investment Fund
ELBA	Electronic Banking
ESG	Environment Social Governance
E&S	Environmental & Social
ESMS	Environmental and Social Management System
EU	Europäische Union
EVP	Employer Value Proposition
EZB	Europäische Zentralbank
F&E	Forschung & Entwicklung
FH	Fachhochschule
FNG	Forum Nachhaltige Geldanlagen
FS	Financial Sector
FSME	Frühsommer-Meningo-Enzephalitis
GB	Geschäftsbericht
GRI	Global Reporting Initiative
HLW	Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe
HR	Human Resources
HTL	Höhere Technische Bundeslehranstalt
ICC	International Chamber of Commerce
ICEP	Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten
IFC	International Finance Corporation
IIASA	International Institute for Applied System Analysis
ILO	International Labour Organisation
IMAS	Institut für Markt-Sozialanalysen Ges.m.b.H.
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate change
ISIN	International Securities Identification Number (Internationale Wertpapierkennnummer)
Kathrein	Kathrein Privatbank AG
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
km	Kilometer
KMUs	Kleine und mittlere Unternehmen
kWh	Kilowattstunde
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design
MA	Mitarbeiter
MA	Managementansatz (im GRI-Inhaltsindex)

M&A	Mergers and Acquisitions
MiFID	Markets in Financial Instruments Directive
MIGA	Multilateral Investment Guarantee Agency
MINT	Mathematik Informatik Naturwissenschaften und Technik
MONA	Nachhaltigkeitsmonitoring-Tool
MSMEs	Micro, small and medium enterprises
MW	Megawatt
MWh	Megawattstunde
NaDiVeG	Nachhaltigkeits und Diversitätsverbesserungsgesetz
NGO	Non Governmental Organisation
NPO	Non Profit Organisation
NPS	Net Promoter Score
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
PRI	Principles of Responsible Investment
PV	Photovoltaik
Q&A	Question and Answer
RBAL	Raiffeisen Bank Sh. A., Albanien
RBBG	Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD
RBBH	Raiffeisen BANK d.d. 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
RBSK	Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.
RCB	Raiffeisen Centrobank AG
RCM	Raiffeisen Capital Management
respACT	Austrian Business Council for Sustainable Development
RKAG	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.
RL	Raiffeisen-Leasing GmbH
RNI	Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative
RSI	Raiffeisen Salzburg Invest
RZB AG	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SCR	Selective catalytic reduction (Selektive katalytische Reduktion)
SDGs	Sustainable Development Goals (Nachhaltige Entwicklungsziele)
SEE	South Eastern Europe (Südosteuropa)
SMB	Small and medium business (Kleine und mittlere Unternehmen)
SMS	Short Message Service
SO	Society
SRI	Socially Responsible Investment
TBSK	Tatra banka, a.s., Slowakei
TU	Technische Universität
UGB	Unternehmensgesetzbuch
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.
WU	Wirtschaftsuniversität Wien
ZHS	Office- & Facilitymanagement GmbH

Das Group Sustainability Management der RBI bedankt sich für die redaktionellen Beiträge und die inhaltliche Unterstützung bei nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen:

