

---

ZUKUNFTSFÄHIG  
DURCH  
NACHHALTIGKEIT

---

Nachhaltigkeitsbericht  
der RZB-Gruppe 2014





# Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2014

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>04</b>
<b>Übersicht</b>	<b>07</b>
Über den Bericht	07
Wissenswertes zur RZB-Gruppe	10
Nachhaltiges Engagement künstlerisch umgesetzt	16
<b>Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung</b>	<b>19</b>
Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie	19
Monitoring und Controlling	34
Kommunikation und Bewusstseinsbildung	35
Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen	37
<b>Wertschöpfungsanalyse der RZB-Gruppe in Österreich</b>	<b>41</b>
Regionalwirtschaftliche Leistung der RZB-Gruppe in Österreich 2013	41
Fiskalischer Beitrag der RZB-Gruppe in Österreich 2013	44
<b>Verantwortungsvoller Banker</b>	<b>49</b>
Geschäftsstrategie	49
Governance und Compliance	50
Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	53
Verantwortung im Kerngeschäft	56
Produktverantwortung	71
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	75
Berichte aus den österreichischen Beteiligungen	77



<b>Fairer Partner</b>	<b>83</b>
Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken	84
Human Resources	85
Betriebsökologie	110
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	138
Berichte aus den österreichischen Beteiligungen	141
<b>Engagierter Bürger</b>	<b>143</b>
Unterstützte Projekte und Initiativen	144
Nachhaltiges Unternehmertum	165
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative	167
Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	170
Berichte aus den österreichischen Beteiligungen	171
<b>GRI-Index und Testat</b>	<b>173</b>
G4-Content-Index	173
Testat	179
Abkürzungen	181
Impressum	183

# Vorwort

## Liebe Leserinnen und Leser!

Zukunftsfähig durch Nachhaltigkeit. Das ist die zentrale Botschaft, die diesem Bericht zu Grunde liegt. Aus unserer Sicht ist das Berücksichtigen entsprechender Aspekte in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft notwendig, um auch künftig erfolgreich zu sein. Nachhaltigkeit sehen wir daher als ein Leitprinzip unternehmerischen Handelns an. Denn die Zukunft gestalten wir heute.

Welche Themen unsere Stakeholder dabei als wesentlich erachten, ist für uns bedeutend, um Nachhaltigkeit in unsere Geschäftstätigkeit umfassend zu integrieren. Sie leitet uns auch beim Umgang mit unseren Kunden, Eigentümern, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern. Um unser Bekenntnis zu belegen, sind wir vor einigen Jahren dem UN Global Compact beigetreten. Dieser schließt neben der Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten auch die Bekämpfung von Korruption und Umweltschutz mit ein.

Als Bankengruppe bewegen wir uns in einem sehr herausfordernden Umfeld. Eine unserer wesentlichen Aufgaben ist daher, so zu agieren und uns den Rahmenbedingungen anzupassen, dass wir auch in Zukunft erfolgreich handeln können. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Wir schaffen nachhaltigen Wert“ haben wir für die gesamte RZB-Gruppe einen konsequenten Rahmen etabliert. Wir wirtschaften verantwortungsvoll, um nachhaltigen Wert zu generieren. Diesen sehen wir dabei nicht nur in der Wertschöpfung selbst, sondern auch darin, dass diese gemeinsam mit ökologischer und sozialer Verantwortung eine Einheit bildet. Wir tun das ganz im Sinne Friedrich Wilhelm Raiffeisens. Sein Agieren und seine Sineshaltung stehen für Hilfe zur Selbsthilfe, Wohltätigkeit, Gemeinschaftlichkeit und Solidarität. Nach wie vor sind die Grundsätze der Selbstverwaltung, des Identitätsprinzips, der solidarischen Wirtschaftsgesinnung sowie der Nachhaltigkeit und Subsidiarität für uns maßgeblich.

Im vorliegenden Bericht folgen wir der neuen G4-Leitlinie der internationalen Global Reporting Initiative (GRI). Damit stellt die GRI noch höhere Anforderungen als bisher an die Einbindung der Stakeholder und die Fokussierung auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in der Berichterstattung.

Sie erfahren in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2014, wie wir unsere Ansprüche an Nachhaltigkeit und Verantwortung selbst in einem schwierigen Marktumfeld konsequent umgesetzt und weiterentwickelt haben. Zudem berichten wir im Kapitel Wertschöpfung über die volkswirtschaftliche Leistung und den fiskalischen Beitrag der RZB-Gruppe in Österreich.

In der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG) wurden die Weichen neu gestellt: Im Jahr 2013 ging das RZB-Strukturprogramm „ZukunftPLUS“ mit dem Fokus an den Start, ein besseres Zusammenwirken der Raiffeisen Bankengruppe Österreich zu erzielen, klare Prozesse, Strukturen und Entscheidungswege vorzugeben und die Kernkompetenzen in den Verbundunternehmen zu stärken. „ZukunftPLUS“ wurde Ende 2014 erfolgreich abgeschlossen. Das Einsparungsziel von 25 Millionen Euro pro Jahr kann voraussichtlich schon früher als geplant, nämlich Ende 2015/Anfang 2016, erreicht werden.

In der RZB AG wurde Michael Höllerer, bisheriger Generalsekretär, per 1. Juli 2015 zum Vorstand bestellt.

Anfang 2014 erhielt die Raiffeisen Bank International AG (RBI AG) einen deutlichen Vertrauensbeweis vom Kapitalmarkt: Im Rahmen einer Kapitalerhöhung wurden netto rund 2,72 Milliarden Euro erzielt. Damit konnten wir unsere Kapitalbasis stärken und das staatliche sowie das von privaten Investoren gehaltene Partizipationskapital vollständig zurückzahlen. Zudem hat die RZB AG, deren Ergebnis maßgeblich von der RBI AG als größter strategischer Beteiligung beeinflusst ist, den Stresstest und das Asset Quality Review der Europäischen Zentralbank klar bestanden. Wir haben die geforderten Kapitalquoten deutlich übertroffen, obwohl die Szenarien für unseren Heimatmarkt Zentral- und Osteuropa – verglichen mit anderen europäischen Regionen – besonders streng waren.

Erstmals in seiner Geschichte musste der RBI-Konzern 2014 ein negatives Ergebnis verzeichnen. Die verschärften geopolitischen, wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen führten Anfang 2015 zur Entscheidung, eine Strategieanpassung vorzunehmen. Bei dieser stehen der Verkauf bzw. die Redimensionierung des Geschäfts einiger Tochterbanken sowie die Geschäftsaktivitäten in Asien bis Ende 2017 und jene in den USA bis Ende 2016, welche signifikant zurückzufahren oder aufzugeben sind, im Fokus. Mit dem wesentlichen Abbau von risikogewichteten Aktiva (RWA gesamt) bis Ende 2017 wollen wir eine harte Kernkapitalquote (Common Equity Tier 1 Ratio, fully loaded) von zwölf Prozent erreichen und gleichzeitig beabsichtigen wir, dies zum Teil durch Wachstum in anderen Geschäftsfeldern auszugleichen. Nach Abschluss dieser Maßnahmen wird der RBI-Konzern nicht nur besser kapitalisiert, sondern auch effizienter, weniger komplex und mit einem geringeren Risiko behaftet sein. Somit sind wir auf dem besten Weg, eine stärker fokussierten Universalbank zu werden, wodurch wir unsere nachhaltige Profitabilität sichern. Des Weiteren möchten wir Sie über einen Wechsel im Vorstand der RBI AG informieren. Aris Bogdaneris hat die RBI AG auf eigenen Wunsch zum 31. Mai 2015 verlassen. Als sein Nachfolger wurde Andreas Gschwenter aus der ukrainischen Raiffeisen Bank Aval JSC per 1. Juli 2015 bestellt.



© Franz Pflügl, 2015

Die Einführung des Environmental and Social Management Systems (ESMS) gemäß den Ausschlusskriterien und Leistungsstandards der International Finance Corporation (IFC) in mehreren RBI-Netzwerkbanken 2014 hat unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter vorangebracht. Darüber hinaus stellte die Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA), ein Unternehmen der Weltbankgruppe, vor kurzem den Netzwerkbanken in Albanien, Belarus, Bosnien und Herzegowina sowie Kosovo und Serbien Garantien in Höhe von 457 Millionen Euro zur Verfügung. Durch die Reduktion des Risikos unserer Netzwerkbanken können das lokale Kreditvolumen aufrechterhalten und somit das Wirtschaftswachstum, die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation sowie die Verringerung der Armut vorangetrieben werden. Die Beteiligung der MIGA basiert auf der Implementierung eines Environmental and Social Management Systems, sofern dieses in den entsprechenden Netzwerkbanken noch nicht vorhanden ist.

Die Übernahme der Green Bond-Prinzipien der International Capital Market Association (ICMA) durch die RBI AG ist eine für uns positive Entwicklung des vergangenen Geschäftsjahres. Die Prinzipien sind aus dem rasch wachsenden Markt der Green Bonds entstandene freiwillige Richtlinien, die Transparenz und Offenlegung befürworten.

In unserem bisherigen Tun bestärkt fühlen wir uns auch durch die erneute Aufnahme in den Nachhaltigkeits-Index VÖNIX sowie durch die neuerliche Auszeichnung beim Carbon Disclosure Project samt Aufnahme in den Carbon Performance Leadership-Index aufgrund der Reduzierung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Erfreulich war zudem die Gold-Auszeichnung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2011/12 bei der Verleihung der internationalen Econ Awards in der Kategorie „Nachhaltigkeits- und CSR-Berichte“ im Oktober 2014 in Berlin. Darüber hinaus wurde auch unser letztjähriges Nachhaltigkeitsbericht-Update ausgezeichnet. So erhielt die RZB-Gruppe bei den Austrian Sustainability Reporting Awards in der Kategorie

Dr. Walter Rothensteiner  
Generaldirektor  
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG



© M. Kammeler

„Große Unternehmen“ erneut eine Prämierung für einen der besten Nachhaltigkeitsberichte österreichischer Unternehmen des Jahres 2013.

Besonderes Augenmerk legen wir auf die Einbeziehung unserer Mitarbeiter, um das Thema Nachhaltigkeit zu forcieren. In diesem Zusammenhang wurde ein eigenes E-Learning-Tool für neue Mitarbeiter entwickelt. Gut etabliert hat sich der Raiffeisen-interne Blog zum Thema „Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung“. Darüber hinaus konnten sich alle Mitarbeiter bei einer Befragung über ihr Mobilitätsverhalten zum Dienort sowie bei Geschäftsreisen einbringen, die erstmals für die gesamte RZB-Gruppe durchgeführt wurde.

Schon vor rund 130 Jahren, als Raiffeisen gegründet wurde, war das Ziel nicht der schnelle Gewinn, sondern die Förderung der Mitglieder. Diese Wertewelt Raiffeisens ist unverändert Grundlage unseres Geschäfts. Wir haben uns immer als Kundenbank verstanden und uns nie von der Realwirtschaft abgekoppelt. Zugleich ist die Basis unseres Geschäfts der ehrliche und respektvolle Umgang miteinander. Getragen wird diese faire Partnerschaft von wechselseitiger Wertschätzung und Vertrauen.

Gerade wenn es darum geht, zukunftsfähig zu bleiben, ist der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern eine besonders wichtige Komponente. Ihn haben wir zuletzt bei einer Fokusgruppe mit dem Thema „RZB-Gruppe 2025: Nachhaltige Zukunftsszenarien und -strategien“ gepflegt. Dank intensiver Teilnehmerbeteiligung konnten zahlreiche konstruktive Empfehlungen abgeleitet werden. Wir laden Sie ein, weiter mit uns im Dialog zu bleiben und danken für den bisherigen regen Austausch! Beim Team des Nachhaltigkeitsmanagements und allen Mitarbeitern bedanken wir uns herzlich für ihr Engagement im Bereich Nachhaltigkeit. Denn auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft behält das Raiffeisen-Motto „Was einer nicht leisten kann, das vermögen viele“ unverändert seine Gültigkeit.

Dr. Karl Sevelda  
Vorstandsvorsitzender  
Raiffeisen Bank International AG





WISSENSWERTES  
ZUM NACHHALTIG-  
KEITSBERICHT



# Übersicht

## Über den Bericht

In diesem Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit des Jahres 2014 und stellen unsere aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten vor. Ziel des Berichtes ist es, umfassend Rechenschaft darüber abzulegen, wie die RZB-Gruppe ihren Nachhaltigkeitsauftrag im Berichtszeitraum erfüllt hat und wie sie ihre Nachhaltigkeitsleistung künftig umsetzen und verbessern wird. Im Bericht werden die Nachhaltigkeitsstrategie, entsprechende Managementansätze und Maßnahmen dargestellt sowie spezifische Nachhaltigkeitsaktivitäten beschrieben, die im Berichtszeitraum gesetzt wurden. Weiters stellen wir unser Nachhaltigkeitsprogramm für die nächste Berichtsperiode vor. Der Berichtszeitraum dieses Berichtes schließt nahtlos an den Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der RZB-Gruppe von 2011/2012 und das Update zu diesem für das Jahr 2013 an.

Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts sind alle Stakeholder der RZB-Gruppe, wie auch in unserem Stakeholder-Universum ausgewiesen (siehe Seite 28). Viele Stakeholder waren in die Auswahl der wichtigsten Themen dieses Berichtes eingebunden. Wir verweisen den Leser dazu vor allem auf die Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse und Stakeholder-Einbindung“ ab Seite 23.

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement der RZB-Gruppe. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte an folgende Adresse: [nachhaltigkeitsmanagement@rzb.at](mailto:nachhaltigkeitsmanagement@rzb.at)

## GRI G4

Dieser Bericht wurde mithilfe der international anerkannten Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung GRI G4 in der Option „Kern“ erstellt. Zudem kommen ausgewählte Indikatoren der dazugehörigen Angaben für die Finanzdienstleistungsbranche zur Anwendung.

## Überprüfung der Inhalte

Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden von der Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) einer prüferischen Durchsicht unterzogen (siehe ab Seite 173). LRQA hat die umweltrelevanten und sozialen Daten im Nachhaltigkeitsbericht nach dem GRI G4-Leitfaden auf Richtigkeit, Vollständigkeit, Vergleichbarkeit, Nachvollziehbarkeit und Relevanz hin überprüft.

## Wesentlichkeit und Darstellung der Informationen

Dieser Bericht enthält Informationen, welche spezifische Auswirkungen einer Bank auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt beschreiben. Die Berichtsinhalte wurden nach dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgewählt. Basis für die wesentlichen Themen bildet die Wesentlichkeitsanalyse. Dazu wurden die detailliert ausgewerteten internen und externen Nachhaltigkeitsanforderungen und -erwartungen an die RZB-Gruppe zu relevanten Handlungsfeldern geclustert und in einer Wesentlichkeitsanalyse zusammengeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf einer Online-Befragung, die im Jahr 2013 durchgeführt wurde. Sie unterscheidet sich von der im Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012 dargestellten Wesentlichkeitsmatrix insofern, als die 44 damals abgefragten Themenbereiche zu 19 dem Unternehmensgeschäft entsprechenden wesentlichen Themen zusammengeführt wurden. Die Wesentlichkeitsanalyse soll sicherstellen, dass die berichteten Inhalte all jene Themen und Indikatoren abdecken, welche die Einschätzungen und Entscheidungen von internen und externen Stakeholdern beeinflussen können. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit beziehungsweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurden seitens der RZB-Gruppe folgende Aspekte berücksichtigt:

- Strategische und Managementrelevanz
- Ergebnisse aus Stakeholder-Dialogen, Fokusgruppen und Online-Befragungen, die wir mit der Wesentlichkeitsmatrix zusammenführen
- Offenlegungsansprüche von Finanzanalysten, Ratingagenturen, institutionellen Investoren u. a.
- Prinzipien des UN Global Compact

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

## Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Wir haben den Umfang gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012 und dem Update 2013 erweitert. Der Bericht beinhaltet so wie in den Vorjahren die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG), die Raiffeisen Bank International AG (RBI AG) und die 15 Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa (CEE). Neu enthalten sind die wesentlichen Beteiligungen der RZB AG in Österreich, bei denen aufgrund des konzernweiten Strukturprogramms „ZukunftPLUS“ die Beteiligungshöhe bei der RZB AG auf 100 Prozent erhöht wurde. Dies sind die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und die Raiffeisen-Leasing GmbH. Diese Unternehmen werden gemeinsam mit der RZB AG (synonym zum Geschäftsbericht der RZB-Gruppe unter der Bezeichnung Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG\*) zusammengefasst). Nähere Informationen zur Struktur der gesamten RZB-Gruppe finden Sie auf Seite 10.

Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012 sowie dem Update 2013 verändert sich der Bericht weiters insofern, als wir erstmalig nach der GRI Version G4, und nicht mehr der Version 3.0, berichten. Dadurch erhöht sich die Zahl der berichteten Indikatoren aufgrund der Darstellung aller wesentlichen GRI-Aspekte. Weiters nehmen wir in diesem Bericht auf spezielle Themen und Nachhaltigkeitsinitiativen Bezug, die im Berichtszeitraum wichtig waren. So informieren wir auch über ausgewählte Nachhaltigkeitsinitiativen der über den Berichtsumfang hinausgehenden weiteren Beteiligungen der RZB AG, bei denen ein wesentlicher und qualifizierter Einfluss besteht, sofern diese von strategischer Bedeutung sind. Darüber hinaus sind diese Unternehmen Mitglieder in unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsplattform – der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative.

### Ökonomie

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht basieren im Wesentlichen auf den Angaben der Geschäftsberichte 2014 der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns. Die darin enthaltenen Informationen und Daten, aus denen Teile für diesen Bericht entnommen wurden, sind von externen Wirtschaftsprüfern geprüft worden. Darüber hinausgehende Informationen finden Sie in den jeweiligen Geschäftsberichten.

### Ökologie

Betriebsökologische quantitative Daten wurden so wie im Vorjahr größtenteils mit der Software „mona“ („Monitoring Nachhaltigkeit“) erfasst. Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben.

### Mitarbeiter

Mitarbeiterdaten werden konzernweit im RBI-Konzern standardisiert mit der Software „Cognos“ erfasst. Soweit diese Daten auch in der gesamten RZB-Gruppe verwendeten Software „mona“ enthalten sind, werden diese über eine Schnittstelle importiert. Jene Unternehmen, die nicht Teil des RBI-Konzerns sind, erfassen ihre Daten direkt in der Software „mona“. Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben.

---

\* Diese Bezeichnung wird in den Kennzahlen-Tabellen verwendet.



## Vergleichbarkeit der Informationen

Die Vergleichbarkeit des Berichtes 2014 zum Bericht 2011/2012 sowie zum Update 2013 ist eingeschränkt, da erstmalig nach der GRI Version G4 anstelle der Version 3.0 berichtet wird. Dies wirkt sich insofern aus, als wir zusätzliche Indikatoren berichten, um alle wesentlichen Aspekte abzudecken, die in den Vorjahren nicht enthalten waren und bei den Mitarbeiterkennzahlen einige Kennzahlen erstmalig gendergesplittet berichtet werden. Weiters werden drei Beteiligungen der RZB AG, die Teil der Raiffeisen Bankengruppe Österreich sind, erstmalig in den Kennzahlen erfasst. Die tabellarischen Darstellungen sollten aber eine Vergleichbarkeit zu den auch im Vorjahr bereits enthaltenen Kennzahlen und Unternehmen ermöglichen, dies erstmalig für einen Zeitraum von vier Jahren. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass in den betriebsökologischen Scope-Werten im Unterschied zum Update 2013 der Paketdienst und Gütertransport nicht mehr enthalten sind, da diese noch nicht für alle Unternehmen vorliegen.

## 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.

## Haftungsausschluss

Bei der Erhebung der in diesem Bericht enthaltenen Daten sind wir mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können wir Fehler nicht vollkommen ausschließen. Soweit Aussagen über künftige Entwicklungen enthalten sind, gehen diese von den zum Zeitpunkt der Veröffentlichung verfügbaren Informationen und Prognosen aus. Auch wenn Letztere sehr sorgfältig erarbeitet wurden, können vielfältige, zum Erscheinungstermin nicht vorhersehbare Einflussgrößen zu Abweichungen führen. Die Berichtsinhalte wurden von den fachlich dafür zuständigen Mitarbeitern geprüft.

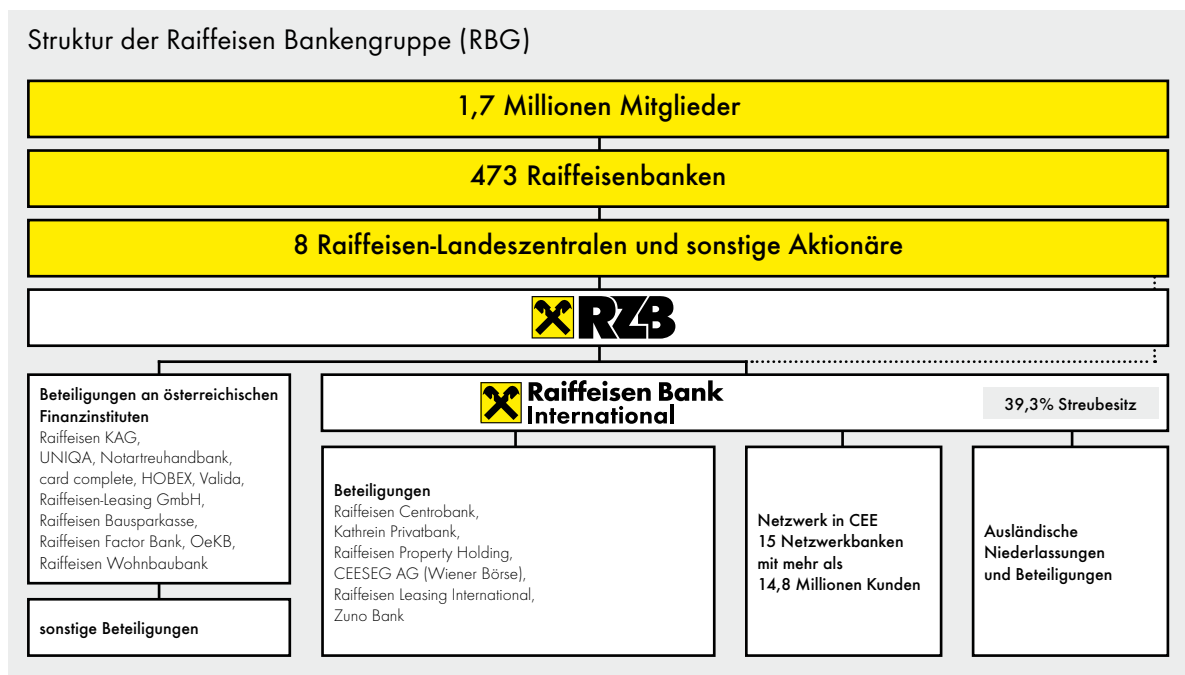
# Wissenswertes zur RZB-Gruppe

## Eigentumsverhältnisse und Struktur

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

Die organisch gewachsene Struktur der RBG besteht aus 473 selbständigen und selbstverantwortlichen Raiffeisenbanken mit 1.587 Bankstellen, die das Fundament der gesamten Gruppe bilden. Diese Raiffeisenbanken sind Universalbanken, die sämtliche Bankdienstleistungen anbieten und gleichzeitig sind sie Eigentümer der acht Raiffeisen-Landeszentralen. Die Landeszentralen wiederum sind ihrerseits Aktionäre der RZB AG und steuern die Weiterentwicklung der RBG.

Ein wesentliches Erfolgskriterium für die gute Entwicklung der RBG war die Bildung von diversen Spezialinstituten wie Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. oder Raiffeisen-Leasing GmbH. Diese Institute ermöglichen es den lokalen Raiffeisenbanken, ihren Kunden alle gewünschten und benötigten Finanzprodukte anzubieten. Die Marke Raiffeisen ist die mit Abstand stärkste Bankenmarke Österreichs und die RBG ist die größte und stärkste Bankengruppe Österreichs.



Über die börsennotierte Tochter RBI AG verfügt die RZB AG über eines der größten Bankennetze in CEE. Die Aktie der RBI AG notiert seit dem 25. April 2005 – bis zum 12. Oktober 2010 als Aktie der Raiffeisen International AG – an der Wiener Börse. Die RZB AG hält rund 60,7 Prozent. Die verbleibenden rund 39,3 Prozent befinden sich im Streubesitz. Die RBI AG ist in einigen der national und international wichtigsten Indizes, so etwa dem ATX und dem EURO STOXX Banks, vertreten. Des Weiteren ist sie als eines von nur 22 Unternehmen im ersten österreichischen Nachhaltigkeitsindex der Wiener Börse, dem VÖNIX, enthalten.

## Über die RZB AG

Die RZB AG übernimmt wesentliche Steuerungs- und Serviceaufgaben für eine effiziente Zusammenarbeit in einem dezentralen Bankenverbund.

So erbringt die RZB AG grundlegende Marketingleistungen für die gesamte RBG und trägt die Verantwortung für deren strategische Markenführung der Marke „Raiffeisen“. Auch das Risikomanagement im Konzern ist, ebenso wie die Innen- und Konzernrevision, ein integraler Bestandteil der Gesamtbanksteuerung.

Die RZB AG agiert als Organisator von Synergien und gemeinsamen Lösungen zwischen der RBG und dem RBI-Konzern sowie von Dienstleistungen, Produkten und Prozessen für die RBG. Eine zentrale Koordinations- und Beratungsleistung kommt der RZB AG auch bei der Verbundarbeit für die RBG zu. Dazu zählen etwa die Zusammenarbeit in den Strategie- und Entscheidungsgremien der RBG, weiters die Unterstützung bei gemeinsamen Projekten und Beratungstätigkeit bei strategischen oder Vertriebsthemen für ausgewählte Sektorinstitute.

In dieser Funktion koordinierte die RZB AG das Strukturprogramm „ZukunftPLUS“ zur Optimierung des österreichweiten Zusammenwirkens der RBG. Das Programm, dessen Ziel die Optimierung von Prozessen, Strukturen und Entscheidungswegen war, wurde mit Ende 2014 erfolgreich abgeschlossen und umfasste neben der RZB AG die sogenannten Verbundunternehmen Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., Raiffeisen e-force GmbH, Raiffeisen Factor Bank AG, Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H., Raiffeisen-Leasing GmbH, Raiffeisen Versicherung AG, Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft und Valida Holding AG. Die dadurch gehobenen Synergien führen nicht nur zu einer nachhaltigen Erhöhung der Wertschöpfung innerhalb der RBG, sondern es konnte auch eine neue Qualität der Zusammenarbeit erzielt werden.

Weiters zählt das Management der Nachhaltigkeitsagenden für die gesamte Gruppe zu den Aufgaben der RZB AG. Basierend auf den Grundsätzen und Werten der Raiffeisen-Idee bekennt sich die RZB-Gruppe zur nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung.

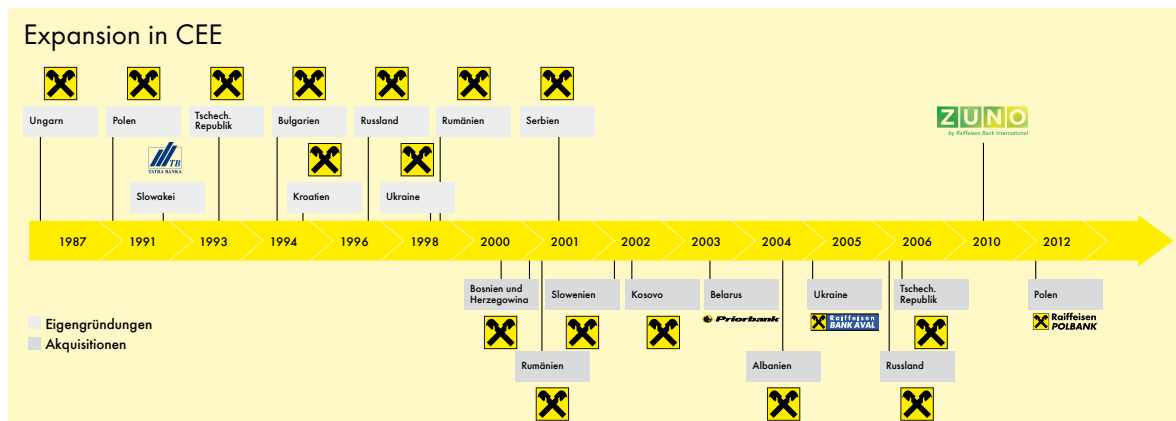
## Über den RBI-Konzern

Der RBI-Konzern ist in seinen Heimmärkten Österreich und CEE eine der führenden Bankengruppen. Er ist seit über 25 Jahren in CEE tätig und gilt daher als Vorreiter in der Region. Heute verfügt der RBI-Konzern in 15 CEE-Märkten über ein engmaschiges Netzwerk an Tochterbanken, Leasinggesellschaften und zahlreichen spezialisierten Finanzdienstleistungsunternehmen.

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

In Österreich ist die RBI AG eine der führenden Kommerz- und Investmentbanken. Sie betreut vor allem österreichische, aber auch internationale Kunden sowie multinationale Großunternehmen, insbesondere solche, die in CEE tätig sind. Insgesamt beschäftigte der RBI-Konzern zum Jahresende 2014 rund 55.000 Mitarbeiter. Diese betreuten rund 14,8 Millionen Kunden in mehr als 2.900 Geschäftsstellen, der Großteil davon jeweils in CEE.





Die Herausforderungen im Geschäftsumfeld erfordern laufende Anpassungen des Geschäftsmodells und Flexibilität innerhalb der Organisation. Erfolgsentscheidend ist dabei stringentes konzernweites Kapitalmanagement. Vor diesem Hintergrund wurde ein Maßnahmenpaket verabschiedet, dessen Schwerpunkt strukturelle Änderungen zur Stärkung der Kapitalbasis sowie eine Risikoreduktion bilden. (Siehe dazu auch Kapitel „Verantwortungsvoller Banker“ ab Seite 49.)

## Die Wertebasis der RZB-Gruppe

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

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

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

## Die Prinzipien der RZB-Gruppe

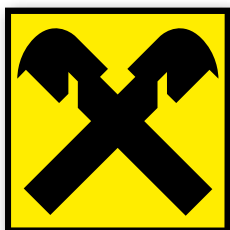
Um Akzente für eine nachhaltige, zukunftsfähige Entwicklung zu setzen, erfolgte die Definition von fünf Prinzipien, die den Rahmen für nachhaltiges Wirtschaften und Verantwortung gegenüber den Menschen innerhalb der RZB-Gruppe bilden:

### Zukunft braucht Herkunft: Nachhaltigkeit im Gründergeist

Friedrich Wilhelm Raiffeisen zeigte als einer der ersten verantwortungsbewussten Banker, dass der nachhaltig gemanagte Geldkreislauf für alle Beteiligten wertschöpfend und sinnstiftend sein kann. Die Grundlage dafür war

soziales und verantwortungsvolles Denken und Handeln. Gesellschaftliche Solidarität, Selbsthilfe und Nachhaltigkeit sind seit jeher Leitlinien für das wirtschaftliche Handeln bei Raiffeisen.

Die Raiffeisen-Werte bilden auch die Stützen des Geschäftsmodells „Hilfe zur Selbsthilfe“, aber auch das Selbstverständnis, gemeinsam stärker zu sein. Das Prinzip der gemeinschaftlichen Selbsthilfe hat Genossenschaften langfristig so erfolgreich gemacht. Raiffeisen verkörpert lokale Verbundenheit und internationale Stärke. Das gemeinsame Ziel ist eine dauerhafte wirtschaftliche Verbesserung. Tageserfolge dienen diesem Ziel nicht immer. Gerade in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten ist die gemeinschaftliche Selbsthilfe Basis für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften und damit eine Antwort auf Krisen. Gemeinsamkeit macht stark. Was ein Einzelner nicht erreichen kann, wird durch die Zusammenarbeit vieler Gleichgesinnter erst möglich.



Das Giebelkreuz ist Teil des Markenzeichens fast aller Unternehmen der RZB-Gruppe im In- und Ausland. Es stellt zwei am Hausgiebel angebrachte gekreuzte stilisierte Pferdeköpfe dar – von jeher ein Schutzsymbol in Europa. Das Giebelkreuz wurde noch zu Lebzeiten Friedrich Wilhelm Raiffeisens als Markenzeichen ausgewählt und symbolisiert die Sicherheit, die die Mitglieder der Raiffeisenbanken durch ihre selbstbestimmte Kooperation genießen. Das Giebelkreuz ist heute eine der bekanntesten Marken Österreichs und findet weltweite Verwendung.

### Wir kommen, um langfristig Werte zu schaffen

Wir fühlen uns den Regionen und Menschen verantwortlich. Die RZB-Gruppe ist eine beständige und starke Unternehmensgruppe mit stabiler Eigentümerstruktur und langfristig orientierter Entwicklung. Mit dem Prinzip „Wir kommen, um langfristig Werte zu schaffen“ wollen wir die Nachhaltigkeit in unserem Wirtschaften zum Ausdruck bringen. Da uns Sicherheit, Stabilität und Zukunftsfähigkeit wichtig sind, verfolgen wir auf allen Ebenen ausschließlich langfristige Strategien und geben der Nachhaltigkeit vor bedingungsloser Gewinnmaximierung Vorrang.

Auf Ebene der Arbeits- und Wirtschaftsmärkte bedeutet dies, uns in erster Linie eine langfristige Verankerung in einer Region und die langfristige Beziehung mit den Menschen, die dort leben und tätig sind, als oberstes Ziel zu setzen. Die Förderung von Regionen, ihren Unternehmen und Menschen ist für uns von großer Wichtigkeit. Wir sind bestrebt, Kompetenzen vor Ort aufzubauen, Regionalität und Dezentralität zum Vorteil aller zu nutzen und langfristige positive Perspektiven für uns und unser Umfeld zu schaffen. Wir bemühen uns, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation von Regionen und Volkswirtschaften weiter zu verbessern und positive Langzeiteffekte für sie zu erzielen. Über die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze können wir helfen, qualifizierte Arbeitskräfte im Land zu halten und der Abwanderung entgegenzuwirken.

Diese Impulse zu setzen, gelingt uns über vielerlei Wege und Maßnahmen. Einerseits stellen wir Finanzmittel für Infrastrukturprojekte zur Verfügung und tätigen wesentliche Investitionen. Mit Spenden, Sponsoring und Volunteering werden wir ebenso zu aktiven Mitgestaltern unseres Umfeldes. Wir unterstützen auch langfristig Initiativen, Projekte und Organisationen, wie etwa das Rote Kreuz und den Verein „Wirtschaft für Integration“ in Österreich. Durch die „H. Stepic CEE Charity“, einen karitativen Verein, unterstützen wir hilfsbedürftige Menschen in Zentral- und Osteuropa (CEE), die sich in einer sozialen, wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Notlage befinden. Als Mitglied des United Nations Global Compact (UNGC) treten wir u. a. gegen Korruption, Menschenhandel und Geldwäsche ein.

Details zur Wertschöpfung der RZB-Gruppe in Österreich siehe auch Kapitel „Wertschöpfung“ ab Seite 41.

### Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg

Eine Bank kann nur dann erfolgreich sein, wenn ihre Kunden Erfolg haben. Unser oberstes Ziel ist es, den Erfolg unserer Kunden zu sichern in dem Wissen, dass auch wir dadurch an Stärke gewinnen. Wir tragen als Bankengruppe mit Kommerz- und Retailgeschäft zum wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand unserer Kunden bei.

Dass jedoch langfristiger Erfolg nur bei einer Balance von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Wirkun-

gen eintritt, haben wir verinnerlicht. Wollen wir Erfolg, so wollen wir auch Nachhaltigkeit. Damit wird Nachhaltigkeit im Kerngeschäft verankert und zur Grundlage unseres Bankgeschäftes. Wir erheben an uns den Anspruch, verantwortungsvoller Banker, fairer Partner und engagierter Bürger zu sein. Und wir versuchen, diesem Ziel gerecht zu werden, indem wir uns um eine konsequente Ausrichtung der geschäftlichen Aktivitäten auf deren langfristige Verträglichkeit mit Umwelt und Gesellschaft bemühen. Sowohl die Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie als auch die Etablierung einer eigenen Abteilung für die laufende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsarbeit innerhalb der RZB-Gruppe tragen diese Themen kontinuierlich vorwärts.

Dass unsere Bemühungen von den Kunden geschätzt werden, zeigt die beachtliche Zahl von rund 14,8 Millionen Kunden 2014. Unsere Kunden und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf umfassenden Datenschutz, Vertraulichkeit der Kundendaten und ein Recht auf Zugang zu sicheren Produkten. Die Achtung des Rechts auf Privatsphäre ist ein hohes Gut für uns.

Bei der Werbung und Vermarktung unserer Produkte orientieren wir uns an strengen Grundsätzen, deren Sinn es ist, Kunden zu schützen. Wir informieren unsere Kunden klar und hilfreich, mit der Absicht, etwaige Risiken, die durch die Nutzung unserer Produkte entstehen, zu minimieren. Das Internet und insbesondere die Websites der Unternehmen der RZB-Gruppe spielen im Sinne einer offenen Kommunikation gegenüber den Stakeholdern eine wichtige Rolle.

### **Die Besten werden besser mit uns: die RZB-Gruppe als verantwortungsvoller Arbeitgeber**

Das Engagement, das Mitarbeiter in ihre Arbeit investieren, ist das größte Potenzial, das ein Unternehmen hat. Und das wichtigste Kapital einer Bank sind ihre Mitarbeiter. Deshalb wollen wir die Besten, die mit uns noch besser werden!

Wir bekennen uns dazu, das Leistungsprinzip zu leben und Teamgeist zu fordern. Dafür bekommen unsere Mitarbeiter eine verantwortungsvolle Tätigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten – auch im Bereich der Nachhaltigkeit –, Karrierechancen und eine respektvolle Atmosphäre geboten. Darüber hinaus stehen wir Kollegen bei, wenn sie persönliche oder gesundheitliche Probleme haben bzw. sich in nicht selbst verschuldeten Notlagen befinden.

Neben guten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten achten wir auf ein motivationsförderndes Arbeitsumfeld. Darüber hinaus steigern eine gesunde Teamkultur und ein gutes soziales Miteinander am Arbeitsplatz die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Nur im Team schaffen wir das Maximum. Als Arbeitgeber sind wir dafür bekannt, zu fordern, zu fördern und gemeinsam zu verwirklichen.

### **Vielfalt statt Einfalt: Wir leben Diversity und Chancengleichheit**

In den letzten Jahren sind wir zu einem Konzern geworden, der auf kulturelle Vielfalt und Mitarbeiter verschiedenster Nationalitäten verweisen kann. Als RZB-Gruppe verwirklichen wir eine zentral- und osteuropäische Gemeinschaft im wirtschaftlichen Sinn. Wir leben das neue Europa. Dezentralität, Geschäftstätigkeit vor Ort bei den Menschen und Subsidiarität können nur dann funktionieren, wenn man beidseitig die jeweilige Lebensart und Besonderheiten respektiert und schätzt.

Chancengleichheit geht mit Vielfalt Hand in Hand. Gelebte Chancengleichheit bedeutet für uns in der Praxis, bei der Bezahlung und bei den Aufstiegsmöglichkeiten keinen Unterschied zwischen Menschen zu machen hinsichtlich ihrer Herkunft und Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer religiösen und ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Weltanschauungen oder etwaiger besonderer Bedürfnisse.

Vorurteile und Diskriminierung haben bei uns keinen Platz. Dies ist im Code of Conduct (CoC), der für jeden Mitarbeiter Gültigkeit hat, eindeutig festgelegt: Diskriminierung und Belästigung z. B. aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder körperliche Behinderung werden bei uns nicht geduldet.

Wir brauchen Respekt und Neugierde gegenüber dem Anderen, dem Fremden, und wir brauchen offene Augen und Ohren, um uns als Unternehmen auch in anderen Kulturen zu etablieren und dort erfolgreich zu wirtschaften.

## Unsere Werte und Prinzipien umgesetzt in gültige Regeln

Die RZB-Gruppe zählt zu den unterzeichnenden Unternehmen des UN Global Compact (UNGC) und hat sich damit der konsequenten Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien des verantwortungsvollen Wirtschaftens verschrieben. 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. Zusätzlich zum Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich gemäß der UNGC-Beitrittsvereinbarung eine Fortschrittsmitteilung unter dem Titel „Communication on Progress“ (COP) veröffentlicht. Weitere Informationen finden Sie unter: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<b>Die zehn Prinzipien des UN Global Compact</b>	
<b>Menschenrechte</b>	
Prinzip 1	Die RZB-Gruppe unterstützt und achtet den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches.
Prinzip 2	Die RZB-Gruppe stellt sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.
<b>Arbeitsnormen</b>	
Prinzip 3	Die RZB-Gruppe wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen.
Prinzip 4	Die RZB-Gruppe tritt für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit ein.
Prinzip 5	Die RZB-Gruppe tritt für die Abschaffung der Kinderarbeit ein.
Prinzip 6	Die RZB-Gruppe tritt für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.
<b>Umweltschutz</b>	
Prinzip 7	Die RZB-Gruppe unterstützt im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz.
Prinzip 8	Die RZB-Gruppe ergreift Initiativen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
Prinzip 9	Die RZB-Gruppe fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
<b>Korruptionsbekämpfung</b>	
Prinzip 10	Die RZB-Gruppe tritt gegen alle Arten der Korruption ein, insbesondere gegen Erpressung und Bestechung.

Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, der Code of Conduct, ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und entsprechend auf allen Websites der RZB-Gruppe in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Er basiert auf den Raiffeisen-Grundwerten und orientiert sich an den konkreten Erfordernissen des Alltagsgeschäfts im In- und Ausland. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Compliance“ ab Seite 50 sowie unter [www.rbinternational.com](http://www.rbinternational.com)

# Nachhaltiges Engagement künstlerisch umgesetzt



Die Künstlerin bei der Arbeit, © Atelier 10

Der Anspruch der RZB-Gruppe in der grafischen Gestaltung ihres Nachhaltigkeitsberichts ihr vielfältiges Engagement in gesellschaftspolitischen, sozialen sowie kulturellen Belangen auszudrücken, wurde nach der erstmaligen Umsetzung 2012 für den vorliegenden Bericht weitergeführt.

Die Idee, einem Künstler durch seinen Beitrag in dieser Publikation eine Bühne für sein Schaffen zur Verfügung zu stellen, führte uns diesmal zu Brigitte Nehiba. Ihre Malereien und Zeichnungen spiegeln für uns die vielen kleinen Schritte wider, derer es im Nachhaltigkeitsprozess bedarf. Sie erscheinen zwar auf den ersten Blick vielleicht etwas mühsam, machen aber letztlich das stabile Ganze aus.

Wer sich auf die Werke von Brigitte Nehiba einlässt, ist beeindruckt von den unzähligen Teilchen, aus denen sich ihre Malereien und Zeichnungen zusammensetzen und die akkurat aufeinander aufbauen. Nehiba schichtet sie von unten beginnend; sie variiert Form und Größe, Dichte und Farbe der Teilchen und ordnet sie wie Sedimentschichten. Ganz allmählich verlieren sie ihre Statik, türmen sich an einer Stelle auf und fallen an anderer Stelle ab. Sobald die oberen Teilchenschichten außer Balance geraten, zu mäandrieren beginnen, beendet sie den Prozess.

Die Teilchen setzen sich aus Kreisen, Punkten oder Quadraten zusammen. Oftmals tauchen auch vereinzelte Motive auf, Figuren, Autos, Tiere, die, versenkt im Pixel-Dickicht, nur unscharf auszumachen sind. Nehiba arbeitet ausgesprochen ausdauernd an kleineren Blättern sowie an bis zu 1,50 x 2,50 m großen Leinwandformaten. Sie verwendet bevorzugt Faserstifte, Kugelschreiber sowie Acrylfarben bzw. Acrylstifte.

## Die Künstlerin Brigitte Nehiba



Brigitte Nehiba, © Atelier 10

Brigitte Nehiba wurde 1963 in Hainburg/Donau geboren. Sie ist Autodidaktin und begann 2005 erstmals mit dem Besuch einer Malgruppe in der Caritas-Tagesstätte in Rannersdorf, sich mit künstlerischen Medien zu befassen. In dieser Malgruppe sind gegenwärtig auch zehn weitere Menschen mit Behinderungen tätig.

Brigitte Nehiba arbeitet unbeirrt, selbstbewusst und stetig an ihren Leinwänden. Ihr flächig-ornamentaler Stil wirkt zunächst indifferent oder gar überfrachtet. Nach einigen Momenten des Betrachtens beginnen die von Nehiba eingesetzten Teilchen aber ihr vibrierendes Wechselspiel – ein für Nehibas Gestaltung typisches Moment.



## Das Atelier 10

Nehibas Kompositionen werden von einer sehr eigentümlichen Handschrift getragen. Daher nutzt sie seit 2012 zusätzlich das künstlerische Angebot des Ateliers 10 – eines Projekts der Caritas. Mit dem Ziel, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Kunstwelt nicht nur zu besprechen, sondern auch praktisch umzusetzen, wurde das Atelier geplant und eingerichtet.

Als Teil des Kulturangebotes in der Brotfabrik Wien, einem neuen Hotspot für Kunst und Kultur in Wien-Favoriten, unterstreicht das Atelier 10 seine Ambitionen, die künstlerischen Fähigkeiten von sozial Außenstehenden in die Mitte der Gesellschaft zu setzen. Der zentrale Fokus liegt in diesem Projekt auf der konsequenten Unterstützung außergewöhnlicher künstlerischer Potenziale von Menschen mit Behinderungen oder psychiatrischen Erkrankungen.

Den rund 20 Künstlern stehen in dem ehemaligen Ankerbrot-Industrieloft auf einer Fläche von 1.000 m<sup>2</sup> sowohl Atelierplätze als auch eine Präsentations- und Verkaufsgalerie zur Verfügung. Sofern von den Künstlern gewünscht, werden sie in ihrem Schaffen von künstlerischen Fachleuten beraten. Um aber Manipulationen von authentischen Prozessen vorzubeugen, agieren die Berater mit großer Zurückhaltung. Bevorzugte Techniken und Sujets erarbeiten die Künstler über viele Jahre selbst. Sie erhalten damit die Möglichkeit, über ihre Tätigkeit Kompetenz und Autonomie zu erlangen.

Ein großes Dankeschön an dieser Stelle an Florian Reese, den Leiter des Atelier 10, für die professionelle und angenehme Zusammenarbeit.

NACHHALTIG-  
KEITSSTRATEGIE,  
STAKEHOLDER-  
EINBINDUNG,  
WESENTLICHKEIT,  
KOMMUNIKA-  
TION UND  
BEWUSSTSEINS-  
SCHAFFUNG



# Management von Nachhaltigkeit und unternehmerischer Verantwortung

## Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie

### Unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

- Wir verstehen unter Nachhaltigkeit verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln für langfristigen ökonomischen Erfolg unter Berücksichtigung wesentlicher gesellschaftlicher und ökologischer Aspekte.
- Als RZB-Gruppe verbinden wir auch in Zukunft wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlicher Verantwortung, indem wir Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unseres Handelns verankern, als integrierte Führungs- und Managementverantwortung fordern und fördern 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.



*Unser Ansatz als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung*



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

## Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

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

Die Finanzdienstleistungsbranche selbst sieht sich vor allem in den letzten Jahren mit einer Vielzahl an Herausforderungen und Risiken konfrontiert. Diese setzen eine ausgeprägte Risiko- und Nachhaltigkeitskultur voraus, um langfristig profitabel zu bleiben. Neben klassischen Bankrisiken, der Stabilität des Finanzsystems und Reputationsrisiken betrifft das beispielsweise Themen wie Korruption und Geldwäsche oder risikoreiche Sektoren. Dazu zählen etwa CO<sub>2</sub>-intensive Bereiche wie Öl, Gas und Energie (z. B. Schiefergas), Nuklearenergie, Rüstungsindustrie (z. B. Waffen und Streumunition), Agrarrohstoffherzeugung und Lebensmittel (z. B. Palmöl, Nahrungsmittelspekulation, Monokulturen).

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

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

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

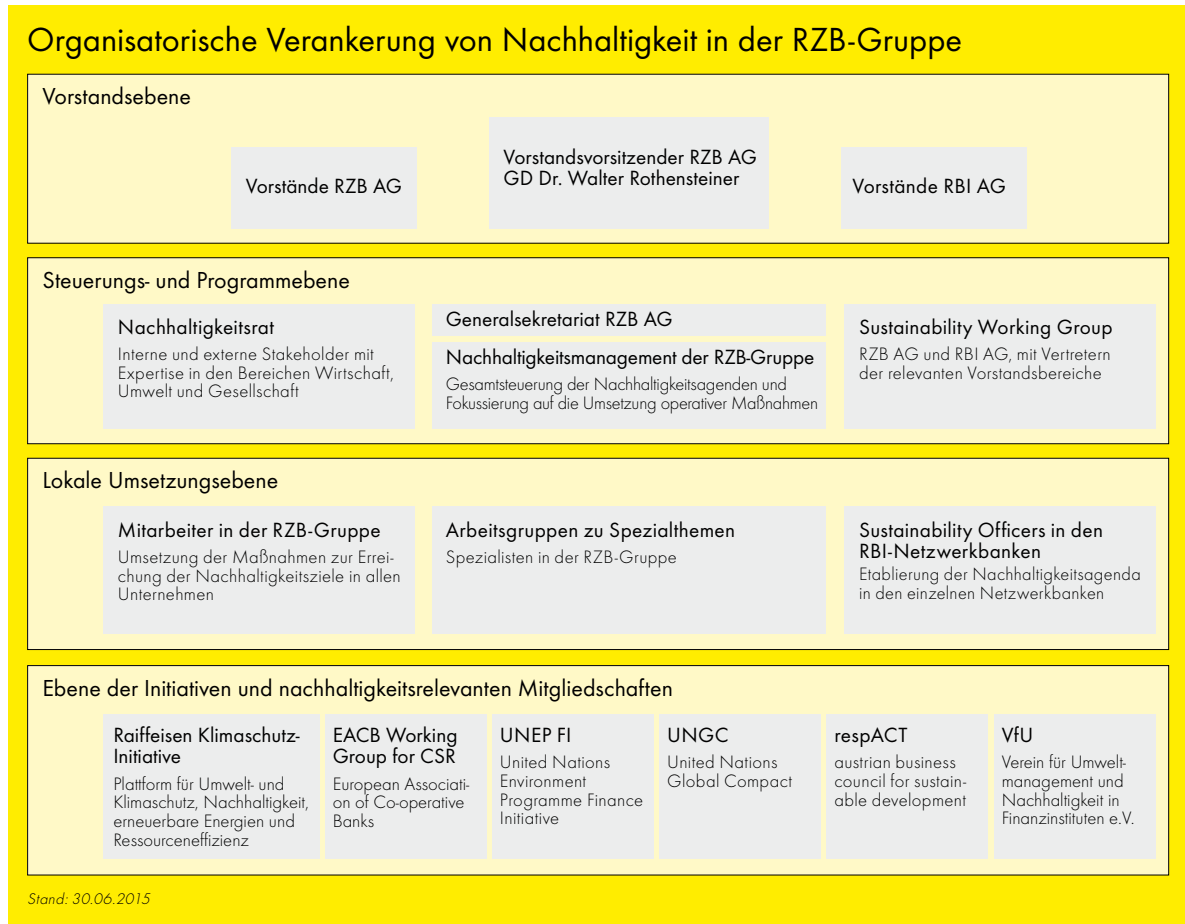
Zur Identifikation der Handlungsschwerpunkte beziehen wir die Sicht unserer Unternehmensgruppe ebenso wie die Perspektive unserer Stakeholder ein, zu denen neben Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und Lieferanten auch Nichtregierungsorganisationen sowie eine Vielzahl weiterer Anspruchsgruppen gehören.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

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



## Nachhaltige Unternehmensführung

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist als ein kontinuierlicher Lern- und Verbesserungsprozess aufgesetzt mit der Aufgabe, unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsprogramm systematisch zu steuern und zu evaluieren. Ein wichtiger Baustein dabei ist es, unsere Führungs- und Organisationsstrukturen darauf abzustimmen und entsprechende Verantwortlichkeiten in allen betroffenen Geschäftsbereichen zu schaffen.