Ana Alikalic • Alfred Angerer • Peter Anzeletti-Reikl • Stefan Arzner • David Auer • Magdalena Balcerzak • Jasna Balog • Armin Balutsch • Irena Bašić Štefanić • Beate Bauer-Breitsching • Stephan Beiter • Ilir Bekteshi • Carola Bendl-Tschiadel • Sandrine Beranek • Michaela Bohdalek • Karin Börner • Gerhard Bouwmeester • Arlinda Budo • Iryna Butenko • Alexandra Cerny • Peter Christof-Dirry • Tatyana Danilova • Christof Danz • Borislava Deneva • Agnes Dersch • Martina Drnić • Andreas Ecker • Markus Ecker • Andreas Engels • Marc Fallner • Pavol Feitscher • Anita Filaus • Pauline Fontaine • Ursula Freiseisen-Pfneiszl • Gerhard Frohmann • Christian Gegenhuber • Georg Gemeinböck • Peter Gerdenitsch • Klaus Glaser • Mariyan Gospodinov • Ljubica Grbic • Irina Gricevich • Theodora Gueneva • Thorsten Güldner-Bervoets • Belma Hadziomerovic • Bettina Hagmayr • Brigitte Hanke • Stephan Hauer • Gert Hebenstreit • Lorant Hejja • David Hejl • Magdalena Hofbauer • Mateusz Hopkiewicz • Gregor Höppler • Alice Horia • Karin Huber • Ivan Ilynykh • Brigitte Jandl • Damir Jandrašek • Thomas Janke • Alketa Kajno • Ignat Karpov • Werner Kempf • Vladimir Khimanych • Anita Kinney • Laszlo Kiss-Biro • Elisabeth Klinger • Romana Kneier • Martin Köb • Brigitte Komatz • Babette Kornholz • Hana Kovářová • Milos Kozetinac • Markus Krenn • Sandra Krenn-Lachawitz • Helmut Kulterer • Annemarie Lackner • Johann Lagler • Gottfried Landrock • Patricia Lang-Schönberger • Christoph Lehner • Thomas Leutgöb • Antigona Limani-Bejtullahu • Renat Lotfullin • Irina Lozanova • Doris Luttenberger • Ilya Malisov • Viktor Marchenko • Oksana Maruniak • Matthias Matzer • Severin Mayer-Heinisch • Laszlo Megyesi • Valerie Menz • Albena Mihaylova • Ulrike Mikovits • Gabor Milakovsky • Irina Minner • Golnaz Miremadi • Silvester Molnar • Werner Mörth • Ursula Muckenhuber • Nežla Muffic • Werner Müller • Kleida Muslija • Nicole Nagy • Nina Nedialkova • Roman Neubauer • Svetoslav Nikolov • Regina Nowak • Elisabeth Ottawa • Anna Pakula • Michael Palzer • Andrea Pelinka-Kinz • Nadia Peneva • Erwin Pichl • Tatyana Plyusnina • Petra Pointinger • Christoph Pollak • Anita Preiner • Christian Ramsenthaler • Doris Reinsperger • Andreas Reisenberger • Sarolta Rethy • Evgenia Robkova • Martin Roman • Romina Rosu • Christine Scharinger • Jürgen Scheicher • Thomas Schirmer • Astrid Schmutzer • Christian Schwarzäugl • Sabine Schwarzböck • Redouane Sedrati • Peter Seidl • David Sekely • Darya Shakuro • Vladimir Shastel • Ruslana Shtilyanova • Sonja Simek • Natalie Smaginová • Martina Stadler-Krumhuber • Florian Stadthaler • Gerhard Stefan • Janina Steiner • Nicole Stroj • Ekaterina Styagova • Alexandra Summer • Valentina Syrovatkina • Rafał Szulejewski • Amra Tabakovic • Zsafia Takacs • Ewa Tolloch • Daniela Tsoneva • Galina Tsvintarnaya • Vadim Tuchin • Christina Unzeitig-Böck • Nadezhda Utkina • Corina Vasile • Rudolf Vogl • Marina Wachter • Grzegorz Walczak • Malgorzata Wasiuk • Erich Weinhandl • Nina Wiehart • Michael Wittenburg • Herwig Wolf • Rada Yosifova • Diana Zack • Bozhidar Zahariev • Valbona Zeneli • Katja Zinke • Martina Zöbinger



Dieses Druckwerk wurde nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens bei der Druckerei Bösmüller Print Management GmbH & Co KG (UW-Nr. 779) gedruckt.



PEFC zertifiziert
Dieses Produkt
stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern
und kontrollierten Quellen.
www.pefc.at