Die konzernweite Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden und die Koordination der operativen Umsetzung obliegt der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement der RZB-Gruppe. Diese wird von Vertretern aus Fachbereichen und Geschäftsfeldern sowie den Sustainability Officers in den Netzwerkbanken unterstützt. Letztere fungieren als Schnittstelle zwischen dem Team des Nachhaltigkeitsmanagements in der Zentrale in Wien und den operativen Abteilungen in den Netzwerkbanken.

Als wichtiges Gremium ist der Nachhaltigkeitsrat der RZB-Gruppe 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 ab.

Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsrates der RZB-Gruppe zum 31.12.2014 sind folgende interne und externe Personen:

- Vorsitzender Walter Rothensteiner, Generaldirektor der RZB AG
- 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, Vorsitzender des Aufsichtsrats der bauMax AG
- Franz Fischler, Vorsitzender der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
- Christian Friesl, Bereichsleiter für Gesellschaftspolitik in der Industriellenvereinigung
- Sabine Haag, Generaldirektorin des Kunsthistorischen Museums
- Michael Höllner, Vorstand RZB AG (ab 1. Juli 2015) – davor Generalsekretär der RZB AG (bis 1. Juli 2015) und CFO der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. (bis 16. Juni 2015)
- Gregor Höppler, Leiter des Vorstandssekretariats der RBI AG
- Andreas Pangl, Geschäftsführer des Fachverbandes der Raiffeisenbanken und Generalsekretär des Österreichischen Raiffeisenverbandes
- Ernst Rosi, Senior Advisor des Vorstandes der RZB AG
- Georg Schöppl, Vorstand der Österreichischen Bundesforste AG
- Johannes Schuster, Vorstandsdirektor der RZB AG
- Karl Sevelda, Vorstandsvorsitzender der RBI AG
- Alfred Strigl, Geschäftsführer plenum – gesellschaft für ganzheitlich nachhaltige entwicklung gmbh
- Andrea Weber, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement der RZB-Gruppe und Geschäftsführerin der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

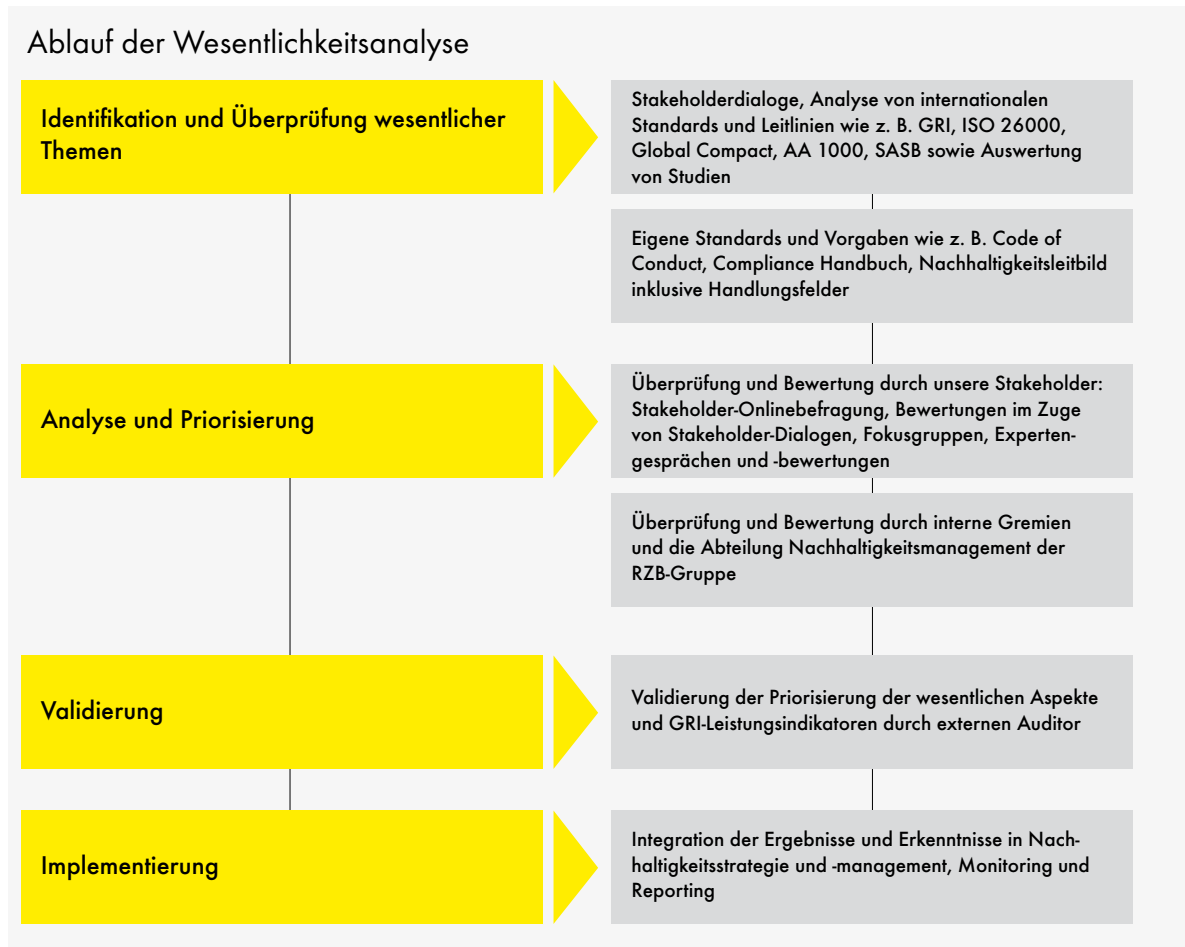
Eine grundlegende Leitlinie für unsere Geschäftstätigkeit stellen die zehn Prinzipien des UN Global Compact dar, dem wir vor einigen Jahren beigetreten sind. Unsere internen Grundsätze und Richtlinien, wie etwa unser Code of Conduct (CoC), bauen auf diesem internationalen Referenzrahmen und anderen internationalen 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 in der RZB-Gruppe.

## Wesentlichkeitsanalyse

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 für uns als international tätige Bankengruppe wichtig, die Ansprüche unserer Stakeholder an uns zu kennen. Dementsprechend nutzen wir zur Identifikation der Handlungsfelder und materiellen Nachhaltigkeitsaspekte eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung der Stakeholder.

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



## Identifikation relevanter Themen

Die Auswahl wesentlicher Themen erfolgt unter Bezugnahme international legitimierter Kriterienkataloge und Nachhaltigkeitsstandards, wie GRI, United Nations Global Compact, SASB Sustainability Accounting Standards oder ISO 26000. Daneben nutzen wir Rückmeldungen zu den Nachhaltigkeitsberichten und werten Dialoge mit einzelnen Stakeholdern – etwa im Rahmen des jährlichen Stakeholder Council der RZB-Gruppe und anderer Dialogformate – aus. Zudem wurden 2014 zwei Fokusgruppen durchgeführt: In der ersten wurde unter dem Titel „RZB-Gruppe 2025: Nachhaltige Zukunftsszenarien und -strategien“ mittel- bis längerfristige zukunftsrelevante Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und diskutiert. Die zweite Fokusgruppe widmete sich mittels der innovativen Methode der Sokrates Map einer Impact- und Materialitätsbewertung. Ziele dieser Fokusgruppe waren das Sichtbarmachen von geschäftsrelevanten Chancen und Risiken im Kontext der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der RZB-Gruppe sowie von internen und externen Wirkungszusammenhängen und das Ableiten von Handlungsbedarf.

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

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



## Priorisierung der Nachhaltigkeitsaspekte und Wesentlichkeitsanalyse

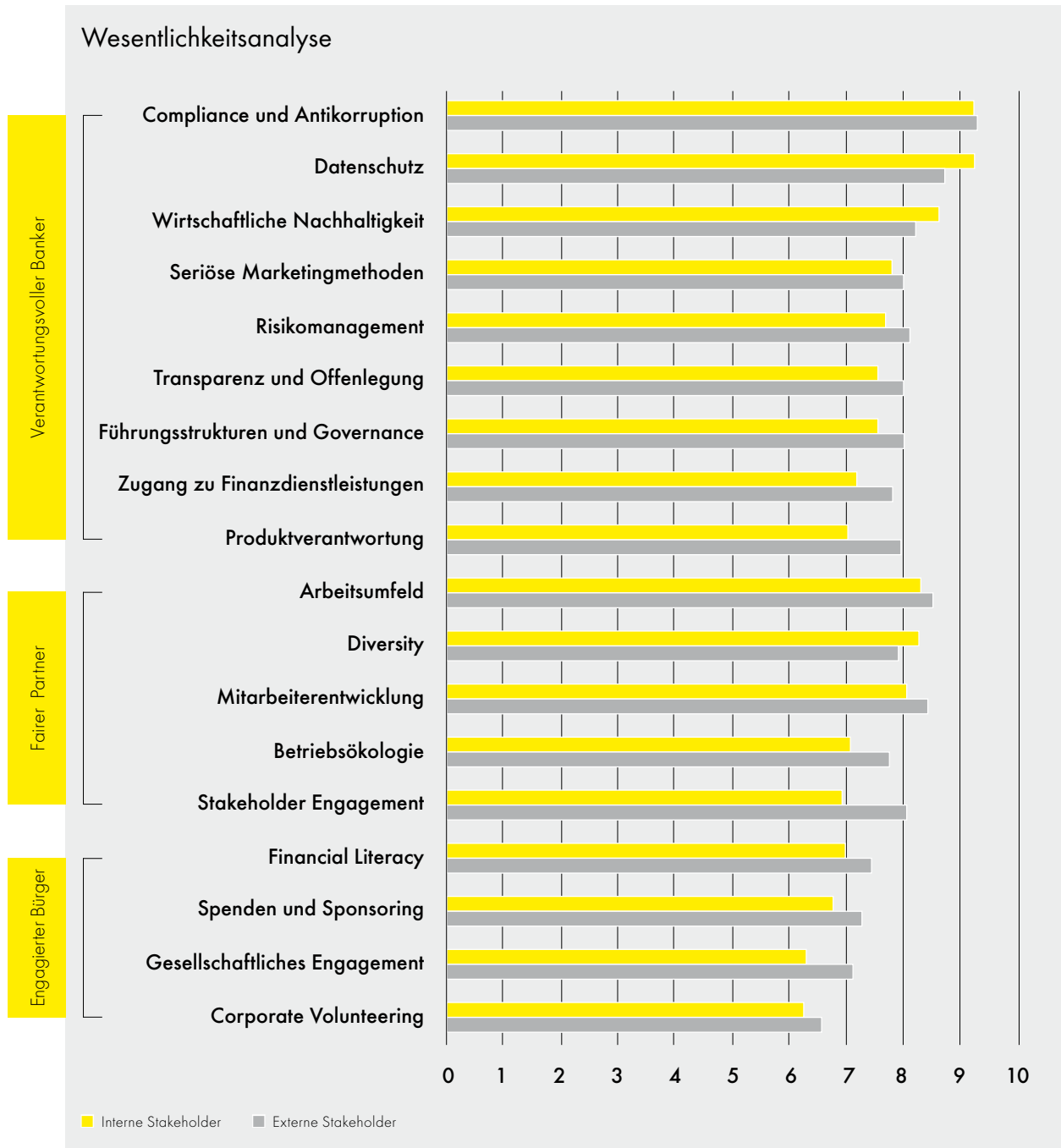
Die Priorisierung identifizierter Themen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit basiert auf einem zweistufigen Ansatz. Im Rahmen des Stakeholder Council 2012 haben wir alle internen und externen Teilnehmenden eingeladen, identifizierte Themen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit zu bewerten. In einem zweiten Schritt haben wir 2013 eine umfassende Online-Stakeholderbefragung zur Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen und Bewertung der Wahrnehmung unserer Nachhaltigkeitsleistung durchgeführt. Interne und externe Stakeholder wurden zu den vorausgewählten Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich Relevanz und Performance der RZB-Gruppe befragt. Zudem war die Möglichkeit gegeben, etwaige nicht abgedeckte Themen zu benennen.

Über 600 Stakeholder waren eingeladen, an dieser Online-Befragung teilzunehmen (eine detaillierte Darstellung der Online-Befragung finden Sie im Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012). In einer Wesentlichkeitsanalyse haben wir danach die Ergebnisse der Stakeholder-Onlinebefragung in Relation zu den Ergebnissen einer Befragung und Diskussion unter den Mitgliedern unserer Nachhaltigkeitsgremien gesetzt. Veröffentlicht haben wir das Ergebnis erstmals in Form einer Wesentlichkeitsmatrix im Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012.

Aus unseren Stakeholder Councils, selektiven Bewertungen zur Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsaspekten (die wir 2014 mittels Fragebogen vor allem bei internen Stakeholdern durchgeführt haben), persönlichen Gesprächen mit Stakeholdern, Nachhaltigkeitsexperten und unseren Nachhaltigkeitsbeauftragten in der RZB-Gruppe wissen wir, dass sich die Ergebnisse der 2013 durchgeführten Online-Befragung zur Priorisierung wesentlicher Aspekte nur geringfügig verändert haben. Daher haben wir uns entschlossen, im Rahmen dieser Berichtslegung keine erneute umfassende Stakeholder-Befragung durchzuführen. Die nächste Befragung findet 2015 statt. Die Festlegung auf die wesentlichen Aspekte und Leistungsindikatoren erfolgte im Rahmen dieses Berichts umfassend durch folgende Vorgehensweise:

1. Durchführung einer Bewertung von identifizierten Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen des Stakeholder-Councils 2012.
2. Durchführung und Auswertung einer umfassenden Stakeholder Online-Befragung 2013, an der über 600 interne und externe Stakeholder aus allen Stakeholder-Gruppen eingeladen waren.
3. Durchführung einer internen Online-Stakeholderbefragung 2014 zu wesentlichen Themen, die für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsleistung der RZB-Gruppe von besonderer Relevanz sind.
4. Durchführung und Auswertung von zwei Fokusgruppen:
  - Die erste Fokusgruppe widmete sich der Identifikation und Priorisierung von mittel- bis längerfristig relevanten Nachhaltigkeits- und Zukunftsfähigkeitsthemen. Die Ergebnisse wurden im Stakeholder Council 2014 vorgestellt und diskutiert.
  - Eine weitere Fokusgruppe diente dem Sichtbarmachen von nachhaltigkeits- und geschäftsrelevanten Chancen und Risiken mittels der innovativen und kooperativen Methode der Sokrates Map. Diskutiert und bewertet wurde, welche Themen wesentliche Auswirkungen auf die RZB-Gruppe in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht haben und wie diese zusammenhängen. Durch das Aufzeigen von Wirkungszusammenhängen im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung konnten relevante Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Konkretes Ergebnis der Fokusgruppe war ein internes Diskussionspapier, das zeigt, wo die Stärken und Schwächen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung der RZB-Gruppe liegen und welche zentralen Hebelpunkte zur Verbesserung angedacht werden können.
5. Durchführung eines internen Workshops, an dem Vertreter des Nachhaltigkeitsmanagements sowie externe Experten teilgenommen haben. Aufgabe dieses Workshops war es:
  - alle als wesentlich eingestuft Aspekte hinsichtlich ihrer Auswirkungen innerhalb und außerhalb der Organisation abzugrenzen
  - die Prüfung auf Vollständigkeit aller wesentlichen Aspekte
  - Implikationen der Wesentlichkeitsanalyse für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Berichterstattung festzustellen.
6. Validierung der wesentlichen Aspekte auch in Hinblick auf GRI-Konformität durch einen externen Experten, der über internationale Erfahrung als Auditor von Nachhaltigkeitsberichten von Finanzdienstleistern verfügt. Dieser hat die getroffene Priorisierung der Aspekte und Leistungsindikatoren geprüft.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigen, worauf wir unser Nachhaltigkeitsmanagement fokussieren müssen. Dementsprechend sind alle als wesentlich priorisierten Themen den neun Handlungsschwerpunkten unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Wir schaffen nachhaltigen Wert“ zugeordnet.



Die Grafik zeigt die in unserer letzten Befragung 2013 bewerteten Nachhaltigkeitsaspekte thematisch den Handlungsschwerpunkten unserer Nachhaltigkeitsstrategie zugewiesen und absteigend nach Stakeholder-Prioritäten geordnet. Für die meisten Nachhaltigkeitsaspekte gilt, dass ihre Bedeutung für unsere Stakeholder und für unser Unternehmen hoch beziehungsweise sehr hoch ist.

In nachfolgender Übersicht sind die von uns ermittelten wesentlichen Themen in Verbindung mit sämtlichen Aspekten der Global Reporting Initiative G4 (GRI G4) aufgelistet, die als wesentlich eingestuft wurden und zu denen dieser Bericht Informationen bietet.

Wesentliche Themen			
Verantwortungsbereiche	Wesentliche Themen	G4 Wesentlicher Aspekt	Abgrenzung der Aspekte
Verantwortungsvoller Banker	Compliance und Antikorruption	Compliance - Gesellschaft Compliance - Produktverantwortung Korruptionsbekämpfung Audit	Eigentümer, Mitarbeiter, RBI-Investoren, Kunden, Aufsichtsbehörden
	Datenschutz	Schutz der Kundendaten	Kunden
	Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	Wirtschaftliche Leistung Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Eigentümer, Netzwerkbanken, Mitarbeiter, Geschäftspartner, RBI-Investoren, Kunden
	Seriöse Marketingmethoden	Wettbewerbswidriges Verhalten Marketing Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Kunden
	Risikomanagement	Produktportfolio	Eigentümer, Mitarbeiter, RBI-Investoren
	Transparenz und Offenlegung	Politik	Mitarbeiter, Ratingagenturen, RBI-Investoren
	Führungsstrukturen und Governance <sup>1</sup>	-	Eigentümer, Mitarbeiter, Ratingagenturen
	Zugang zu Finanzdienstleistungen	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Lokale Gemeinschaften	Kunden
	Produktverantwortung	Active Ownership Produkte und Dienstleistungen Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Kunden
Fairer Partner	Arbeitsumfeld	Beschäftigung Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeiter
	Diversity	Vielfalt und Chancengleichheit Gleicher Lohn für Frauen und Männer Gleichbehandlung	Mitarbeiter
	Mitarbeiterentwicklung	Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiter
	Betriebsökologie	Materialien Energie Wasser Emissionen Abwasser und Abfall Transport	Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs
	Stakeholder Engagement	Produktportfolio	Alle Stakeholdergruppen
Engagierter Bürger	Financial Literacy	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Zivilgesellschaft
	Spenden und Sponsoring	Wirtschaftliche Leistung	Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs, Bildung und Forschung
	Gesellschaftliches Engagement	Produktportfolio	Zivilgesellschaft, NGOs und NPOs
	Corporate Volunteering	Wirtschaftliche Leistung	Mitarbeiter

<sup>1</sup> Diesem Thema entspricht kein Aspekt der GRI G4 Leitlinie, dennoch ist es für die RZB-Gruppe wesentlich.

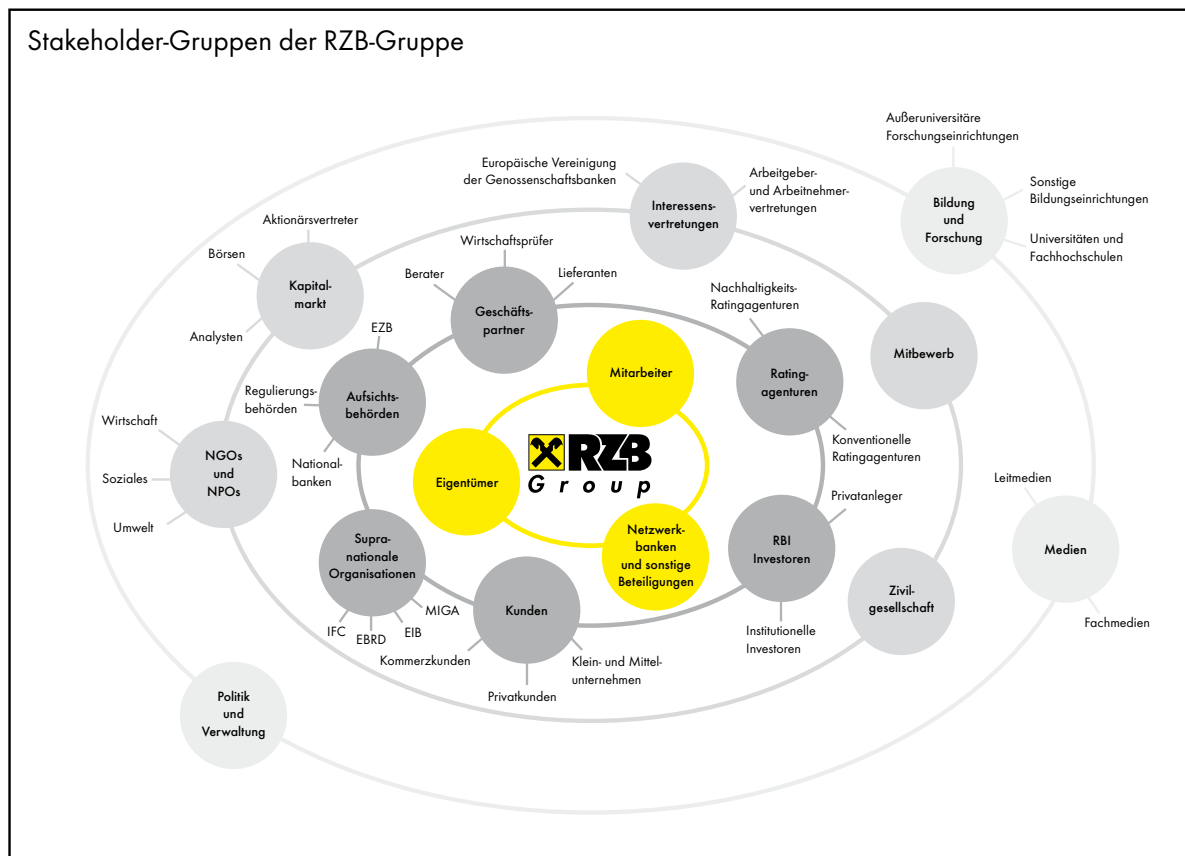
## Stakeholder-Einbindung

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 in einem offenen und konstruktiven Austausch mit unseren Anspruchsgruppen sind und gemeinsam auch zu kontroversiellen Themen Lösungen 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 RZB-Gruppe 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 die Mitarbeiter, Kunden, Eigentümer, Tochterunternehmen und Beteiligungen, sowie Geschäftspartner der RZB-Gruppe. 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, Printmedien, Workshops und Dialogveranstaltungen, Befragungen, Expertengespräche, Trainings und die Beteiligung an lokalen, nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsdialogen und -initiativen.



Für unser jährlich stattfindendes Stakeholder Council ist die Wesentlichkeitsanalyse ebenso ein wichtiger Baustein. Auf diese Weise können wir gezielter jene Themen auswählen, die wir vertiefend mit unseren Stakeholdern diskutieren.

Ausgewählte Dialogformate der RZB-Gruppe			
Formen der Einbindung	Information	Dialog und Konsultation	Partizipation
<b>Ziele</b>	<b>Schaffen von Transparenz, Informationsbereitstellung</b>	<b>Offener Austausch und Dialog zu Perspektiven, Erwartungen und Lösungsmöglichkeiten: Zuhören und lernen</b>	<b>Aktive Beteiligung, Zusammenarbeit, Initiativen setzen, Projekte realisieren</b>
	Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard	Stakeholder Council	Aktive Initiierung von Nachhaltigkeitsinitiativen (z. B. über die RKI)
	UNGC-Bericht „Communication on Progress“	Fokusgruppen	Mitarbeit in nationalen Initiativen (z. B. respACT)
	Teilnahme am Carbon Disclosure Project	Umfragen und Erhebungen zu Nachhaltigkeitsthemen (z. B. Online-Befragung)	Mitarbeit in internationalen Initiativen (z. B. UNEP FI, UNGC, EACB, VfU)
	Nachhaltigkeitsinformation über die Unternehmens-Homepage	eLearning Tool (interne Nachhaltigkeitsschulung)	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	Social Media (Facebook RKI, Raiffeisen-interner Blog für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung)	Einbindung von externen Anspruchsgruppen in unternehmensinterne Gremien (z. B. im Nachhaltigkeitsrat)
	Teilnahme an Nachhaltigkeitsratings von Agenturen (z. B. oekom research, Sustainalytics, VIGEO)	Anlassbezogene Dialoge mit politischen Entscheidungsträgern sowie diverse Fachvorträge (z. B. an Universitäten)	Reguläre Meetings (z. B. Group-Meeting)
	Beiträge in Fachbüchern	Organisation von Veranstaltungen (z. B. RKI Networking Events, ICEP Konferenzen)	

## Stakeholder Council

Unser wichtigstes Kommunikationsformat ist das jährliche Stakeholder Council, bei dem unterschiedliche Anspruchsgruppen mit Vertretern unseres Vorstandes 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.

### Stakeholder Council 2014: Inhalte, Ergebnisse und Teilnehmer



Am 13. November 2014 fand bereits zum fünften Mal das Stakeholder Council der RZB-Gruppe in Wien statt. 65 Personen verschiedener Stakeholder-Gruppen (aus den Bereichen Kunden und Geschäftspartner, Mitarbeiter und Eigentümer, Finanzwelt und Rating-Agenturen, Bildung und Forschung, Interessensvertretungen, Medien, Politik und Verwaltung, NGOs und NPOs) sowie Vorstandsvertreter der RZB AG und RBI AG nahmen daran teil.

Im Vorfeld des Stakeholder Council 2014 wurde erstmalig eine Fokusgruppe mit 20 internen und externen Experten zum Thema „RZB-Gruppe 2025: Nachhaltige Zukunftsszenarien und -strategien“ durchgeführt. Die Er-

gebnisse dieser Fokusgruppe wurden im Stakeholder Council vorgestellt und diskutiert. Damit wurde dem im vorjährigen Stakeholder Council geäußerten Wunsch nach mehr unterjähriger Einbindung der Stakeholder, aber auch dem Wunsch nach Vertiefung von Themen der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit Rechnung getragen. Die Fragen, welche in moderierten Workshops in der Fokusgruppe bearbeitet worden waren, lauteten: Welchen Themen muss sich eine zukunftsfähige Bankengruppe stellen? Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus, und welche Empfehlungen lassen sich für die RZB-Gruppe ableiten, damit diese im Jahr 2025 nachhaltig und erfolgreich agiert?

Die Erkenntnisse und Empfehlungen aus der Fokusgruppe wurden zusammengefasst im Rahmen des Stakeholder Councils 2014 von Brigitte Jandl, Leiterin RBI Investment Finance, präsentiert. Anregungen waren bezogen auf folgende Themenfelder beispielsweise:



Präsentation der Ergebnisse der Fokusgruppe durch Brigitte Jandl, © RZB AG, wdw

1. Empfehlungen aufgrund von Chancen und Risiken in Zusammenhang mit dem sich stark verändernden Bankgeschäft und dem damit verbundenen Imagewandel:
  - Durch Transparenz Image verbessern
  - Persönlichen Kontakt zu Kunden intensivieren und verstärkte Orientierung an Kundenbedürfnissen
  - Regulatorische Auflagen in der Öffentlichkeit kommunizieren
2. Empfehlungen aufgrund neuer Vertriebswege im Finanzierungs- und Finanzdienstleistungsgeschäft:
  - Nutzbarkeit von Social Media im Vertrieb prüfen
  - Multi-Channeling als Chance für Finanzkompetenz prüfen
  - Möglichkeiten der bankinternen Datenvernetzung stärker nutzen
  - Alternative Finanzierungsformen (z. B. Crowd-Financing) prüfen und gegebenenfalls unterstützen
3. Empfehlungen aufgrund des gestiegenen Bedarfs an nachhaltigen Bankprodukten:
  - Awareness für Nachhaltigkeitsthemen in der RZB-Gruppe weiter steigern
  - Nachhaltigkeit im Kerngeschäft weiter forcieren (z. B. durch Einhaltung nachhaltiger Kreditvergabekriterien, transparente Kommunikation bestehender Standards sowie systematische Identifikation nachhaltiger Finanzierungsprojekte)
  - Durch verstärkte Anwendung von einheitlichen, internationalen Nachhaltigkeitsstandards den Anteil an nachhaltigen Assets steigern und potenzielle Reputationsrisiken minimieren
4. Empfehlungen aufgrund der veränderten Bedürfnisse des Menschen im Arbeitsleben:
  - Wertschätzung als Teil der Mitarbeiterbindung und -motivation forcieren
  - Sinnstiftende Arbeit fördern (z. B. Erfahrung der älteren Mitarbeiter durch „Mentoring“ besser nutzen)

- Corporate Volunteering-Projekte anbieten
- Höhere Akademikerquote bei Frauen sollte von Banken stärker als Potenzial genützt werden
- Angebot an Karrierepfaden verbessern

Ein weiteres Novum im Rahmen der Veranstaltung war eine Wesentlichkeits- und Impactbewertung zu Wirkung und Chancen eines vorbildlichen Nachhaltigkeitsmanagements in der RZB-Gruppe in Form eines interaktiven Real-Time-Votings. Dazu wurden Fragen u. a. zur Relevanz einer konsequent verfolgten Nachhaltigkeitsstrategie für die Gruppe, nach Zukunftsthemen sowie den wichtigsten Stakeholdergruppen bei der Umsetzung der ambitionierten Nachhaltigkeitsstrategie gestellt.

Ergebnisse der Bewertung waren:

- Etwa 80 Prozent aller Anspruchsgruppenvertreter sehen eine fundierte Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung für die RZB-Gruppe als weiterhin relevant, um wettbewerbs- und zukunftsfähig zu sein.
- Als größte Vorteile eines konsequenten und in die Geschäftsstrategie integrierten Nachhaltigkeitsmanagements für die RZB-Gruppe wurden genannt: Image- und Reputationssteigerung, Risikoreduktion und gesteigerte Arbeitgeberattraktivität.
- Aus zehn vorgegebenen Themen sind nach Erachten der Stakeholdervertreter die größten Herausforderungen, mit denen die RZB-Gruppe kurz- bis mittelfristig im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung konfrontiert sein werden, folgende: Digitalisierung, Kostensenkung sowie Kundenbindung und -loyalität.

Ein weiterer Programmpunkt des Stakeholder Councils war eine hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion zum Thema „Die Zukunft der Bankenbranche“. Unter der Moderation von Reinhard Friesenbichler (Geschäftsführer der rfu Unternehmensberatung) diskutierten Eveline Balogh (Leiterin Organisation, Bauen, Umwelt und Sicherheit der Österreichischen Kontrollbank), Peter Lennkh (Vorstand Corporate Banking der RBI AG), Johannes Schuster (Sektor-Vorstand der RZB AG) und Leo Seiler (Geschäftsführer der Seiler Asset Management GmbH).

Ausgewählte Inhalte der Diskussion: Eveline Balogh sieht in dem Trend, dass alternative Anbieter den Banken immer mehr Konkurrenz machen, eine Chance neuen Schwung in die Bankprozesse zu bringen. Johannes Schuster fürchtet, dass Europa aufgrund zu lahmer Politik, der regulatorischen Herausforderungen und mangelnder Innovationskraft zum „Museum der Welt“ wird. Die einzige Chance liegt für ihn in einem radikalen Umdenken und der Hoffnung auf eine neue Managergeneration mit mutigen Ideen. Leo Seiler sieht eine Chance im derzeit größten Individualisierungsschub der Menschheit – Massenbanking ist nicht mehr gefragt. Peter Lennkh wies darauf hin, dass wir uns in einer Zeit der Transformation befinden und sieht in der zunehmenden „Entmenschlichung“ das größte Risiko. In einem Umfeld, indem alles reguliert wird und der Mensch primär als Risikofaktor gilt, ortet er ein Sinken der Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen. Doch genau diese ist gefragt – auf Banken- und auf Kundenseite.



Podiumsdiskussion (v.l.n.r.): Eveline Balogh (OeKB), Peter Lennkh (RBI AG), Reinhard Friesenbichler (rfu Unternehmensberatung), Johannes Schuster (RZB AG), Leo Seiler (Seiler Asset Management GmbH), © RZB AG, wdw

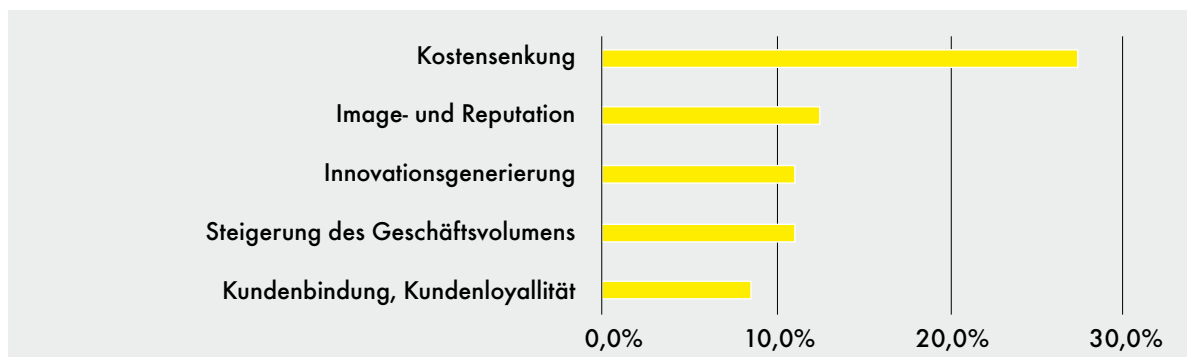
## Stakeholder-Befragung

Um möglichst viele Anspruchsgruppen zu erreichen, führen wir regelmäßig eine umfangreiche Stakeholder-Befragung durch. Zuletzt wurden 2013 über 600 repräsentative Personen aus den Bereichen Mitarbeiter, Eigentümer, Verbundunternehmen, Kunden und Geschäftspartner, Zivilgesellschaft, Medienvertreter, Nachhaltigkeitsexperten und Vertreter aus Politik und Verwaltung eingeladen, sich zu beteiligen. Ohne Beschränkung auf bestimmte Gruppen war jeder Interessierte aufgerufen, die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen zu bewerten.

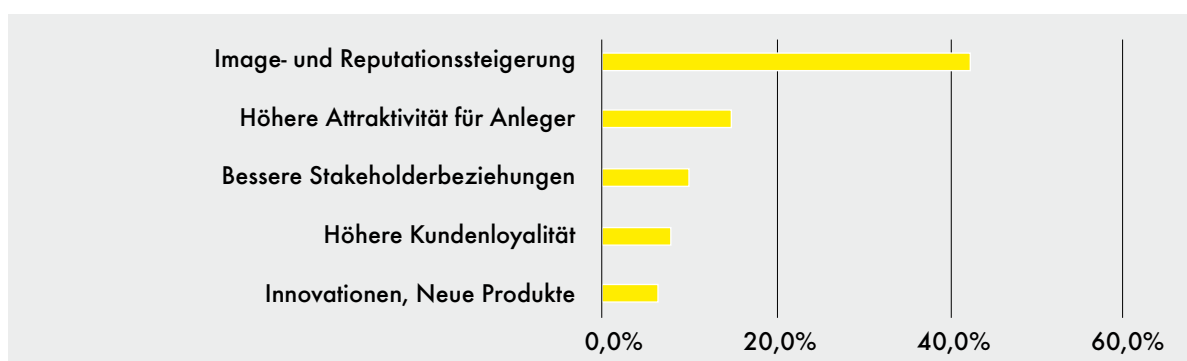
Die nächste umfassende internationale Stakeholderbefragung werden wir 2015 durchführen. In internen Befragungen und aus Feedbackgesprächen mit ausgewählten Stakeholdervertretern hat sich gezeigt, dass keine signifikanten Verschiebungen bei wesentlichen Themen seit der Online-Befragung 2013 vorliegen. Ende 2014 haben wir daher eine fokussierte Online-Befragung nur mit internen Stakeholdern durchgeführt. Zielgruppe der Befragung waren 206 Personen zusammengesetzt aus Führungskräften der RZB AG und RBI AG, Sustainability Officers und CEOs der Netzwerkbanken.

Wir haben uns also primär auf jene internen Stakeholder konzentriert, die als Entscheidungsträger, Multiplikatoren und in der operativen Umsetzung von Nachhaltigkeit tätig sind. Wir wollten mit der Befragung transparent machen und evaluieren, welche signifikanten Themen die genannten Stakeholder sehen, um die Nachhaltigkeitsleistung kurz- bis mittelfristig in der RZB-Gruppe konzernweit voranzubringen, und wie Nachhaltigkeit bestmöglich zur Unternehmensentwicklung beiträgt. Ausgewählte Ergebnisse der Befragung waren:

- Die kurz- bis mittelfristig größten Herausforderungen für eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensentwicklung (Top 5-Bewertungen):

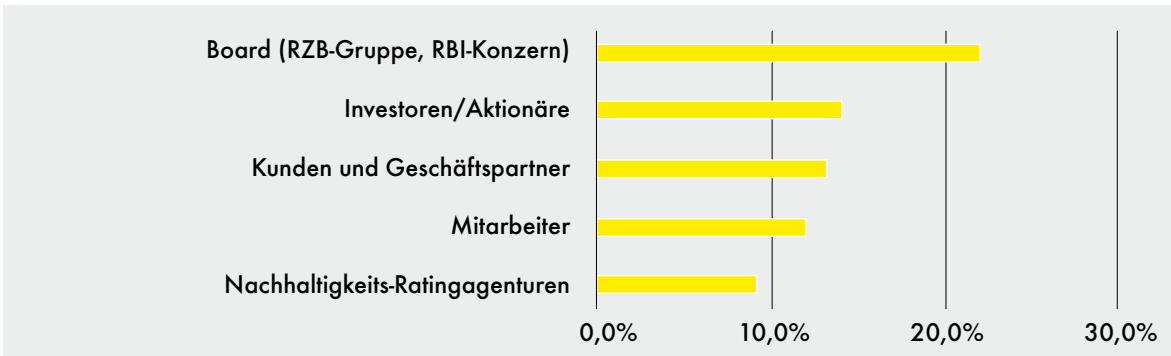


- Vorteile eines strategisch in das Kerngeschäft eingebetteten, konsequent verfolgten Nachhaltigkeitsmanagements (Top 5-Bewertungen):





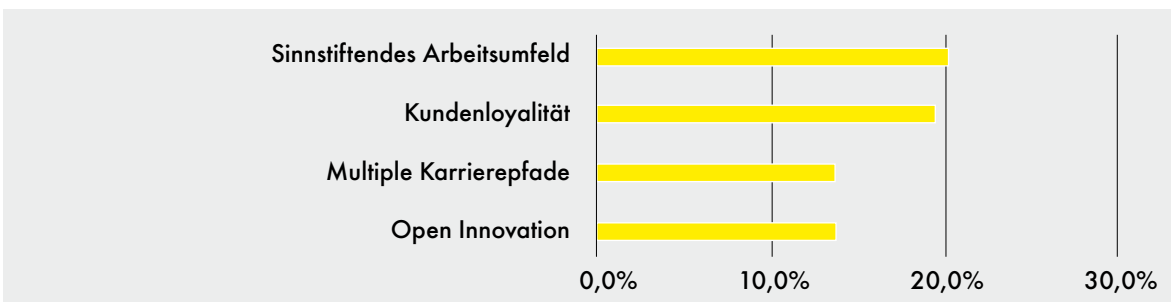
- Reihung der Stakeholdergruppen nach ihrer Wirkung auf die Nachhaltigkeitsagenda der RZB-Gruppe (Top 5-Bewertungen):



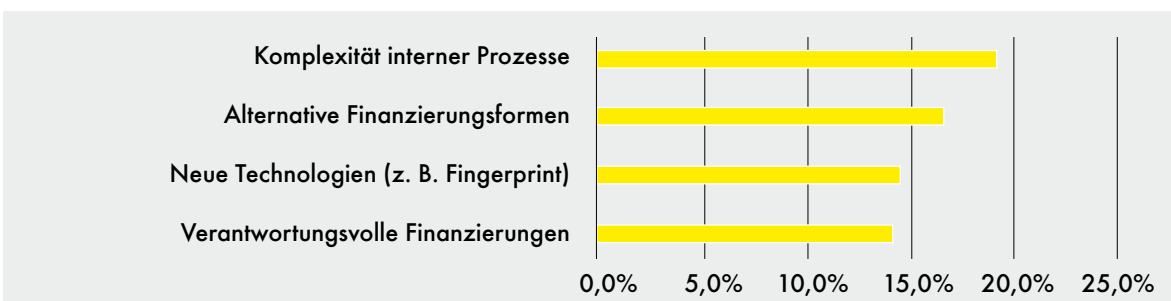
30 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die gesetzten Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen.

- Mittel- bis längerfristige Ausrichtung: nachhaltigkeitsrelevante Themen mit der größten Auswirkung für die RZB-Gruppe bis 2025 (Top 4 Bewertungen):

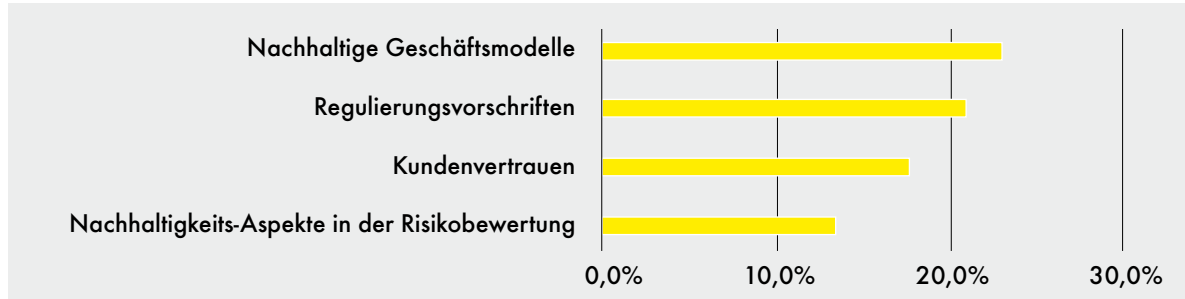
- ... wenn man „den Menschen und seine Bedürfnisse“ in den Fokus stellt:



- ... wenn man „Markttrends, neue Geschäftsmodelle und neue Technologien“ in den Fokus stellt:



- ... wenn man „Veränderungen bei Rahmenbedingungen, Politik und Governance“ in den Fokus stellt:



## Auswirkungen auf das Nachhaltigkeitsmanagement

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. 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 Reaktion 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.

## Monitoring und Controlling

Ein gutes Nachhaltigkeitsmanagement beruht auf belastbaren Daten und Fakten, welche die Leistung einer Organisation transparent und vergleichbar machen. Das Erheben, Aggregieren und Berechnen der relevanten Kennzahlen ist ohne geeignete Software-Unterstützung ein zeitaufwändiger und fehleranfälliger Prozess. Deswegen hat sich die RZB-Gruppe dafür entschieden, als Entwicklungspartner gemeinsam mit Forschungspartnern eine auf der GRI (Global Reporting Initiative) aufbauende innovative Software für Nachhaltigkeitsmonitoring und -reporting praxisnah und mit wissenschaftlichem Know-how zu entwickeln. Die Entwicklung wurde im Jahr 2013 abgeschlossen. „mona“ wird seit dem Nachhaltigkeitsberichts-Update 2013 in der gesamten RZB-Gruppe zur Datenerhebung eingesetzt.

„mona“ steht für „Monitoring Nachhaltigkeit“ und ist eine Applikation, die ein einfaches, professionelles Erheben, Aggregieren, Berechnen und Darstellen von ausgewählten wesentlichen Nachhaltigkeitsindikatoren der GRI ermöglicht. Diese beinhalten neben Umweltindikatoren wirtschaftliche, soziale (Mitarbeiter, Gesellschaft) und branchenspezifische Kennzahlen in deutscher und englischer Sprache. Das Tool dient als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht, ermöglicht ein professionelles Controlling und eine detaillierte Darstellung der Umweltauswirkungen.

Mit „mona“ werden die Daten der RZB-Gruppe strukturiert erfasst, sowie teilweise über Schnittstellen aus Vorsystemen automatisch übertragen. Neben einer hohen Benutzerfreundlichkeit erleichtern integrierte Informationsbuttons und ein übersichtliches Handbuch eine qualitativ hochwertige Datenerhebung. Die Anzeige von Ausfüllgrad und Datenqualität erleichtert das Arbeiten wesentlich.

Das wirkliche Controlling – und damit das Nachhaltigkeitsmanagement – beginnt in der Analysephase. Auswertungen werden hier individuell konfiguriert, beliebige Perioden und Standorte miteinander verglichen und Footprint-Indikatoren berechnet. Unternehmensstandorte werden in Bezug auf ihre wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Leistung verglichen. Dadurch können „Hot Spots“ identifiziert und Maßnahmen zur Effizienzsteigerung gesetzt sowie Zielerreichungen verfolgt werden.



Im Jahr 2014 wurde „mona“ an die neue GRI-Version G4 angepasst, um hier allen Anforderungen umfassend entsprechen zu können. Weiters haben wir die Möglichkeit, Daten über eine Schnittstelle zu importieren, um die Effizienz zu optimieren, in das System inkludiert und die Benutzerfreundlichkeit sowie die Auswertungsmöglichkeiten weiter erhöht. Vorarbeiten, um auch die Datenerfassung und -analyse für das Carbon Disclosure Project (CDP) zu ermöglichen, wurden gestartet.

# Kommunikation und Bewusstseinsbildung

## Blog für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung

Das Bewusstsein der Mitarbeiter im Bereich Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern, ist der RZB-Gruppe ein wichtiges Anliegen. Kommunikation ist ein Schlüsselement, um Bewusstseinsbildung zu erzielen. Um möglichst vielen Kollegen die Chance zu geben, sich aktiv an dieser zu beteiligen, haben wir das Format eines Blogs gewählt. Der Raiffeisen-interne „Blog für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung“ ist seit September 2013 etabliert.

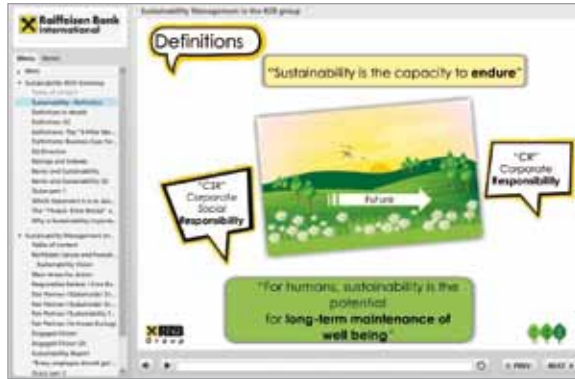
Diese Plattform vernetzt seither alle Interessierten – sowohl in der RZB-Gruppe als auch in den unterschiedlichen Unternehmen der Raiffeisen Bankengruppe Österreich. Er bietet Branchen-News, aktuelle Studien, Best-Practice-Beispiele sowie Neuigkeiten und Veranstaltungshinweise aus der Nachhaltigkeitsszene. Weiters informiert der Blog zu aktuellen Themenstellungen unserer strategischen Aktionsfelder „Verantwortungsvoller Banker“, „Fairer Partner“ und „Engagierter Bürger“. Weitere Schwerpunkte sind „Werte und Kultur“ sowie „Nachhaltigkeitsmanagement“.

Als Autoren fungieren die Mitarbeiter der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement, Kollegen aus den Landeszentralen sowie externe Experten. Eine Cloud erleichtert das Auffinden einzelner Themen. Der Blog ist derzeit in deutscher Sprache verfügbar, eine englischsprachige Version für die Netzwerkbanken ist mittelfristig geplant.



Im Jahr 2014 wurde die Plattform auf ein neues Release und auch auf ein zeitgemäßeres Design umgestellt. Das Voting zum RKI-Mitarbeiter-Ideenwettbewerb „Nachhaltigkeits-Challenge 2014“ (siehe Seite 36) fand ebenfalls über den Blog statt. Monatlich wird ein Newsletter an die Abonnenten mit den neuesten Artikeln gesendet. Es wurden bereits mehr als 150 Artikel gepostet.

## Online-Schulung für Nachhaltigkeit



Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung haben in der RZB-Gruppe traditionell einen hohen Stellenwert. Es ist uns ein Anliegen, neue Mitarbeiter von Beginn an in unsere Aktivitäten einzubinden und ihnen unsere Strategie zu vermitteln. Wir haben im Jahr 2014, gemeinsam mit der Abteilung Human Resources, begonnen, eine Online-Schulung für Nachhaltigkeits-themen in der RZB-Gruppe zu erstellen. Sie wird über Allgemeines zum Thema Nachhaltigkeit (wie die neue EU-Direktive zu Richtlinie 2013/34/EU zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen) oder die „Tripple-Bottom-Line“ informieren. Weiters werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Detail

dargestellt und unsere wichtigsten Projekte und Initiativen präsentiert. Die Schulung ermöglicht es, Grundwissen zu erwerben und zu verstehen, was Nachhaltigkeit für die RZB-Gruppe bedeutet. Die Schulung soll ab Sommer 2015 für alle neuen Mitarbeiter verpflichtend sein und beinhaltet auch ein obligatorisches Wissensquiz. Alle anderen Mitarbeiter können das Training freiwillig absolvieren.

## „Raiffeisen Nachhaltigkeits-Challenge 2014“

Um innovative, praxisrelevante Ideen zur Nachhaltigkeit – unter Einbindung der Mitarbeiter – zu generieren, startete die Klimaschutz-Initiative (RKI) im September 2014 die „Raiffeisen Nachhaltigkeits-Challenge 2014“. Es konnten Ideen zum gesamten Themenspektrum der Nachhaltigkeit eingebracht werden. Drei Einreichkategorien standen zur Auswahl: Nachhaltige Finanzprodukte & Services, Nachhaltiges Bauen, Sanieren & Mobilität und Unternehmensinterne Maßnahmen. Insgesamt wurden 174 Projektideen in 14 RKI-Mitgliedsunternehmen entwickelt.

In einem ersten Schritt erfolgten die jeweiligen unternehmensinternen Prämierungen der drei besten Ideen in den einzelnen RKI-Mitgliedsorganisationen. In der RZB AG und RBI AG im Headquarter in Wien gewannen die Vorschläge „Das grüne Band“ und „Elektronische Gehaltsabrechnung“.

Das „Grüne Band Europa“ ist eine Naturschutzinitiative zur Erhaltung weitgehend naturbelassener Grenzstreifen. Die Idee von Harald Kreuzmair war, mit dem Ankauf von Schutzflächen die Sicherung dieser Ökoreservate zu garantieren. Die Einreichung hat einen aktuellen Bezug zum Jubiläum des „Falls der Eisernen Mauer“. Diese Projektidee belohnte die interne Jury mit einem ersten Platz. Gleich zwei Mitarbeiter, Astrid Strohbach und Ramin Mizani, reichten unabhängig voneinander die Idee „Elektronische Gehaltsabrechnung“ ein und konnten sich damit über einen zweiten Platz freuen. Die elektronische Übermittlung des Gehaltszettels an die Mitarbeiter könnte zukünftig nicht nur eine Kosten-, sondern auch eine Ressourcen- und CO<sub>2</sub>-Reduktion erzielen.



Preisübergabe an die Gewinner der RZB AG/RBI AG, © RBI AG, Reisenberger

Im Anschluss wurde aus den 24 eingereichten Siegerprojekten der RKI-Mitgliedsorganisationen von einer österreichweiten Jury mit externen Experten eine Shortlist der zehn besten Projekte ausgewählt. Vom 24. November bis zum 5. Dezember 2014 konnten Raiffeisen-Mitarbeiter am internen Nachhaltigkeits-Blog ihre Stimme abgeben, was von knapp 1.000 Personen genutzt wurde. Mit einem eindeutigen Voting von knapp 22 Prozent der Stimmen gewann Leopold Figl aus der AGRANA mit seinem Projekt „Zwischenfruchtmischung“. Dieses Projekt sieht den Anbau einer speziell auf die Zuckerrübe abgestimmten Zwischenfruchtmischung vor. Dadurch sollen der Boden gelockert, Nährstoffe mobilisiert, Bearbeitungsschritte eingespart, das Bodenleben



aktiviert und die Biodiversität am Feld erhöht werden.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des Ideenwettbewerbs der RKI die Naturschutzinitiative „Grünes Band Europa“ durch den Ankauf einer 4.125 m<sup>2</sup> großen Talwiese in Bonisdorf im Naturpark Raab unterstützt. Die laufende Pflege der Wiese erfolgt über den Naturschutzbund.

# Nachhaltigkeitsratings, -indizes und Auszeichnungen

## Nachhaltigkeitsratings und Nachhaltigkeitsindizes

Neben Finanzkennzahlen werden Nachhaltigkeitskriterien zunehmend stärker in die Investitionsentscheidungen von Investoren mit einbezogen. Orientierung bieten dabei Analysen und Ratings von spezialisierten Nachhaltigkeitsratingagenturen sowie -indexanbietern.

### oekom research-Rating

Die Beurteilung der sozialen und ökologischen Performance eines Unternehmens im Rahmen des Corporate Ratings erfolgt bei oekom research anhand von über 100 branchenspezifisch ausgewählten sozialen und ökologischen Kriterien. Die Aktualität der Ratings stellt oekom research durch regelmäßige Update-Zyklen sicher. Um die Bewertungen transparent zu machen, veröffentlicht oekom research nicht nur Kriterien und Prozesse, sondern auch wesentliche Ratingergebnisse. Das Nachhaltigkeitsrating der RZB-Gruppe und des RBI-Konzerns wurde für das Jahr 2014 mit „C-“ bestätigt.



### VÖNIX

Die RBI AG ist seit mehreren Jahren im Nachhaltigkeitsindex der Wiener Börse, dem VBV-Österreichischer Nachhaltigkeitsindex (VÖNIX Index), gelistet. Der VÖNIX wird real-time in Euro im Auftrag der VINIS GmbH berechnet und veröffentlicht. Der nach Streubesitz gewichtete Preisindex setzt sich aus jenen Unternehmen zusammen, die an der Wiener Börse gehandelt werden und hinsichtlich ihrer sozialen und ökologischen Leistungen führend sind.



## Awards

### Gold bei den Econ Awards in Berlin

Die RZB-Gruppe wurde am 24. Oktober bei den internationalen Econ Awards 2014 in Berlin für ihren Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012 „Wir schaffen nachhaltigen Wert“ in der Kategorie Nachhaltigkeits- und CSR-Bericht, mit Gold ausgezeichnet. Bereits seit 2007 prämiiert der Econ Verlag, Teil der Ullstein Buchverlage GmbH, in Zusammenarbeit mit dem Handelsblatt herausragende Leistungen der Unternehmenskommunikation im deutschsprachigen Raum.

Gesucht werden bei den Econ Awards alljährlich die besten Arbeiten in den Kategorien Geschäftsbericht, Nachhaltigkeits- und CSR-Bericht, Online-Reporting, Imagepublikation, Digitale Medien (Websites, Social-Media-Aktivitäten, interaktive Anwendungen/Apps), Film und Video, PR-Aktivitäten, Magazin sowie Beiträge der integrierten Unternehmenskommunikation und in der Kategorie Print.



Entgegennahme des Gold Awards durch Andrea Weber, Leiterin Nachhaltigkeitsmanagement RZB-Gruppe, © Econ Awards in Berlin

Eine zehnköpfige Jury mit Spezialisten der Unternehmenskommunikation diskutiert und bewertet die zahlreichen Einsendungen. Die Jury begründete ihre Entscheidung vor allem mit der Detailgenauigkeit des Berichts und der besonderen Rolle der Stakeholder.

Somit kam die Jury zu dem Urteil, dass „der Nachhaltigkeitsbericht eine brillante Dokumentation von Programm und Maßnahmen eines ganzheitlich ausgerichteten Engagements auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit bietet. Neue Maßstäbe setzt dabei die forcierte Einbindung der Stakeholder unter Einsatz einer außergewöhnlich breiten Palette von Dialogformaten. Hier spiegeln neu entwickelte Ansätze die große Kompetenz sowie das verantwortungsvolle Anliegen in puncto Nachhaltigkeit wider. Lobenswert ist außerdem die kunstvolle Art, mit der Vernetzung und Dialog mit allen Interessensgruppen visualisiert wird.“

### ASRA – Austrian Sustainability Reporting Award



Überreichung der ASRA-Auszeichnung, © ASRA

Das elektronische Update des Nachhaltigkeitsberichts für das Berichtsjahr 2013, das ergänzend zum Nachhaltigkeitsbericht 2011/12 erschienen ist, wurde im Oktober 2014 bei den Austrian Sustainability Reporting Awards (ASRA) ausgezeichnet. In der Kategorie „Große Unternehmen“ erhielt die RZB-Gruppe erneut eine Prämierung für einen der besten Nachhaltigkeitsberichte österreichischer Unternehmen 2013.

In Österreich verleiht die Kammer der Wirtschaftstreuhänder gemeinsam mit dem Institut Österreichischer Wirtschaftsprüfer und weiteren Kooperationspartnern diese Auszeichnung. Erstmals floss heuer die publizistisch-gestalterische Qualität der Berichte in die Bewertung ein.

Dreizehn hochkarätige Experten fungierten als Jury. Diese hob bei ihrer Beurteilung des Updates 2013 der RZB-Gruppe erneut den großartigen Stakeholder-Prozess zur Konkretisierung der Nachhaltigkeitsstrategie hervor. Positiv gesehen wurde auch, dass sich die aussagekräftigen Key-Performance-Indikatoren in allen relevanten Bereichen verbessert haben.

## Carbon Disclosure Project



Entgegennahme der CDP-Auszeichnung in München, © CDP, Francesco Camilla Bruno

Die RBI AG wurde zum zweiten Mal in Folge vom Carbon Disclosure Project (CDP) für ihre hohen CO<sub>2</sub>-Einsparungen ausgezeichnet. Einmal jährlich erhebt die Non-Profit-Organisation Daten zu CO<sub>2</sub>-Emissionen in 60 Ländern und erstellt basierend darauf den Carbon Performance Leadership Index (CPLI), indem die am besten abschneidenden Unternehmen zusammengefasst werden. Von 350 Unternehmen aus der Region „Deutschland, Österreich und Schweiz“ ist die RBI AG eines von 17 Unternehmen, das nun erneut in den CPLI aufgenommen wurde. Seit 2013 lässt die RBI AG ihre CDP-bezogenen Daten gemäß ISO 14064-3 auditieren und ist CDP-Reporter-Services-Mitglied.

Entscheidend für die weitere Reduzierung der Emissionswerte ist, deren Quellen genau zu kennen. Daher

wurden die CO<sub>2</sub>e-Emissionswerte<sup>1</sup> der RBI AG erstmals 2009 vom Sustainable European Research Institute (SERI), einem der führenden Institute Österreichs im Bereich nachhaltige Entwicklung, erhoben und 2014 aktualisiert (siehe ab Seite 132).

Der Bereich „Energie“ war 2009 mit 56 Prozent der größte Verursacher der RBI-bezogenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen. Durch die Reduktion des Stromverbrauchs, die Umstellung auf Ökostrom (ohne Großwasserkraft) und die Erhöhung der Energieeffizienz u. a. durch Nutzung von Fernkälte konnte dieser Anteil auf zehn Prozent gesenkt werden. Auch die papierbezogenen CO<sub>2</sub>e-Emissionen wurden durch Reduktion des Papierverbrauchs und die Umstellung auf Recyclingpapier um 93 Prozent gesenkt. Aktuell bildet die Kategorie „Verkehr“ (Dienstreisen) den größten Teil der CO<sub>2</sub>e-Emissionen.

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>e ist die Umrechnung des Gefährdungspotenzials der relevanten, klimabeeinflussenden Gase in eine äquivalente CO<sub>2</sub>-Menge





ANALYSE ZUR  
WERTSCHÖPFUNG  
DER RZB-GRUPPE  
IN ÖSTERREICH  
IM JAHR 2013



# Wertschöpfungsanalyse der RZB-Gruppe in Österreich

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, den ökonomischen Fußabdruck, den die Betriebsleistung der RZB-Gruppe in Österreich hinterlässt, in all seinen Dimensionen transparent zu machen und zu quantifizieren. Dabei bezieht sich der ökonomische Fußabdruck auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der RZB-Gruppe. Es geht daher nicht nur um deren wirtschaftlichen Beitrag, sondern auch um Ausstrahlungseffekte. Das heißt, wie viel Wertschöpfung und Beschäftigung durch Vorleistungsverflechtungen und Einkommenseffekte in anderen Sektoren innerhalb Österreichs generiert werden. Dieses Kapitel bildet einen Teil einer groß angelegten Studie zur volkswirtschaftlichen Leistung und zum fiskalischen Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe (RBG) in Österreich ab. Für weiterführende Informationen finden Sie den gesamten Wertschöpfungsbericht der RBG unter [www.rzb.at/nachhaltigkeitsmanagement](http://www.rzb.at/nachhaltigkeitsmanagement).

Die Analyse wurde vom Economica Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Nachhaltigkeitsmanagements der RZB-Gruppe für das Jahr 2013 durchgeführt.

Für die Berechnung der volkswirtschaftlichen Effekte wurde, aufbauend auf der nationalen Input-Output-Tabelle der Statistik Austria, eine Input-Output-Analyse durchgeführt. Dies ist eine der am meisten verwendeten Methoden in der empirischen Wirtschaftsforschung, wobei als Basiszahlen Bruttoproduktionswert, Bruttowertschöpfung und in- und ausländische Vorleistungen herangezogen wurden.

Zunächst wird im Kapitel „Regionalwirtschaftliche Leistung der RZB-Gruppe“ die wirtschaftliche Bedeutung hinsichtlich des direkten, indirekten und induzierten Wertschöpfungs- und Beschäftigungsbeitrags untersucht. Im Kapitel „Fiskalischer Beitrag der RZB-Gruppe“ werden die betreffenden Steuer- und Abgabenleistungen in absoluter Größe sowie relativ zum Gesamtsteuer- und Abgabenaufkommen in den jeweiligen Kategorien bestimmt.

## Regionalwirtschaftliche Leistung der RZB-Gruppe in Österreich 2013

Im vorliegenden Kapitel wird der wirtschaftliche Beitrag der RZB-Gruppe in Hinblick auf die von ihr generierte Bruttowertschöpfung und Beschäftigung quantifiziert. Unter Verwendung eines multiregionalen Input-Output-Modells lassen sich insgesamt drei verschiedene Effektypen unterscheiden:

- Der direkte Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt: Dieser umfasst jenen Wert an Bruttowertschöpfung bzw. Beschäftigung, der direkt in der RZB-Gruppe erwirtschaftet bzw. an Beschäftigung generiert wird.
- Der sich aus den Zulieferbeziehungen (Vorleistungsverflechtungen) entlang der gesamten Wertschöpfungskette ableitende indirekte Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt: Eine Bank benötigt beispielsweise Strom, Bürobedarf oder Reinigung. Dadurch wird die Endnachfrage in der Elektrizitätswirtschaft, im Handel sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen angeregt. Diese Unternehmen benötigen wiederum Vorleistungen usw.
- Die aus der Einkommensverwendung resultierenden induzierten Effekte: Die im direkten und indirekten Effekt geschaffenen bzw. abgesicherten Arbeitsplätze generieren Einkommen, die einen höheren Konsum von Gütern und Dienstleistungen – verglichen mit der Situation ohne Arbeitsplatz – erlauben. Dieses zusätzliche Einkommen wird von den Beschäftigten wieder (vor allem zu Konsumzwecken) ausgegeben. Dies regt die Endnachfrage, insbesondere im Einzelhandel, an.

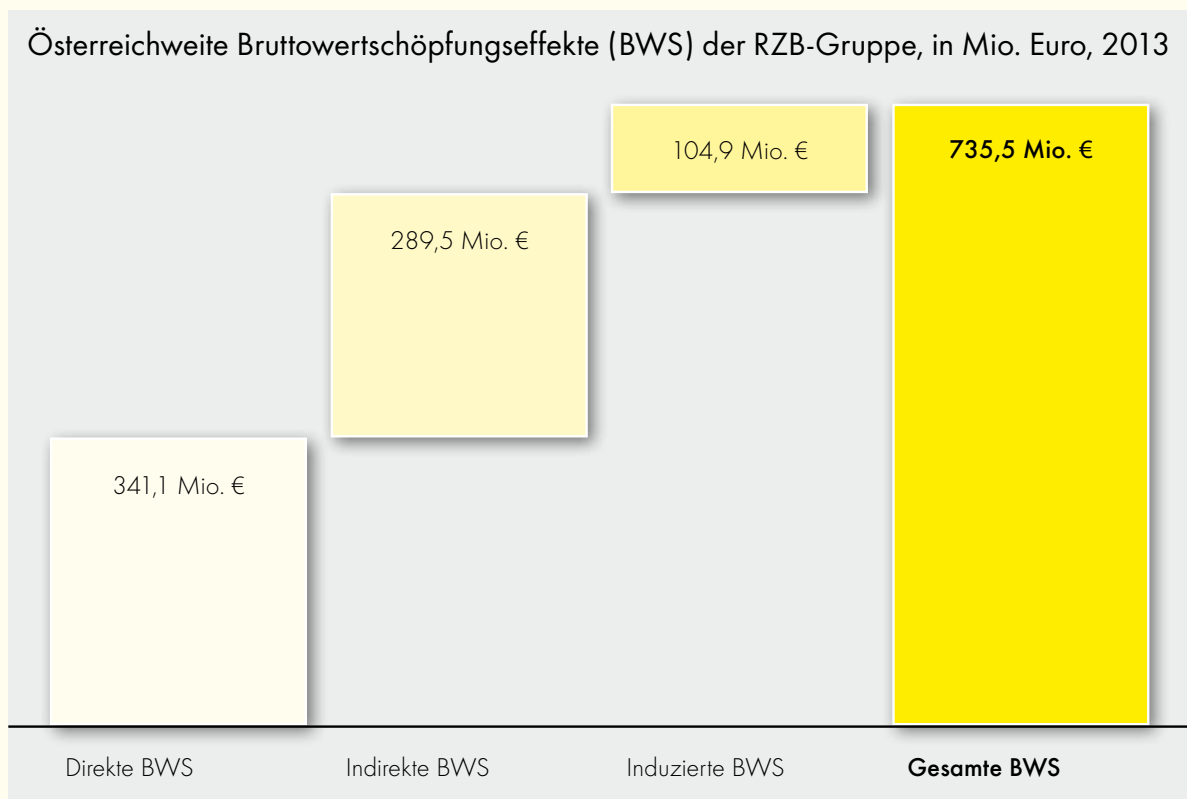


Im Jahr 2013 erwirtschaftete die RZB-Gruppe einen Umsatz von knapp 5.884,0 Mio. Euro, davon 433,1 Mio. Euro in Österreich. Mit für Österreich wertschöpfungsrelevanten Personal- und Sachkosten in Höhe von 716,5 Mio. Euro wurde ein direkter Wertschöpfungsbeitrag von 341,1 Mio. Euro bzw. ein gesamter Bruttowertschöpfungsbeitrag von 735,5 Mio. Euro österreichweit generiert. Das bedeutet, dass mit jedem in der RZB-Gruppe erwirtschafteten Euro österreichweit weitere 1,16 Euro an Wertschöpfung ausgelöst werden. Der Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) beläuft sich auf insgesamt 0,23 Prozent.

Die **gesamte Bruttowertschöpfung der RZB-Gruppe** ist mit 735,5 Mio. Euro **doppelt so hoch wie jene der Wasserversorgung** in Österreich.

**Jeder 439. erwirtschaftete Euro** in Österreich ist direkt, indirekt oder induziert **der RZB-Gruppe zuzuschreiben.**

Der direkt, indirekt und induziert ausgelöste Wertschöpfungsbeitrag der RZB-Gruppe in Österreich ist damit doppelt so hoch wie die Bruttowertschöpfung der gesamten Wasserversorgung in Österreich oder beträgt etwa das Vierfache des Veterinärwesens in Österreich.



Quelle: RZB-Gruppe, Economica

Die Bruttowertschöpfung pro Beschäftigtem, als Maß der Produktivität, beläuft sich für die RZB-Gruppe auf 87.454 Euro, und entspricht damit dem österreichweiten Durchschnitt der Produktivität im Maschinenbau. Sie übersteigt beispielsweise die Produktivität des Einzelhandels um mehr als das Zweieinhalbfache und jene der Beherbergung und Gastronomie sogar um mehr als das Dreifache.

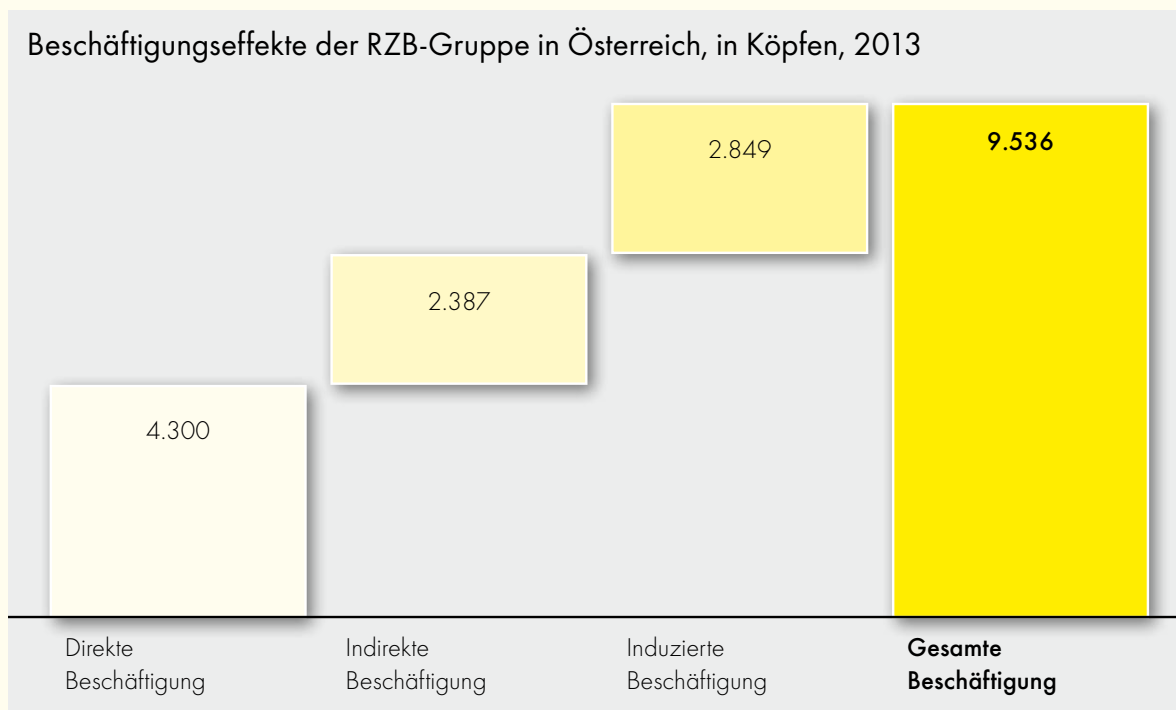
**Jeder 404. Arbeitsplatz** in Österreich ist direkt, indirekt oder induziert der **RZB-Gruppe zuzuschreiben.**

4.300 Personen fanden im Jahr 2013 in der RZB-Gruppe eine Beschäftigung. Über die Verflechtung mit Vorleistungsbetrieben im Inland und durch die sogenannten Einkommenseffekte wurden in Österreich weitere 5.236 Arbeitsplätze (indirekt und induziert) geschaffen bzw. abgesichert. Der Gesamteffekt von 9.536 Beschäftigten entspricht einem Anteil von 0,27 Prozent aller in Österreich beschäftigten Personen<sup>1</sup> sowie in etwa der

Beschäftigtenzahl der Getränkeherstellung in Österreich. Oder anders ausgedrückt: Die RZB-Gruppe sichert insgesamt genauso viele Arbeitsplätze, wie Groß-Enzersdorf (Einwohnerzahl: 9.613) oder Mürzzuschlag (Einwohnerzahl: 9.619) Einwohner<sup>2</sup> haben.

**Die RZB-Gruppe sichert insgesamt so viele Arbeitsplätze wie Groß-Enzersdorf Einwohner hat.**

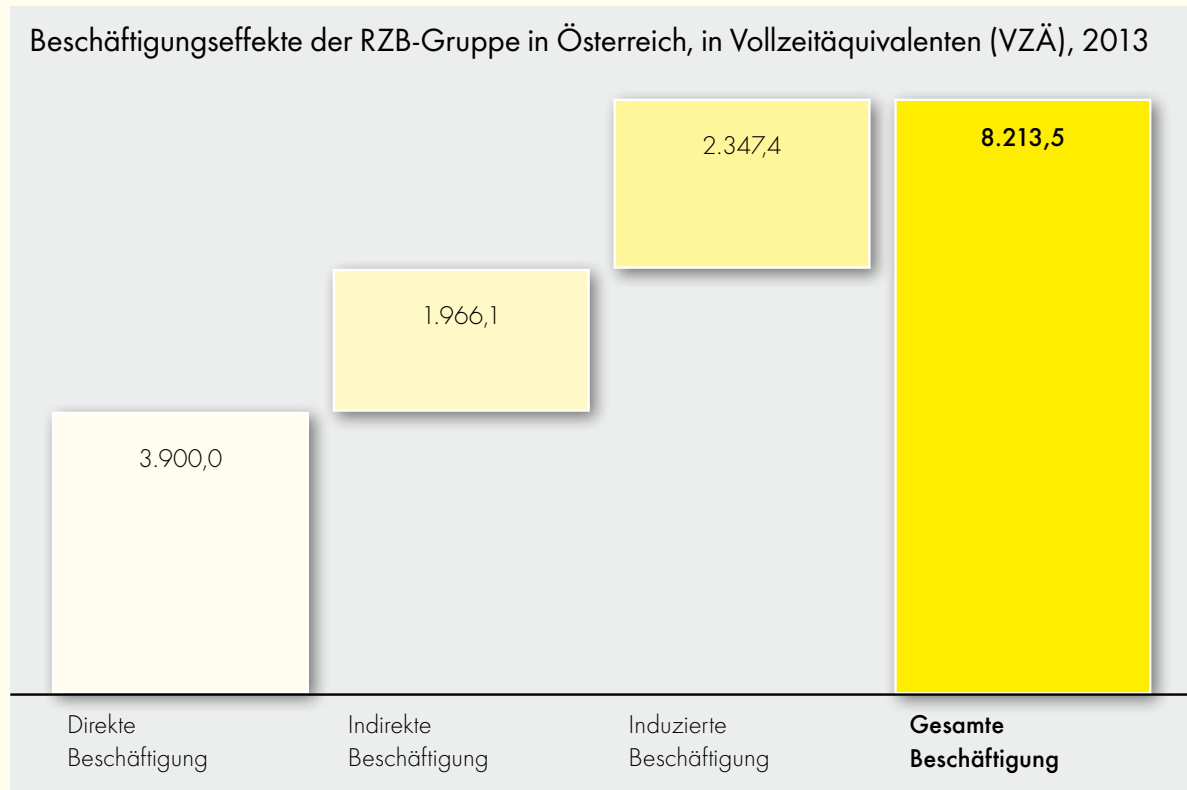
Beschäftigungseffekte der RZB-Gruppe in Österreich, in Köpfen, 2013



Quelle: RZB-Gruppe, Statistik Austria, Economica

<sup>1</sup> Auf Basis 3.483.021 Beschäftigter in Österreich (Quelle: HVS, Statistische Daten aus der Sozialversicherung – Beschäftigte in Österreich, Jahresdurchschnitt 2013).

<sup>2</sup> Vgl. Statistik Austria: Registerzählung 2011



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

## Fiskalischer Beitrag der RZB-Gruppe in Österreich 2013

Das **Steuer- und Abgabenaufkommen der RZB-Gruppe** beläuft sich in Österreich auf knapp **549 Mio. Euro**.

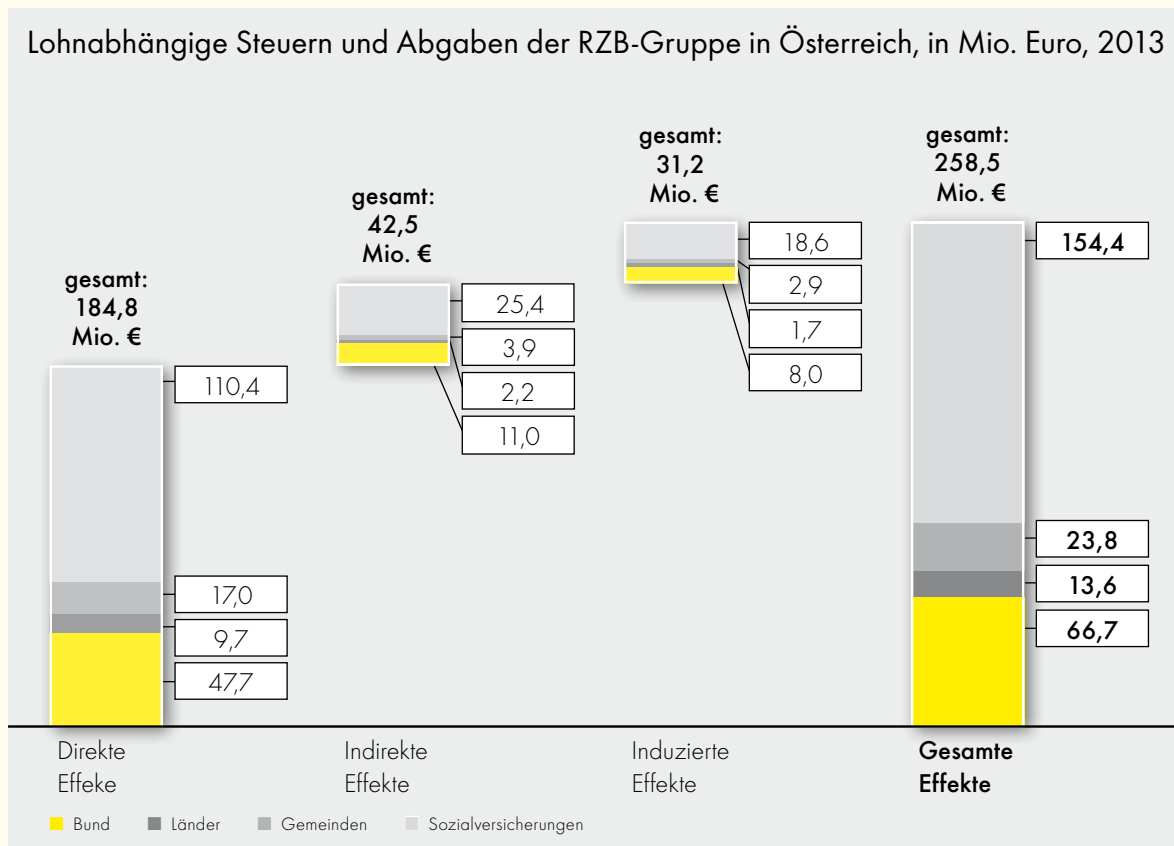
Im Jahr 2013 betrug das Steuer- und Abgabenaufkommen der RZB-Gruppe rund 548,82 Mio. Euro<sup>1</sup>. Der fiskalische Betrag entspricht damit etwa der Summe aus „Sonstige Steuern auf Dienstleistungen“ (454 Mio. Euro) und Vergnügungssteuern (104 Mio. Euro) und erreicht beinahe das Niveau der Grundsteuer B<sup>2</sup> (623 Mio. Euro) in Österreich.

Der gesamte, österreichweite fiskalische Effekt an lohnabhängigen Steuern und Abgaben der wirtschaftlichen Aktivitäten der RZB-Gruppe lag im Jahr 2013 bei 258,5 Mio. Euro. Den überwiegenden Teil machten dabei die direkten Steuer- und Abgabeneffekte in Höhe von 184,8 Mio. Euro aus. Hinzu kamen indirekte Effekte in Höhe von 42,5 Mio. Euro und schließlich induzierte Fiskaleffekte im Ausmaß von 31,2 Mio. Euro.

Aufgeschlüsselt nach Gebietskörperschaften profitierten von diesen lohnabhängigen Steuern und Abgaben die Sozialversicherungen mit 154,4 Mio. Euro am meisten. Der Bund konnte Einnahmen in Höhe von 66,7 Mio. Euro verbuchen, während Bundesländer 13,6 Mio. Euro erhielten und den Gemeinden 23,8 Mio. Euro zuflossen.

<sup>1</sup> Alle Darstellungen der fiskalischen Leistungen bauen auf den übermittelten Datensätzen der RZB-Gruppe sowie den Ergebnissen der Input-Output-Analyse auf.

<sup>2</sup> Grundsteuer B bezeichnet jenes Aufkommen an Grundsteuer, das für nicht land- und forstwirtschaftlichen Grundbesitz erhoben wird.



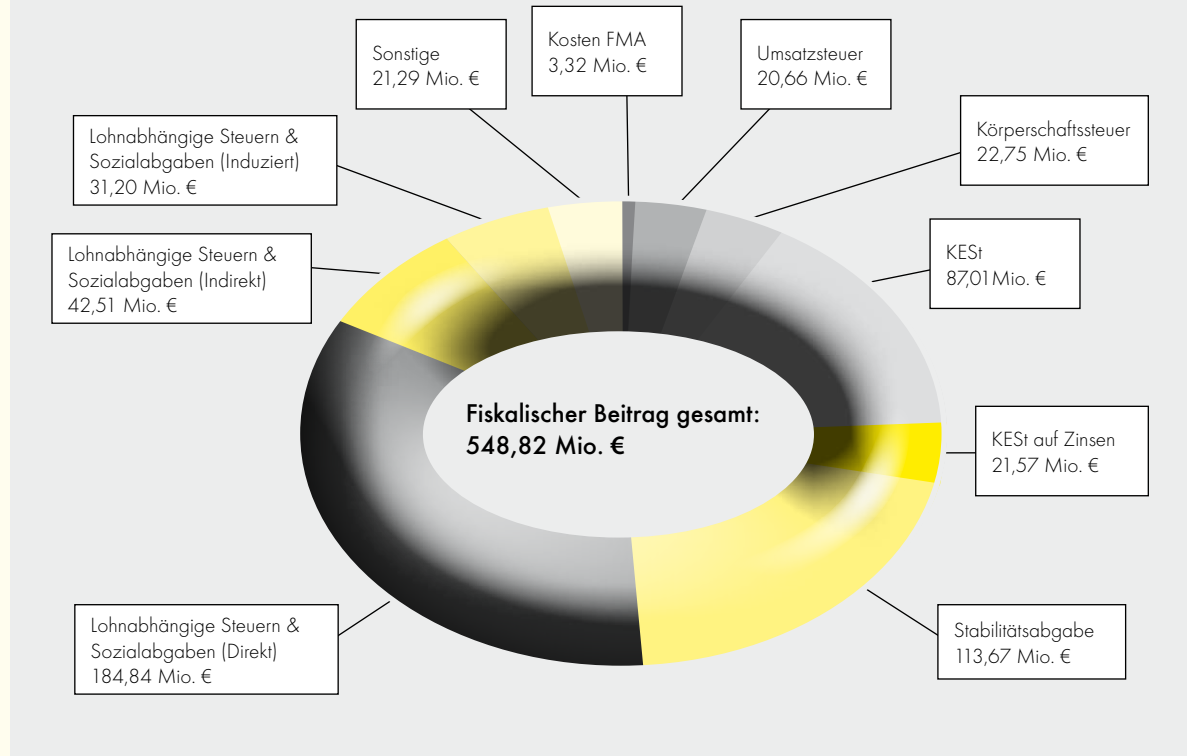
Der fiskalische Beitrag der RZB-Gruppe geht aber deutlich über die lohnabhängigen Steuern und Abgaben hinaus und wird im Folgenden näher dargestellt. Die RZB-Gruppe trägt zum Steuer- und Abgabenaufkommen auf zweierlei Weise bei:

- einerseits durch die von der RZB-Gruppe selbst getragenen Steuern und Abgaben,
- andererseits durch jene Steuern und Abgaben, die das Unternehmen für Dritte einbehält und an den Staat bzw. die entsprechenden öffentlichen Einrichtungen abführt.

In der folgenden Abbildung wird nun die gesamte jährliche Fiskalleistung der RZB-Gruppe an den österreichischen Staat zusammenfassend dargestellt: d.h. alle Steuern und Abgaben, die auf Grund der wirtschaftlichen Aktivitäten der RZB-Gruppe direkt, indirekt und induziert im Wirtschaftsjahr 2013 angefallen sind. Insgesamt ergab sich somit im Jahr 2013 eine Fiskalleistung der RZB-Gruppe in Höhe von rund 548,82 Mio. Euro.

Dieser Wert stellt allerdings eine Untergrenze des tatsächlich anfallenden Aufkommens dar, da etwa die Ertragsteuern der Unternehmen, die im Wertschöpfungsprozess der Raiffeisen Bankengruppe eingebunden sind, nicht erfasst sind.

## Fiskalischer Beitrag der RZB-Gruppe in Österreich, in Mio. Euro, 2013



Quelle: RZB-Gruppe, *Economica*



Glossar	
<b>Beschäftigung in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)</b>	Werden Beschäftigungseffekte in Köpfen ausgewiesen, gibt die Kennzahl darüber Auskunft, wie viele Personen unabhängig vom Beschäftigungsmaß (Voll- oder Teilzeit) angestellt sind. Die Angabe von Vollzeitäquivalenten hingegen bedeutet, dass alle Angestellten in Relation zu einem Beschäftigungsmaß von 100 Prozent gesetzt werden.
<b>Bruttowertschöpfung (BWS)</b>	Als Kennzahl der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung definiert sich diese als Gesamtwert der im Produktionsprozess erzeugten Waren und Dienstleistungen (Bruttoproduktionswert) abzüglich dem Wert der im Produktionsprozess verbrauchten, verarbeiteten oder umgewandelten Waren und Dienstleistungen (Vorleistungen). Anders ausgedrückt, bemisst die Bruttowertschöpfung jenen Betrag, der für die Entlohnung der Produktionsfaktoren Arbeit (Löhne und Gehälter) und Kapital (Gewinn, Fremdkapitalzinsen und Abschreibungen) zur Verfügung steht.
<b>Direkter Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt</b>	Dieser umfasst jenen Wert an Bruttowertschöpfung bzw. Beschäftigung, der direkt im betrachteten Unternehmen erwirtschaftet bzw. an Beschäftigung generiert wird.
<b>Indirekter Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt</b>	Der indirekte Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt leitet sich aus den Zulieferbeziehungen (Vorleistungsverflechtungen) entlang der gesamten Wertschöpfungskette ab (Eine Bank benötigt z. B. Strom, Bürobedarf, Reinigung etc. Dadurch wird die Endnachfrage in der Elektrizitätswirtschaft, im Handel sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen angeregt. Diese Unternehmen benötigen wiederum Vorleistungen usw.
<b>Induzierter Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt</b>	Die im direkten und indirekten Effekt geschaffenen bzw. abgesicherten Arbeitsplätze generieren Einkommen, die einen höheren Konsum von Gütern und Dienstleistungen – verglichen mit der Situation ohne Arbeitsplatz – erlauben. Dieses zusätzliche Einkommen wird von den Beschäftigten wieder (vor allem zu Konsumzwecken) ausgegeben. Dies regt die Endnachfrage in den entsprechenden Sektoren (insbesondere im Einzelhandel) an.
<b>Kapitalertragsteuer (KESt)</b>	Die KESt gibt die abgeführte Kapitalertragsteuer auf Kapitalerträge der Bankkunden an.
<b>KESt auf Zinsen</b>	Die KESt auf Zinsen umfasst die Zahlungen an Kapitalertragsteuer auf Zinserträge der Bankkunden.
<b>Umsatz</b>	Als Umsatz sind die Betriebserträge zusammengefasst, welche sich aus den Positionen Zinsüberschuss, Provisionsüberschuss, Handelsergebnis, dem Ergebnis aus at equity-bilanzierten Unternehmen sowie dem sonstigen betrieblichen Ergebnis zusammensetzen.
<b>Umsatzsteuer (USt)</b>	Die Umsatzsteuer weist den Netto-Betrag zwischen einbehaltener Umsatzsteuer und dem Vorsteuerabzug aus.
<b>Wertschöpfungs- und Beschäftigungsmultiplikator</b>	Der Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungsmultiplikator stellt dar, um wie viel der totale Effekt den ursprünglichen, direkten Effekt übersteigt. Je höher der Multiplikator, desto größer ist der volks- und regionalwirtschaftliche „Hebel“. Berechnet wird der Multiplikator als Quotient aus totalem Bruttowertschöpfungseffekt und direktem Bruttowertschöpfungseffekt.

AKTIONSFELD  
VERANTWORTUNGSVOLLER  
BANKER: FÜR  
NACHHALTIG-  
KEIT IM KERN-  
GESCHÄFT





# Verantwortungsvoller Banker

## Geschäftsstrategie

Die Geschäftsstrategie der RZB-Gruppe ist auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtet. Vor dem Hintergrund sich ändernder Rahmenbedingungen muss sie allerdings laufend kritisch hinterfragt und auf ihre weitere Gültigkeit überprüft werden. Neue Gegebenheiten am Bankenmarkt machen eine Strategieanpassung notwendig. Herausforderungen im Geschäftsumfeld wie bankenspezifische Abgaben, eine weiterhin verhaltene wirtschaftliche Dynamik, verschärfte aufsichtsrechtliche Auflagen und die geopolitische Entwicklung in der Ukraine bringen maßgebliche wirtschaftliche Konsequenzen mit sich. Die RZB-Gruppe befindet sich – wie die gesamte Bankenbranche – im „New Normal“ des Bankings.

In der RZB AG wurde im Rahmen des Programms „ZukunftPLUS“ die Konzernstruktur der österreichischen Gesellschaften weitgehend optimiert. Aktuelle Themen in der RBI AG sind die Kapitalausstattung, das Risikoprofil, aber auch der Komplexitätsgrad der Gruppe. Einige wichtige Maßnahmen, wie beispielsweise die Kapitalerhöhung 2014 oder auch unser Effizienzsteigerungsprogramm „Fit for Future“, wurden bereits getroffen.

Die nächsten geplanten Schritte sind der Verkauf unserer Tochterbanken in Polen und Slowenien sowie unserer Direktbank ZUNO. Außerdem werden wir unsere Präsenz in Asien und den USA redimensionieren bzw. aufgeben. In Russland und der Ukraine werden wir unsere risikogewichteten Aktiva reduzieren. In anderen Märkten planen wir hingegen zu wachsen. Aus derzeitiger Sicht sind dies Österreich, die Slowakei, die Tschechische Republik, Rumänien und einige ausgewählte Balkanstaaten. In der Raiffeisen Bank in Ungarn planen wir das Geschäftsmodell anzupassen und einen besonderen Schwerpunkt auf das Firmenkundengeschäft zu legen. Weitere Details dazu finden Sie in den RZB- und RBI-Geschäftsberichten.

Unverändert ist, dass wir verantwortungsvolle Unternehmer sind, was sich auch in unseren Produkten, Leistungen und Prozessen widerspiegelt. Im Kerngeschäft liegt der wirkungsvollste Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Daher sieht die RZB-Gruppe in der Vergabe von Krediten und der Veranlagung von Geldern die zentrale Verantwortung und die wichtigsten Aktionsfelder zur Schaffung von nachhaltigem Erfolg. In allen Geschäftsfeldern und Produkten strebt die Bankengruppe danach, langfristig ertragreiche Geschäftsbeziehungen aufzubauen, Sozial- und Umweltrisiken zu vermeiden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes wie auch der Sozialstandards wahrzunehmen. Als unsere Kernkompetenzen sehen wir unsere Positionierung als fokussierte Universalbankengruppe, unsere starke, vertrauenswürdige Marke, die Zurverfügungstellung hochwertiger Finanzdienstleistungen für unsere Kunden sowie eine starke lokale Verankerung und Kundennähe.

Der RBI-Konzern ist eine Universalbankgruppe mit Fokus auf Firmen- und Retailkunden in Zentral- und Osteuropa (CEE), sowie ausschließlich auf Firmenkunden in Österreich. Bei den Kommerzkunden strebt sie langfristige Kundenpartnerschaften an, welche einen Bezug zu CEE (inkl. Österreich) haben. Andere Regionen werden nur selektiv betreut. Der RBI-Konzern betreut derzeit über 14,7 Millionen Privatkunden in rund 2.800 Filialen der Netzwerkbanken.

Im Privatkundengeschäft wird ein ausgewogenes Produkt- und Dienstleistungsportfolio angeboten, das unter anderem Kredit- (Hypothesen, Kreditkarten und Privatdarlehen), Zahlungsverkehrs- und höherwertige Kontokorrentpaket-Dienstleistungen umfasst. Komfort und Einfachheit sind Schlüsselemente des Leistungsangebots. Im Bereich Markets & Investment Banking sind die Betreuung von institutionellen Kunden sowie die konzernweiten Handelsaktivitäten gebündelt. Institutionelle Kunden (insbesondere Banken und Versicherungen, Staaten und öffentliche Organisationen) werden durch Spezialisten in Wien, den Netzwerkbanken und internationalen Finanzzentren (z. B. London) unterstützt.

## Einteilung der Segmente

Die Märkte in Zentral- und Osteuropa werden zu regionalen Segmenten zusammengefasst, in denen jeweils Länder mit vergleichbarem wirtschaftlichem Charakter und ähnlichen langfristigen Entwicklungserwartungen gebündelt werden. Die Geschäftsaktivitäten außerhalb von Zentral- und Osteuropa werden nach Geschäftsfeldern abgegrenzt. Daraus ergeben sich folgende sieben Segmente, welche noch bis Jahresende 2014 Gültigkeit haben:

- Zentraleuropa (Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn)
- Südosteuropa (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Rumänien und Serbien)
- Russland
- CEE Sonstige (Belarus, Kasachstan und die Ukraine)
- Group Corporates (Geschäft mit von Wien aus betreuten österreichischen und internationalen Firmenkunden der RBI AG, Großkundengeschäft mit zentral- und osteuropäischen Kunden sowie multinationale Kunden mit CEE-Bezug, weiters Firmenkundengeschäft der Bankgeschäftsstellen bzw. Finanzierungsgesellschaften in ausgewählten Märkten Asiens bzw. in den USA)
- Group Markets (kapitalmarktbezogenes Kunden- und Eigengeschäft der RBI AG, Geschäft mit Banken, institutionellen Kunden, Staaten und Kommunen, Geschäft der Raiffeisen Centrobank und der Kathrein Privatbank)
- Corporate Center (v. a. konzernzentral erbrachte Dienstleistungen in diversen Bereichen)

Ab 2015 erfolgt aufgrund der geplanten Schritte eine Anpassung der Segmentberichterstattung. Weiterführende Informationen dazu finden sich im RBI-Zwischenbericht 1. Quartal 2015 auf Seite 17, bzw. zur alten Segmentberichterstattung im RBI-Geschäftsbericht 2014 auf Seite 99.

# Governance und Compliance

Die RZB-Gruppe legt großen Wert auf eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung, um das Verständnis und Vertrauen ihrer Stakeholder zu vertiefen und zu pflegen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die Leistungsfähigkeit unserer Bankengruppe. Basis hierfür sind die traditionellen Raiffeisen-Werte (siehe Seite 12 ff.) und der gruppenweit gültige Code of Conduct (siehe Seite 51). Eine langfristige Wertschaffung ist unser übergeordnetes strategisches Ziel.

## Corporate Governance

Verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertsteigerung ausgerichtete Führung und Kontrolle eines Unternehmens lassen sich zusammenfassen in dem Begriff der Corporate Governance (CG). Vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit der verschiedenen Gesellschaftsorgane, die Wahrung der Aktionärsinteressen sowie eine offene und transparente Kommunikation sind für die RBI AG 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 Juli 2012) niedergelegt sind, und verpflichtet sich zu deren Einhaltung.

Die Einklangsprüfung des Corporate-Governance-Berichts nach § 243b des österreichischen Unternehmensgesetzbuchs (UGB) wurde von der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft durchgeführt. In ihrem abschließenden Ergebnisbericht gab es keinen Anlass zu Beanstandungen. (Der Bericht ist auf [www.rbinternational.com/InvestorRelations/CorporateGovernance/Evaluierung](http://www.rbinternational.com/InvestorRelations/CorporateGovernance/Evaluierung) zum CG-Kodex öffentlich zugänglich.) Betreffend die Zusammensetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates samt seiner Ausschüsse verweisen wir auf die Geschäftsberichte von RBI-Konzern und RZB-Gruppe.

Offenheit und Transparenz in der Kommunikation mit Aktionären und der interessierten Öffentlichkeit ist der RZB-Gruppe ein besonderes Anliegen. Im Internet werden daher umfangreiche Informationen – insbesondere über die RBI AG – angeboten:

- Ad-hoc-Mitteilungen, Pressemeldungen, Investor Relations-Mitteilungen
- Aktiendaten: Kurs-Chart und Kursinformationen
- Analystenberichte
- Bestell- und E-Mail-Service: Anforderung von schriftlichen Informationen und Aufnahme in den „Investor Relations News“-Verteiler möglich
- Finanzberichte: Zwischen- und Geschäftsberichte
- Finanzkalender: Veröffentlichungstermine der Berichte, Datum der Hauptversammlung und der Dividenden-

- auszahlung
- Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte von Vorstand und Aufsichtsrat
- Satzung der Raiffeisen Bank International als PDF zum Herunterladen
- Zahlen und Fakten: Aktionärsstruktur, Datenüberblick

## Compliance

Das Geschäftsmodell der RZB-Gruppe stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Der gruppenweit gültige Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, der Code of Conduct (CoC), ist ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter und entsprechend auf allen Websites der RZB-Gruppe in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Er basiert auf den Raiffeisen-Grundwerten und orientiert sich an den konkreten Erfordernissen des Alltagsgeschäfts im In- und Ausland.

Als wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung geht er dabei über die rechtlichen Rahmenbedingungen hinaus. Die Verhaltensregeln geben eine klare Orientierung für das wirtschaftliche, ethische und gesellschaftliche Handeln der Mitarbeiter. Der CoC beinhaltet Richtlinien für ethisches Verhalten aller Mitarbeiter in Bezug auf Grundlagen, Arbeitsplatz und Mitarbeiter (Interessenskonflikte, Datenschutz etc.), Bestechung und Korruption (Geschenke und Einladungen, Spenden etc.), Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern („Know Your Customer“, Geldwäscherei etc.), Marktmissbrauch (Insiderhandel, fairer Wettbewerb), Buchführung und Finanzen (Rechnungslegung und Berichtswesen etc.) und sensible Geschäftsfelder (Menschenrechte, Umwelt/Atomkraft, Waffen etc.). Weitere Details dazu finden Sie unter [www.rzb.at/Über uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Nachhaltigkeitsberichte/CoC](http://www.rzb.at/Über uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Nachhaltigkeitsberichte/CoC).

Die oberste Verantwortung des CoC liegt beim Vorstand der RZB AG, dessen Vorsitzender gleichzeitig höchste Instanz bei Nachhaltigkeitsthemen ist. In seinem Vorstandsbereich ist auch die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch angesiedelt. 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 der RZB AG obliegt die Koordination der Aktivitäten in Zusammenhang mit dem CoC. Dieser verantwortet auch alle Themenstellungen rund um die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen in Ergänzung und als Bestandteil des internen Kontrollsystems. Darüber hinaus tragen alle Führungskräfte die Verantwortung für die Befolgung des CoC in ihrem Verantwortungsbereich. Auch Dritte, die im Auftrag und/oder im Namen der RZB-Gruppe agieren, sollen sich verpflichten, den CoC einzuhalten.

Der gruppenweit gültige CoC wird laufend kritisch überprüft und bei Bedarf überarbeitet bzw. an verbesserte Standards angepasst. So wurde im vergangenen Jahr ein Update erstellt, welches auch die Lieferanten verstärkt einbindet. Alle Lieferanten der RZB-Gruppe haben nunmehr den CoC und dessen Grundsätze zu erfüllen. Diese umfassen u. a. die Einhaltung der Gesetze, Verbot von Korruption und Bestechung, Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter und Umweltvorschriften.

Die RZB-Gruppe zählt weiters zu den unterzeichnenden Unternehmen des UN Global Compact (UNGC) und hat sich damit der konsequenten Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien des verantwortungsvollen Wirtschaftens verschrieben. Diese Prinzipien umfassen die Kernbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die damit einhergehende global



Christoph Lehner, Head of Compliance, RZB AG

*„Compliance & Nachhaltigkeit  
Compliance basiert in der Mehrzahl auf rechtlich bindenden, vor allem aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Ein solcher rein rechtsmotivierter Ansatz erweist sich aber in der Praxis und aus Sicht der Nachhaltigkeit und Reputation als zu kurz. Die wirtschaftliche Tätigkeit einer Bank muss heutzutage viel mehr mit wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Verantwortung einhergehen als noch vor einigen Jahren. Um dieser Verantwortung in unserem Handeln gerecht zu werden, haben wir einen gruppenweit gültigen Verhaltenskodex für den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, den Code of Conduct (CoC), geschaffen. RZB-Compliance war und ist federführend bei der Gestaltung und Formulierung unseres CoC und arbeitet regelmäßig an Aktualisierungen, um das sich ständig ändernde Umfeld zu reflektieren. In der täglichen Compliance-Arbeit spielen insbesondere die Themen Interessenkonflikte, Betrug, Bestechung, Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, „Know Your Customer“, Marktmissbrauch sowie „Sensible Geschäftsfelder“, d.h. der Umgang mit bestimmten sensiblen Geschäftsbereichen wie Waffenhandel oder Atomenergie, eine große Rolle. Diese Themenbereiche sind von besonderer Bedeutung, um die Tätigkeit der Bank verantwortungsbewusst gegenüber Mensch und Umwelt zu gestalten.“*

ZITAT





verantwortungsvolle Haltung wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften sowie von Partnern und Lieferanten erwartet. (Siehe auch Seite 15.)

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

Für die Implementierung der Konzernanweisungen ist das Management der jeweiligen Konzerneinheiten verantwortlich. Zur Bestätigung der Einhaltung wird jedes Jahr ein Prozess angestoßen, im Zuge dessen 57 Konzerneinheiten bestätigen müssen, dass sie die relevanten Gruppendifektiven befolgen. Falls dies für einzelne Einheiten nicht oder teilweise nicht bestätigt werden kann, muss von diesen eine Roadmap erstellt werden, wie die Lücken zu schließen sind. Die Überwachung der Einhaltung dieser Konzernregelungen erfolgt im Rahmen von Revisionsprüfungen durch die Konzern- und die lokale Revision.

## Lobbying

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

Auf EU-Ebene ist die RZB AG im Transparenz-Register der EU-Kommission und des EU-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 3, Einlagensicherung, Corporate Governance). Durch die Eintragung im Register ist die RZB AG an den Verhaltenskodex der Institutionen (EU-Kommission/EU-Parlament) gebunden. Unsere Stellungnahmen zu Konsultationen der EU-Kommission sind auf der Homepage der Kommission ersichtlich. Auf nationaler Ebene fließt unsere Position in gemeinschaftliche Stellungnahmen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), Sektion Banken und Versicherungen ein (Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich ist obligatorisch), deren Vorsitzender Walter Rothensteiner (Generaldirektor der RZB AG) ist.

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

Jeder Lobbyist für die RZB-Gruppe beschafft sich ausschließlich auf lautere Weise Informationen, erwirkt auf lautere Weise Entscheidungen und unternimmt auch keine Versuche, diese Informationen auf unlautere Weise zu beschaffen respektive zu erwirken. 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 RBI AG Homepage:

www.rbinternational.com → Investor Relations → Corporate Governance → Verhaltenskodex im Sinne des Art. 7 Austrian LobbyG

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

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

Solche Leistungen sind unter Einbeziehung von RBI Group Compliance transparent zu handhaben. Die seit 1.1.2013 geltenden Transparenzbestimmungen betreffend Parteienfinanzierung und Lobbying sind einzuhalten und werden im Generalsekretariat umgesetzt.

Auch im Jahr 2014 wurden seitens der RZB-Gruppe keinerlei finanzielle oder Sachspenden an Politiker, Parteien oder diesen nahestehenden Institutionen getätigt.

## Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Erfolgreiches wirtschaftliches Handeln ist Voraussetzung für die langfristige Überlebensfähigkeit einer Unternehmensgruppe. Die folgenden Tabellen sollen einen Überblick über den direkten wirtschaftlichen Beitrag der RZB-Gruppe für die Volkswirtschaft geben.

Betriebsergebnis RZB-Gruppe (in Mio. €)		
	2014	2013
Zinsüberschuss	4.024	3.931
Provisionsüberschuss	1.647	1.630
Handelsergebnis	-21	323
Sonstiges betriebliches Ergebnis (exkl. Abschreibungen auf Firmenwerte)	82	139
<b>Betriebsertrag</b>	<b>5.732</b>	<b>6.022</b>
Personalaufwand	-1.579	-1.695
Sachaufwand	-1.286	-1.300
Abschreibungen	-430	-465
<b>Verwaltungsaufwendungen</b>	<b>-3.294</b>	<b>-3.360</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>2.439</b>	<b>2.563</b>

Wesentliche Kennzahlen der RZB-Gruppe nach Segmenten (in Mio. €)								
	Bilanzsumme 2014	Veränderung zu Vorjahr	Bilanzsumme 2013	Ergebnis nach Steuern	Kunden	Geschäfts- stellen	Mitarbeiter zum Stichtag	Verbindlichkeiten gegebenüber Kunden
Polen	13.729	6,6%	12.881	84	689.676	351	5.462	7.737
Slowakei	10.215	2,1%	10.009	107	926.903	178	3.816	7.657
Slowenien	1.146	-14,6%	1.341	-25	63.426	14	230	485
Tschechische Republik	8.794	10,1%	7.987	74	481.804	127	2.720	6.378
Ungarn	6.936	11,3%	6.230	-398	580.052	114	2.298	4.276
Überleitung	-48	80,2%	-26	0	-	-	-	0
<b>Segment Zentraleuropa</b>	<b>40.771</b>	<b>6,1%</b>	<b>38.421</b>	<b>-158</b>	<b>2.741.861</b>	<b>784</b>	<b>14.526</b>	<b>26.533</b>
Albanien	1.976	-5,2%	2.084	33	723.451	92	1.326	1.669
Bosnien und Herzegowina	1.944	-3,9%	2.022	21	499.973	96	1.434	1.503
Bulgarien	3.223	0,6%	3.203	25	761.894	156	2.751	2.168
Kosovo	778	11,2%	699	16	278.432	52	705	604
Kroatien	4.647	-2,1%	4.749	61	463.552	77	2.127	3.128
Rumänien	6.920	6,0%	6.528	97	2.089.544	529	5.292	4.681
Serbien	1.885	0,5%	1.875	43	640.337	85	1.581	1.240
Überleitung	-1	-1834,4%	0	0	-	-	-	0
<b>Segment Südosteuropa</b>	<b>21.371</b>	<b>1,0%</b>	<b>21.160</b>	<b>296</b>	<b>5.457.183</b>	<b>1.087</b>	<b>15.216</b>	<b>14.992</b>
<b>Segment Russland</b>	<b>12.457</b>	<b>-19,9%</b>	<b>15.555</b>	<b>340</b>	<b>2.940.532</b>	<b>212</b>	<b>8.252</b>	<b>7.317</b>
Belarus	1.536	6,2%	1.446	63	744.935	97	2.176	867
Kasachstan	28	-24,8%	37	1	0	1	9	0
Ukraine	2.481	-42,7%	4.327	-290	2.940.953	671	11.478	1.541
Überleitung	-1	-104,1%	36	0	-	-	-	0
<b>Segment CEE Sonstige</b>	<b>4.043</b>	<b>-30,4%</b>	<b>5.809</b>	<b>-226</b>	<b>3.685.888</b>	<b>769</b>	<b>13.663</b>	<b>2.408</b>
<b>Segment Group Corporates</b>	<b>18.618</b>	<b>-10,5%</b>	<b>20.812</b>	<b>-147</b>		<b>8</b>	<b>3.073</b>	<b>13.087</b>
<b>Segment Group Markets</b>	<b>17.635</b>	<b>-13,0%</b>	<b>20.271</b>	<b>98</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2.343</b>
<b>Segment Corporate Center</b>	<b>31.095</b>	<b>-10,4%</b>	<b>34.716</b>	<b>335</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>582</b>
Überleitung	-24.366	-6,7%	-26.104	-1.000	8.146	-	-	-1.166
<b>RBI Konzern gesamt</b>	<b>121.624</b>	<b>-6,9%</b>	<b>130.640</b>	<b>-463</b>	<b>14.833.610</b>	<b>2.866</b>	<b>54.730</b>	<b>66.095</b>
Überleitung Teilkonzern RBI/RZB	105	51,9%	69	-12	-	0	0	0
RBG*	23.397	10,9%	21.091	21	-	15	] 1.482	] 9.073
Weitere Beteiligungen	2.625	-32,7%	3.900	64	-	0		
Überleitung	-2.822	-66,3%	-8.377	-42	-	1	-	-
<b>RZB-Gruppe Gesamt</b>	<b>144.929</b>	<b>-1,6%</b>	<b>147.324</b>	<b>-432</b>	<b>-</b>	<b>2.882</b>	<b>56.212</b>	<b>75.168</b>

Die Segmente spiegeln die Organisationsstruktur und die Verantwortlichkeiten für Länder und Geschäftsfelder wider.

\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

Folgende Tabelle zeigt den Wertbeitrag, den die RZB-Gruppe für ihre wichtigsten Stakeholder, die Eigentümer, die Mitarbeiter, die Wirtschaft und die Öffentliche Hand erzeugt bzw. abgeführt hat.

Finanzströme der RZB-Gruppe an Stakeholder (in Mio. €)		
	2014	2013
<b>Eigentümer - Dividenden (nur RBI AG)</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Mitarbeiter - Löhne und Gehälter</b>	<b>1.191</b>	<b>1.288</b>
<b>Wirtschaft - Investitionen und Betriebskosten</b>	<b>1.286</b>	<b>1.300</b>
<b>Öffentliche Hand</b>		
Ertragssteuern	-504	293
Soziale Abgaben	-289	313
<b>Eigenkapitalstand zum 31.12.</b>	<b>9.332</b>	<b>11.788</b>

# Verantwortung im Kerngeschäft

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

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

Für RBSK und RL haben o.a. Maßnahmen großteils keine Relevanz und sind deshalb in der Tabelle ausgenommen.

## 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 Finanzgeber. Und wir beziehen einen klaren Standpunkt betreffend den Umgang mit sensiblen Geschäftsfeldern.



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

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

Weiters beteiligt sich die RZB-Gruppe nicht am Bau von und Geschäften mit Atomkraftanlagen bzw. deren Betreibern. Ebenso beteiligen wir uns nicht an Geschäften mit Waffen und anderen militärischen Gütern sowie Repressionsmaterialien in Ländern, in denen es militärische Konflikte oder politische Unruhen gibt oder solche zu erwarten sind. Die RZB-Gruppe beteiligt sich nicht an Unternehmen, die Militärgüter und Waffen produzieren. Finanzierungen und andere Geschäfte mit militärischen Unternehmen werden streng begrenzt. Außerdem hält sich die RZB-Gruppe selbstverständlich an internationale Vorgaben zu Finanzsanktionen und Handelsbeschränkungen. Wie bereits erwähnt, sind wir auch Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen.

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 sie auch alle sie betreffenden Kreditentscheidungen.

In den Credit Portfolio Committees erfolgt die Definition der jeweiligen Kreditportfoliostrategie für die unterschiedlichen Kundensegmente. In diesen Komitees werden gemeinsam die Risiken und Potenziale unterschiedlicher Kundengruppen evaluiert, wobei insbesondere bei der Branchenbeurteilung etwaige Umweltrisiken mit berücksichtigt werden. Das Kreditportfoliomanagement entwickelt darauf aufbauend Kreditvergaberichtlinien und Limits zur zukünftigen Ausrichtung des Kreditportfolios. 2014 wurde darüber hinaus ein Risikoausschuss eingerichtet. In seine Zuständigkeit fallen die Beratung des Vorstands hinsichtlich der aktuellen und zukünftigen Risikobereitschaft und Risikostrategie.

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.

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

Die beschriebenen gruppenweiten Standards gelten für alle Konzerneinheiten, werden aber von manchen unserer Netzwerkbanken noch durch lokale interne Richtlinien und Policies für einzelne Teilbereiche der Kreditverga-

be ergänzt. Diese berücksichtigen in unterschiedlichem Ausmaß die Sozial- und Umweltrisiko-Strategie der jeweiligen Bank, legen teilweise höhere Minimalkriterien fest bzw. definieren die genaue Vorgehensweise, um alle festgelegten Prinzipien zu befolgen. So wird z. B. in Polen von der Raiffeisen Bank Polska S.A. standardmäßig eine Erklärung zum Umweltschutz von Unternehmens(kredit-)kunden eingeholt. In Tschechien werden von der Raiffeisenbank a.s. in Rahmen des Compliance Statements, das für jeden Kreditkunden erstellt wird, ein Umweltpolicy-Assessment mitgeliefert und gegebenenfalls weitere Handlungsempfehlungen abgegeben. In der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina werden für alle Limitanträge die Umwelt- und Sozialaspekte geprüft. Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. hat ein Environmental and Social Management System samt zugehöriger Policy eingeführt.

Ebenso die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien, deren Umwelt- und Risikopolitik an die Linie der supranationalen Organisationen angelehnt ist und u. a. vorsieht, dass langfristig v. a. Projekte, welche umweltfreundlich und sozialverträglich sind, finanziert und im Gegenzug Umwelt- und Sozialrisiken reduziert werden. Die Priorbank in Belarus berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte v. a. als Soft Facts in den Kreditrating- und Limitantrags-Prozessen. Auch in der Ukraine sind Umweltrisiken, Menschenrechte oder Gesundheitsrisiken fester Bestandteil der Kreditanalyse und müssen in jedem Kreditantrag mit berücksichtigt werden. Die AO Raiffeisenbank in Russland verfügt seit 2010 über eine ausführliche Umwelt- und Sozialpolitik, welche eine intensive Beurteilung und laufendes Monitoring aller Kreditkunden vorsieht.

Wie im Vorjahr berichtet, wurden aufgrund der Kapitalbeteiligung der International Finance Corporation (IFC) in den vier Netzwerkbanken Raiffeisen Bank Polska S.A., Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina, Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. und AO Raiffeisenbank in Russland 2014 ein Environmental & Social Officer etabliert und ein Environmental and Social Management System (ESMS) eingeführt. Bei Kreditvergaben werden nun die acht IFC-Leistungsstandards, welche weltweit als Maßstab für ökologisches und soziales Risikomanagement anerkannt sind, befolgt. Alle Kredite werden mit Hinblick auf die „Exclusion List“ der IFC gefiltert. Dies bedeutet, dass die Gefahren, die von einem Projekt im Umwelt- und Sozialbereich ausgehen, entsprechend den Selektionskriterien der IFC in eine von drei Kategorien einzuordnen sind: je nach Art, Ort, Spürbarkeit und Größenordnung des Vorhabens sowie Natur und Umfang seiner möglichen ökologischen und sozialen Auswirkungen.

Für Projekte mit hohem oder mittlerem Risiko ist eine Sozial- und Umweltverträglichkeitsprüfung erforderlich, um die ökologischen und sozialen Auswirkungen und Risiken des Projekts zu bestimmen und festzustellen, ob es die Gesetze des jeweiligen Landes und die sonstigen Richtlinien der Weltbank und der IFC erfüllt. Ebenso sind Standards betreffend 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: [www.ifc.org](http://www.ifc.org)). Im Zuge dessen wurden in den be-



Mirela Šuško, Head of Credit Risk Management – Corporate, Small Enterprises, Financial Institutions & Local Regional Governments und ESMS Manager, Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina

*„Die Auswirkungen und Konsequenzen von Investitionsfinanzierungen auf Gesellschaft und Umwelt zu verstehen, ob vorteilhaft oder nachteilig, ist nach wie vor eine Herausforderung für Kommerzbanken. Die Raiffeisen Bank Bosnien und Herzegowina hat mit ihrem gesunden Umwelt- und Sozialsystem eine gute Basis, um Werte wie die langfristige nachhaltige Entwicklung und das Wohl der Gesellschaft, bessere Lebensqualität, Schutz der Menschenrechte und der Umwelt zu unterstützen und voranzutreiben. Die Einführung internationaler Umwelt- und Sozialstandards bei der Investitionsfinanzierung hat in der Bank einen Bewusstseinsbildungsprozess in Gang gebracht. Aus Sicht der Bank heißt das, die Kundenbedürfnisse auf der Prioritätenliste ganz oben anzusiedeln, hochqualitatives Service zu bieten, die Investitionsrisiken besser zu beurteilen und mögliche negative Konsequenzen für Kunden, Gesellschaft und Bank zu vermeiden sowie ein gutes stabiles Kreditportfolio mit potentiell niedrigeren Risikokosten aufzubauen und zu halten. Wir haben unsere Türen für internationale Finanzinstitutionen geöffnet, die Finanzierungen für spezifische Investitionen oder Programme anbieten, die der Gesamtwirtschaft zugute kommen. Hohes Bewusstsein für Umwelt- und Sozialthemen bei der Investitionsfinanzierung ist unsere langfristige Ausrichtung.“*

ZITAT



troffenen Netzwerkbanken interne Prozesse, insbesondere jene zur Kreditbeurteilung und -entscheidung, an diese Vorgaben angepasst. Dies brachte auch ein intensives spezifisches Trainingsprogramm für viele Mitarbeiter mit sich. Außerdem stehen damit umfangreiche Reporting- und Monitoringanforderungen in Verbindung.

Ähnliche Auswirkungen bringt die Zusammenarbeit mit der Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) mit sich. Die MIGA, Teil der Weltbankgruppe, ist im Begriff, zur Stärkung der lokalen Kreditvergabe Garantien an fünf Netzwerkbanken (Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien, Priorbank JSC in Belarus, Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina, Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. sowie Raiffeisen banka a.d. in Serbien) zu erstellen. Dieses Engagement bringt es mit sich, dass die genannten Banken, sofern nicht ohnedies schon vorhanden, ein den Anforderungen an das Risikoprofil entsprechendes Environmental and Social Management System inklusive entsprechender Richtlinien einführen müssen. Diese umfassen insbesondere die Erfüllung der Performance Standards, welche folgende Themen adressieren (siehe MIGA-Homepage: [www.miga.org](http://www.miga.org)):

- Bewertung und Management von Umwelt- und Sozialrisiken sowie deren Auswirkungen
- Arbeit und Arbeitsbedingungen
- Ressourceneffizienz und Vermeidung von Umweltverschmutzung
- Öffentliche Gesundheit und Sicherheit
- Grunderwerb und unfreiwillige Umsiedlung
- Erhaltung der biologischen Vielfalt und die nachhaltige Bewirtschaftung der lebenden natürlichen Ressourcen
- indigene Völker
- Kulturerbe

Die erfolgreiche Umsetzung erfordert umfangreiche Schulungsmaßnahmen. Dieses Engagement soll zu mehr Nachhaltigkeit bei den Firmenkunden und Investitionsprojekten der Netzwerkbanken führen.

## Nachhaltige Finanzierungen

Als „nachhaltig“ bezeichnen wir Finanzierungen, wenn diese langfristig positive Auswirkungen auf Realwirtschaft, Infrastruktur und Regionalentwicklung, auf Gesellschaft und Soziales, Umwelt und Klima, Forschung oder Bildung und Innovation haben.

### Nachhaltige Finanzierungen am Standort Wien

(durch RBI AG, falls nicht anders erwähnt)

#### Positive Auswirkungen auf Realwirtschaft, Infrastruktur und Regionalentwicklung

- Nachhaltiges Unternehmertum und Unternehmensneugründungen:  
Mit Unterstützung der Austria Wirtschaftsservice GmbH wurde die Finanzierung der Produktionserweiterung und -Optimierung eines mehrfach in Bezug auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz ausgezeichneten österreichischen Unternehmens durchgeführt.
- Gemeinnützige Projekte der öffentlichen Hand:  
Die RBI AG hat im vergangenen Jahr auch wieder zahlreiche Institute der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich bei insgesamt 260 Finanzierungen von Wasserversorgungseinrichtungen, Abwassersystemen, Schulen und Kindergärten oder ähnlichen Projekten der öffentlichen Hand unterstützt.

## Auswirkungen auf Gesellschaft und Soziales

- **Gesundheit und Sport:**

Hier können wir auf die Umfinanzierung eines Gesundheits- und Rehabilitationszentrums in Bad Sauerbrunn/Burgenland durch unsere Leasing-Tochter, Raiffeisen-Leasing GmbH, verweisen. In diesem werden Präventions- und Therapieangebote für den Stütz- und Bewegungsapparat, Herz-Kreislauf- und andere Erkrankungen sowie für die Rehabilitation von Patienten nach einer Krebserkrankung angeboten.

Das kann zu einer langfristig positiven Beeinflussung des Lebensstils und einer Verbesserung der Lebensqualität beitragen. Ein weiteres Gesundheitszentrum, die Rehaklinik Wien Baumgarten, welche auf moderne, auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnittene Reha-Einrichtungen mit Kombination von Therapien und präventiven Maßnahmen setzt, wurde ebenfalls von der Raiffeisen-Leasing GmbH finanziert. Darüber hinaus hat die RBI AG ein Krankenhausprojekt in Bosnien und Herzegovina mittels Garantie unterstützt, in dessen Rahmen der Wiederaufbau und die Erweiterung samt Ausstattung des nunmehr modernsten Krankenhauses in der Region ermöglicht wurden.



Bad Sauerbrunn, Haus Esterhazy © Bézard

- **Soziales und Hilfe zur Selbsthilfe:**

Auch in diesem Bereich können wir über ein erfreuliches Projekt berichten. Im Vorjahr eröffnete ein Mehrgenerationenhaus in Bisamberg, welches von der Raiffeisen-Leasing GmbH finanziert wurde.

Damit wurde die Vision eines gemeinsamen Wohn- und Lebensraums für junge Familien und ältere Menschen erfolgreich umgesetzt. Unter dem Titel „Gemeinsam statt einsam!“ soll dieses Pilotprojekt zum generationenübergreifenden Austausch und Miteinander anregen und hoffentlich Schule machen.



Eröffnung Mehrgenerationenhaus Bisamberg, 5. Juni 2014 © Peter Pawlicki/RB Korneuburg

- **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 damit 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 1,8 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 die Raiffeisen Bausparkasse ihre Kunden mit umfangreichen kostenlosen Informationsangeboten unterstützt.

## Auswirkungen auf Umwelt und Klima

- **Erneuerbare Energie:**

In diesem Bereich wurden seitens der RBI AG 2014 fünf Projekte im Umfang von rund 146 Millionen Euro finanziert, teilweise gemeinsam mit der lokalen Netzwerkbank. Das gesamte Finanzierungsportfolio „Erneuerbare Energien“ umfasste in der RBI AG im Jahr 2014 zwölf Projekte mit einem Volumen von 237 Millionen Euro, darunter sieben Windparks, zwei Solaranlagen, zwei Biomasse-Heizwerke und ein Kleinwasserkraftwerk.



### Kleinwasserkraftwerk in Salzburg

Die Salzburg AG errichtet seit 2013 gemeinsam mit den Österreichischen Bundesforsten ein Kleinwasserkraftwerk am Fritzbach im Bundesland Salzburg. Über eine rund 8.700 Meter lange Druckrohrleitung wird teilweise das Wasser des Fritzbaches von Hütttau bis zur 160 Meter tiefer gelegenen Salzachmündung in Pfarrwerfen umgeleitet, wo es eine Peltonturbine antreibt. Die Fertigstellung ist für Mitte 2015 geplant.



Kleinwasserkraftwerk am Fritzbach, © Visualisierung: www.zuchna.at

Eine moderne Fischwanderhilfe mit einem Höhenunterschied von 1,2 Meter wird Fischen und anderen Wasserlebewesen das problemlose Queren der Wasserfassung ermöglichen.

Insgesamt werden 29 Millionen Euro in die Errichtung des Kleinwasserkraftwerkes investiert. Dabei unterstützt die RBI AG das Projekt mit rund 13 Millionen Euro Kreditfinanzierungen. Das neue Wasserkraftwerk soll 7.300 Haushalte mit Strom aus erneuerbarer Energie versorgen. Damit können jährlich mehr als 20.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden.

#### Technische Daten:

Turbine	6-düsige Peltonturbine
Engpassleistung	5.400 kW
Jahreserzeugung	28 Mio. kWh
Ausbauwassermenge	4,5 m <sup>3</sup> /s
Fallhöhe brutto	160 m
Druckrohrleitung Länge	8.700 m
Durchmesser	1.600 mm
Netzanbindung	über 30 kV-Kabel ins regionale Verteilnetz
Investitionssumme	rund 29 Mio. Euro

#### • Nachhaltige Immobilienfinanzierungen:

In Wien wurde ein Businesspark von rund 47.000 m<sup>2</sup> finanziert, welcher mit der „blueCARD“ der ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft) zertifiziert wurde. Die blueCARD ist ein Gebäudepass zur Bewertung der Nachhaltigkeit des Bestands. Dabei spielen Ökonomie und Ökologie eine tragende Rolle, aber auch technische Leistungsfähigkeit, soziokulturelle Aspekte, der schonende Umgang mit Ressourcen und Energie sowie das Beachten wirtschaftlicher und menschlicher Bedürfnisse.

Darüber hinaus waren wir auch Finanzierungspartner bei einem 18.000 m<sup>2</sup> Bürogebäude in Wien, das mit „LEED for Core & Shell Platinum“ zertifiziert wurde. LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) ist ein System zur Klassifizierung für ökologisches Bauen, das vom U.S. Green Building Council entwickelt wurde.

Auch die Finanzierung eines Gewerbeparks in Rumänien, des Floreasca Businessparks, durch die RBI AG erwähnt werden. Er befindet sich im nördlichen Teil von Bukarest, umfasst 36.000 m<sup>2</sup> und ist gut vom öffentlichen Verkehr erschlossen. Er ist das erste rumänische Gebäude, welches mit einem BREEAM-Zertifikat (Building Research Establishment Environmental Assessment Method for buildings and large scale developments) ausgezeichnet wurde. Dabei wurden u. a. sowohl bautechnische Maßnahmen und Ausstattung, insbesondere im Hinblick auf die Energieeffizienz, als auch die Bewirtschaftung beurteilt. BREEAM dient Investoren und Mietern als Maßstab für die Umweltleistung eines Gebäudes. Die Finanzierung läuft bereits seit mehreren Jahren, allerdings wurde die „In-Use“-Zertifizierung 2014 erneuert.





Floreasca BP BREEAM Certificate



Office Building Sofia Expo III, © Bernd Steingruber/Raiffeisen Property Holding

Weiters berichtenswert ist „EXPO III“, ein 8.000 m<sup>2</sup> Bürogebäude in Sofia, welches aufgrund des grundwasserbasierten Heiz- und Kühlsystems 228 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr einspart.

- **Energieeffizienz:**

Zu erwähnen ist die Finanzierung zur Modernisierung und Erweiterung zweier Behälterglasfabriken in Westpolen, bei der durch Qualitätsverbesserung Rohstoffe eingespart und aufgrund der nunmehr leichteren Glasbehälter der Energieverbrauch beim Transport reduziert werden kann. Gleichzeitig wird die Wettbewerbsfähigkeit dieser Regionen verbessert. Die Modernisierung der Anlagen wurde mit EIB-Mitteln unterstützt.



### Modernisierung der Glasindustrie in Polen

Glas ist einer der wenigen Werkstoffe, die zu 100 Prozent recycelbar sind. Damit leistet es einen wichtigen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz. Überdies wird Glas fast ausschließlich aus natürlichen Rohstoffen hergestellt, die in ausreichendem Maße in der Natur vorkommen. Die Bedeutung von Glasverpackungen spielt insbesondere in der Lebensmittelindustrie eine wichtige Rolle, da es keine Wechselwirkungen zwischen Inhalt und Verpackung gibt.



Glasproduktion in Sieraków, © BA Glass Group

2015 arrangierten die RBI AG und die Raiffeisen Bank Polska S.A. ein Darlehen der Europäischen Investitionsbank (EIB) an die BA Glass Group für die Modernisierung und Erweiterung von zwei Behälterglasfabriken in Westpolen. Es handelte sich um die erste Tranche eines genehmigten EIB-Darlehens von insgesamt 50 Millionen Euro. Durch die Unterstützung der Glasindustrie in Polen trägt die EIB maßgeblich zur Verbesserung der wirtschaftlichen Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Regionen Wielkopolskie und Opolskie bei. Die Investitionen führen zu einer erheblichen Erweiterung der Produktionskapazität der Fabriken in Sieraków und Jedlice.

Das neue Verfahren ermöglicht die Herstellung leichterer Glasbehälter von besserer Qualität, wodurch Rohstoffe geschont und der Energieverbrauch beim Transport reduziert werden. Das Projekt wird voraussichtlich 2015 abgeschlossen. Die Modernisierung der Anlagen wird deren Wettbewerbsfähigkeit und langfristige Tragfähigkeit verbessern. Das Vorhaben wirkt sich außerdem positiv für die Menschen vor Ort aus. Es hat einen erheblichen indirekten Beschäftigungseffekt und wird zum Erhalt von 640 direkten Arbeitsplätzen beitragen.

Beide Anlagen arbeiten energieeffizient, das Investitionsprogramm sieht den Einsatz hochmoderner Technologie für die Befuerung des Glasschmelzofens mit Erdgas und einer Elektro-Zusatzheizung vor. Darüber hinaus wird die Modernisierung zu einer erheblichen Verringerung des Wasserverbrauchs führen, da die Wasseraufbereitung und das Recycling in den Fabriken verstärkt werden.

Ein weiteres Energieeffizienzprojekt bezieht sich auf Verbesserungsmaßnahmen des Energie- und Chemikalienverbrauches bei einer Faserproduktionsanlage in Österreich, welche von der RBI AG finanziert wurde.

- Alternative Mobilität

Die Raiffeisen-Leasing GmbH konnte in den vergangenen Jahren beträchtliche Expertise auf dem Gebiet der alternativen Antriebe aufbauen und hat aktuell die Finanzierung von Elektrofahrzeugen und Erdgasfahrzeugen im Wert von rund 22 Millionen Euro im Bestand. Darüber hinaus ist sie in allen bedeutenden Modellregionen und „Technologischen Leuchttürmen der Elektromobilität“ (Programm, das darauf abzielt, sichtbare Projekte zu initiieren, in denen ambitionierte Ansätze und innovative Entwicklungen umgesetzt werden) österreichweit vertreten.

- Emissionsreduktionen

Auch die Investitionsfinanzierung 99 neuer Autobusse, welche durch besondere Motoren (Abgasnorm Euro 6) und spezielle Rußpartikelfilter, die für die Abgasreinigung auf Basis der SCR-Technologie sorgen und gleichzeitig zu einer Lärmentlastung führen, betrachten wir als positiv.

### Auswirkungen auf Forschung, Bildung und Innovation:

- Forschung und Wissenschaft

Eine Wirtschaft braucht Forschung und Entwicklung, um innovative zukunftsfähige Lösungen zu finden. Dazu bedarf es einer konkurrenzfähigen Wissenschaft. Wir betrachten das Thema deshalb als zentrales Anliegen aus Nachhaltigkeitssicht. Diesbezüglich können wir auf mehrere Finanzierungsprojekte verweisen, welche letztendlich auch zu höherer Ressourceneffizienz beitragen. In diesem Bereich arbeiten wir eng mit der „Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)“ zusammen, mit der wir folgende Finanzierungen durchgeführt haben:

- Spezialbeschichtungen für Automobilanwendungen für verbesserten Korrosionswiderstand und damit Verlängerung der Lebensdauer
- Entwicklung und Umsetzung von „High Ductility“ (HD)-Gütern
- Direktwarmumformung von presshärtenden Stählen mit Zinkbeschichtung
- Legierungs- und Prozessdesign recyclingfreundlicher hochfester Aluminium-Legierungen

- Innovation und nachhaltige Entwicklung

Hier wurde eine Entwicklungsfinanzierung neuer Getriebekomponenten für die Automobilindustrie getätigt. Durch höhere Stabilität der Komponenten wird deren Lebensdauer erhöht.

## Nachhaltige Finanzierungen in den Netzwerkbanken

### Zentraleuropa

In der Slowakei hat die Tatra banka, a.s wieder EIB (European Investment Bank)-Mittel für Energieeffizienzprojekte (Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden, Gewerbe oder Infrastruktur) zu begünstigten Konditionen an Klein- und Mittelbetriebe (bis zu 250 Mitarbeiter) vergeben. Bei den Erneuerbare-Energie-Projekten bestehen drei Projektfinanzierungen für Biomasse- und zwei für Photovoltaikanlagen.

Von der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik werden für Klein und Mittelbetriebe „Green Loans“ mit Unterstützung der EIB angeboten. Hier wurden wieder diverse Erneuerbare-Energie-Projekte finanziert: vier Photovoltaikanlagen und zwei Windkraftwerke sowie drei Kleinwasserkraftwerke.

In Ungarn setzte die Raiffeisen Bank Zrt. ebenfalls ihre Zusammenarbeit mit der EIB im Rahmen des SME Energy Efficiency-Programmes fort. Konkret wurden erneuerbare Energiequellen von Klein- und Mittelbetrieben, sowie von Blockhäusern in Ungarn finanziert.

### Südosteuropa

In Albanien war das wichtigste Erneuerbare-Energie-Projekt der Raiffeisen Bank Sh.a. die Finanzierung eines Wasserkraftwerkes.

In Bosnien und Herzegovina besteht eine Kreditlinie der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina, welche mit dem Finanzministerium und ODRAZ (einem unabhängigen zivilen Verein zur Unterstützung von Nachhaltigkeitsaktivitäten auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene) unterzeichnet wurde. In diesem Rahmen werden unter strenger Berücksichtigung von Umweltkriterien Kredite an Kleinunternehmen vergeben, die einen Beitrag zur Entwicklung der regionalen Wirtschaft, von Beschäftigung oder Export leisten. Darüber hinaus erhalten Klein- und Mittelbetriebe für Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz in Gebäuden sowie in Zusammenhang mit erneuerbarer Energie Unterstützung im Rahmen des „EBRD Funding Energy Efficiency and Renewable Energy Program in the Western Balkans“, und zwar insbesondere in Form von begünstigten Finanzierungsbedingungen und Beratungsleistung. Konkret wurden im Vorjahr Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz dreier Produktionsbetriebe im Bereich Verpackung und Präzisionswerkzeugmaschinen finanziert.

In Bulgarien hat die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD die Strategie, ökologische Projekte zu unterstützen, weiter verfolgt und realisierte im vergangenen Jahr 141 entsprechende Finanzierungen. Das „KfW SMEFF EE-Programm“ (Small and Medium Enterprise Finance Facility Energy Efficiency), das „EIB III Energy Efficiency-Programm“, sowie das EBRD BEECIFF (Bulgarian Energy Efficiency Competitive Industry Financing Facility) wurden fortgesetzt. Neben diversen Ersatzinvestitionen für den veralteten Fuhrpark unterschiedlicher Unternehmen ist z. B. ein Projekt zu erwähnen, welches durch die Isolierung einer Dampfrohrlleitung, die den Dampf des lokalen Wärmekraftwerks zur Produktion leitet, den Energieverbrauch reduziert. Darüber hinaus kann auf mehrere Projekte zur Wasserversorgung und Abwassertechnologie in verschiedenen Gemeinden sowie ein Kommunalprojekt zur Sicherung eines nachhaltigen und ökologischen Lebensraums verwiesen werden. Auch ein Wasserkraftwerk am Ablaniza Fluss wurde finanziert.

Im Kosovo ist seitens der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. derzeit ein neues Produkt, der „Bio Loan“ in Vorbereitung. Das Ziel dieser Initiative ist, bei Privatkunden die Investitionen in energieeffiziente Produkte zu forcieren. Die Incentivierung erfolgt durch begünstigte Zinsen bei der Finanzierung.

In Kroatien wurden von der Raiffeisenbank Austria d.d. auch 2014 wieder „Flexi GREEN Housing Loans“ mit begünstigten Konditionen für die Energieverbesserung von Wohnimmobilien gewährt. Weiters bestehen Rahmenkreditvereinbarungen mit der EIB – einerseits für Energieeffizienzmaßnahmen von Klein- und Mittelbetrieben (EIB SME FF EE Window), andererseits für Gemeindefinanzierungen zur Infrastrukturverbesserung bzw. -erneuerung (EIB Credit Line – MFF Window). Auch mit der HBOR (Kroatische Bank für Entwicklung und Wiederaufbau) besteht weiterhin eine Kooperation, in deren Rahmen für Projekte zum Umweltschutz und zur Steigerung der Energieeffizienz begünstigte Finanzierungen angeboten werden.

Im Bereich Erneuerbare Energie wurde ein Projekt finanziert, welches die Strom- und Wärmegewinnung für eine Möbelproduktionsanlage auf Basis Holzbiomasse umgestellt hat. Die Finanzierung einer Pellets-Produktionsanlage und eines Elektrizitätswerks, welches mit erneuerbaren Energiequellen arbeitet, wurde ebenfalls durchgeführt. Die Raiffeisen Factoring d.o.o., Factoring Tochter der Raiffeisenbank Austria d.d., sowie die Raiffeisen-Leasing GmbH in Kroatien verfügen über EBRD-Kreditlinien zur Nutzung für Mikro-, Klein- und Mittelbetriebe. Diese setzt die Einhaltung der EBRD-Umwelt- und Sozialstandards sowie der Exclusion List und jährliche Umwelt- und Sozialreports voraus.

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien unterstützt bestimmte förderungswürdige Energieeffizienzprojekte, die von Privatunternehmen entwickelt werden. Die Kosten dieser Investments betragen jeweils maximal 2,5 Millionen Euro. In Verbindung mit diesem Programm gibt es Unterstützung seitens der Europäischen Union für die Erstberatung, Subventionen für Gebühren, die an Vermittler bezahlt werden müssen, und Anreize für die Kunden bei Fertigstellung des Projektes. Bei den Erneuerbare-Energie-Projekten gibt es drei Photovoltaik-Finanzierungen, eine Windparkfinanzierung und eine Biomasseanlagenfinanzierung zu berichten. Außerdem wurden insgesamt fünf Mikro-Wasserkraftwerke an verschiedenen Flüssen errichtet. Auch eine nachhaltige Immobilienfinanzierung wurde getätigt, und zwar für ein Geschäftszentrum in Cluj-Napoca, welches mit einem BREEAM-Zertifikat (Building Research Establishment Environmental Assessment Method for buildings and large scale developments) ausgezeichnet wurde. Für den Kauf von umweltfreundlichem Wohnungseigentum gibt es verstärkt Unterstützung: Kunden, die eine Finanzierung zum Ankauf einer Wohnimmobilie, die vom Romania Green Building Council (ROGBC) als „grün“ zertifiziert ist, benötigen, erhalten von der Raiffeisen Bank S.A. zweckgebundene Finanzierungsangebote.

Für die Raiffeisen banka a.d. in Serbien gab es keine großen nachhaltigen Finanzierungsprojekte, jedoch wird die Finanzierung von Investitionsvorhaben in Energiesparprojekte als Teil des normalen laufenden Geschäfts gesehen. Wie schon in den Jahren davor unterstützte die Raiffeisen banka a.d. auch wieder Privatkunden bei der Anschaffung von energiesparenden Haushaltsgeräten der Energieklasse A mittels Green Loans.

### Segmente Russland und CEE Sonstige

Die Top-Finanzierungsprojekte der AO Raiffeisenbank in Russland mit Relevanz für die Nachhaltigkeit waren eine Recyclinganlage für Altpapier, die ökologische Wiederherstellung zweier Seen und eines Teiches in der Tomsk-Region sowie zwei Medizin- bzw. Gesundheitszentren, welche die Verbesserung der Versorgung mit komplexen medizinischen Leistungen ermöglichen sollen. Auch ein Projekt in Zusammenhang mit Wasserversorgung und Abwasseraufbereitung in russischen Städten ist zu erwähnen. Im Bereich der Erneuerbaren Energie wurde eine Biomasseanlage finanziert, welche unter Verwendung von Holzabfällen aus Sägewerken Strom produziert.

Seit Anfang 2014 nimmt die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine auch an einer Investitionsfinanzierungsfazilität „UKEEP“ (Ukrainian Environmental Efficiency Program) der EBRD teil. Sie unterstützt ukrainische Privatunternehmen aller Branchen dabei, in Energieeffizienzprojekte und Erneuerbare-Energie-Projekte zu investieren. Diese sollen dazu beitragen, den Energiekonsum zu senken, die Energienutzung effizienter zu gestalten, aber auch die eigene Energieproduktion zu heben. Das Programm bietet auch technische Unterstützung durch internationale Experten. Im Rahmen der UKEEP Energy Audits werden Modernisierungsanforderungen identifiziert, welche geeignete Investitionsprojekte darstellen. Die erklärten Ziele der Fazilität sind, die Energieeffizienz der ukrainischen Wirtschaft weiterzuentwickeln, die Versorgungs- und Abfallwirtschaft auch in strukturschwachen Regionen zu verbessern, die internen Prozesse der Kreditnehmer zu optimieren, eine Erhöhung des Wissensstandes betreffend neuer Technologien zu fördern, soziale Aspekte zu unterstützen, und, neben der Verbesserung eines fairen Wettbewerbes, die Natur zu schützen.

## Nachhaltige Veranlagungsprodukte

### Raiffeisen Bausparen

In Österreich hat Bausparen als Veranlagungsmodell lange Tradition. Die Grundidee ist die Förderung der Finanzierung von Wohnraum. Die Spareinlagen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. dienen im Wesentlichen zur Refinanzierung von Darlehen zur Wohnraumfinanzierung, z. B. Neubau eines Einfamilienhauses, Kauf einer Eigentumswohnung, Bezahlung eines Genossenschaftsanteils oder für die Wohnungsanierung. Bausparen leistet somit einen wichtigen Beitrag zur breiten Eigentums- und Vermögensbildung und damit zur individuellen Vorsorge. Die Mittel können aber auch für die Bezahlung von Ausbildungskosten oder für Pflegeaufwendungen verwendet werden. Darüber hinaus haben Bausparer (mit zuteilungsreifem Vertrag) das Recht auf ein Bauspardarlehen.

### Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. (Raiffeisen KAG)<sup>1</sup>

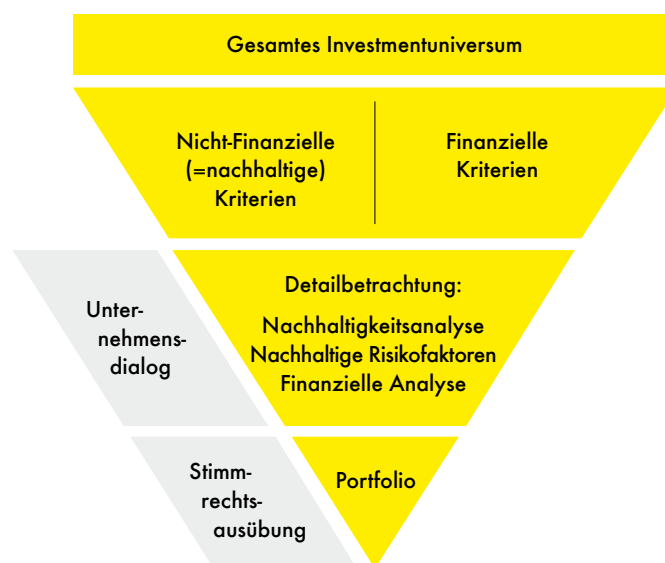
Wie berichtet, erfolgt die nachhaltige Veranlagung von Kundengeldern der RBI AG größtenteils über die Raiffeisen KAG, die Wertpapier- und Immobilieninvestmentfonds sowie Vermögensverwaltungsprodukte für institutionelle und Privatkunden im In- und Ausland anbietet. Seit Jahren ist sie aktives Mitglied im Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V. und seit 2013 auch Unterzeichnerin der UN-PRI (United Nations Principles for Responsible Investment), ein wesentlicher Schritt der Integration von Nachhaltigkeitselementen (Environmental and Social Governance, ESG) in das gesamte Investment, zunächst ausgehend von den KAG-Publikumsfonds. Diesbezüglich erfolgt jährlich eine umfangreiche Berichterstattung mit Fortschrittsbericht an UN-PRI.

Weiters wurde das Ziel, die Nachhaltigkeit im Kerngeschäft laufend zu erweitern, durch den Aufbau eines dedizierten Sustainable and Responsible Investment (SRI)-Teams im Fondsmanagement sowie durch Verstärkung der Engagement-Aktivitäten (Stimmrechtsausübung, aktive Kommunikation mit börsennotierten Unternehmen im Bereich ESG), Selbstverpflichtungen zum Ausschluss von Investments in Agrarrohstoffen und kontroversiellen Waffen weiter verfolgt. Zur verstärkten Integration von ESG-Research im Fondsmanagement werden weitere Informationssysteme zugekauft und integriert.

<sup>1</sup> Die Raiffeisen KAG wird gemeinsam mit zwei weiteren Gesellschaften unter der Dachmarke Raiffeisen Capital Management gebündelt.

Die Raiffeisen KAG hat in den spezifischen Nachhaltigkeits-Fonds ihre Nachhaltigkeitsphilosophie in drei zentrale Punkte gegliedert. An erster Stelle steht die erweiterte Informationslage durch Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit in der Geldanlage führt über die Berücksichtigung von nicht-finanziellen Informationen (umweltbezogene, soziale und Governance-Faktoren/ESG) zu einer erweiterten Grundlage im Datenset für Analysen von Unternehmen und Emittenten gegenüber traditionellen Investments. An zweiter Stelle steht die breitere Basis für Auswahlentscheidungen und Risikoreduktion. Ökologische, stakeholderrelevante und Governance-Risiken werden im Investmentprozess berücksichtigt und werten das Risikoprofil der Portfolios auf. Generell steht die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Investments im Mittelpunkt. An dritter Stelle ist der positive Einfluss auf Ertrag durch Nachhaltigkeit zu erwähnen.

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



© 2015 Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.

Auf der ersten Analyseebene (Extra-finanzielle Kriterien/Finanzielle Kriterien) wird das Investmentuniversum nach grundlegenden Kriterien überprüft. Auf der extrafinanziellen Seite ist dies die Verletzung von ESG Ausschlusskriterien. Auf der finanziellen Seite werden Unternehmen mit unzureichender finanzieller Tragkraft auf dieser Ebene ausgeschlossen. Auf der zweiten Analyseebene (Detailbetrachtung) findet eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Unternehmen und Emittenten statt. Auf der untersten Ebene wird aus den verbliebenen Unternehmen oder Emittenten und den darüber gewonnenen Informationen ein breit diversifiziertes Portfolio konstruiert. Außerdem werden im dargestellten Ansatz eine ESG-Engagement-Strategie und eine Strategie zur Stimmrechtsausübung verfolgt, da Engagement und Voting wesentliche und integrale Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie sind.

Mit einem verwalteten Fondsvolumen von 26,93 Milliarden Euro und einem Marktanteil von 17,1 Prozent ist das Unternehmen eine der führenden Fondsgesellschaften Österreichs (lt. Statistik der OeKB). Inklusive Advisories (Mandate für Dritte) betragen die Assets under Management (AuM) per Jahresultimo 2014 29,869 Milliarden Euro. Im Geschäftsfeld Vermögensverwaltung für gehobene Privatkunden werden rund 930 Millionen Euro verwaltet. Der Anteil nachhaltiger Veranlagungen am Gesamtvolumen der Raiffeisen KAG beträgt insgesamt 3,4 Prozent.

Im Mai des aktuellen Jahres wurde die Nachhaltigkeits-Fondspalette um einen weiteren Fonds, den Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide, einen gemischten Investmentfonds, für Anleger erweitert.



Nachhaltige Fonds der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.	Volumen (Euro)
Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds-Aktien (Publikums-Investmentfonds in globalen Aktien)	23,7 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds-Mix (Publikums-Investmentfonds in globalen Aktien und Bonds)	175,37 Mio.
Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds-ShortTerm (Publikums-Investmentfonds in kurzlaufenden EUR-Anleihen)	69,39 Mio.
Raiffeisen-Österreich-Rent (Publikums-Investmentfonds in österreichischen Anleihen; Nachhaltigkeitskriterien seit 02.2007 aufgenommen)	511,50 Mio.
Valida Aktien Nachhaltig 1 (Spezial-Investmentfonds in globalen Aktien)	111,15 Mio.
R Ethik Rentenfonds (Spezial-Investmentfonds in Renten; Laufzeitenfonds)	120,85 Mio.
BfS Nachhaltigkeitsfonds Ertrag (Publikums-Investmentfonds in Aktien und Anleihen, Mandat Ausland)	36,71 Mio.

Stand: 31.12. 2014

In der Studie „Top 100 ESG-Aktiefonds“ veröffentlichte 2014 your SRI/Center for Social and Sustainable Products AC eine Analyse von ESG-Risiken eines Anlagefonds oder Investmentmandats. In diesem Ranking der nachhaltigen Aktiefonds erreicht der bereits 2002 aufgelegte Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds-Aktien (vormals Raiffeisen-Ethik-Aktien) den Höchstwert und als einziger Fonds ein AA-Rating.

## Nachhaltige Fonds in den Netzwerkbanken

Nach wie vor werden auch in einzelnen Netzwerkbanken lokale Nachhaltigkeitsfonds angeboten. In der Slowakei wird von der Tatra banka, a.s. ein „Socially Responsible Funds“ der Tatra Asset Management für Retail-Kunden vertrieben. In Belarus bietet die Priorbank JSC zwei selbst gemanagte lokale Mischfonds, den „Raiffeisen-Portfolio of Assets-EUR“ und den „Raiffeisen-Portfolio of Assets-USD“ an. Sie verfolgen bei moderatem Risiko das Ziel, größtmögliches Kapitalwachstum zu generieren, indem teilweise in reale wirtschaftliche Aktivitäten, die gesellschaftlich wünschenswert sind bzw. sozial zerstörerische Aktivitäten vermeiden, investiert wird. Diese Fonds sind hauptsächlich an Privatkunden gerichtet, können aber auch von Firmenkunden gekauft werden.

## Sonstige nachhaltige Produkte und Services

### Sonstige nachhaltige Produkte und Services am Standort Wien

#### Green Bonds

2014 wirkte die RBI AG erstmals als Joint Bookrunner an einer Green Bond-Emission der Europäischen Investitionsbank (EIB, die Bank der EU-Mitgliedstaaten) mit. Diese begab im September des vergangenen Jahres bereits zum zweiten Mal eine Klimaschutzanleihe, mit einem Volumen von EUR 500 Millionen und einer Laufzeit bis 2026. Die zwölfjährige Laufzeit ergab sich aus der Dauer der Erneuerbare-Energie- und Energieeffizienzprojekte, die aktuell von der EIB gefördert werden. Die RBI AG fungierte dabei im Rahmen ihrer Mitgliedschaft bei der UNICO-Bankengruppe (Zusammenschluss acht führender europäischer Genossenschaftsbanken) als eine von vier Konsortialbanken. Die bei den zahlreichen Anlegern sehr gefragte Klimaschutzanleihe („CAB“ – climate awareness bond) der EIB garantiert Investitionen in Projekte, die erneuerbare Energien und die Steigerung von Energieeffizienz im Fokus haben. Die Anleihe unterstreicht die zunehmende Bedeutung, nachhaltige Investitionen über den Kapitalmarkt zu refinanzieren.

Aufgrund unserer Aktivitäten im Vorjahr wurde die RBI im Jahr 2014 als Mitglied der „Green Bond Principles“ der International Capital Market Association (ICMA) registriert. Die Green Bond Principles (GBP) sind freiwillige Verfahrens-Richtlinien, welche durch Festlegen eines einheitlichen Emissionsprozesses die Transparenz und Integrität in der Entwicklung dieses schnell wachsenden Marktes fördern. Die Green Bond Principles stehen allen Institutionen offen, die bereits Green Bonds emittiert, gezeichnet oder platziert haben und wurden bereits von über 55 Institutionen unterschrieben.

Der Trend, nachhaltige Investitionen über den Kapitalmarkt zu refinanzieren, ist aber nicht nur bei Banken, sondern auch im Bereich der Unternehmensanleihen zu beobachten. So unterstützte die RBI AG im Herbst letzten Jahres als Joint Lead Manager/Joint Lead Bookrunner erstmals eine Green Bond-Emission eines Firmenkunden, des größten österreichischen Stromversorgers, Verbund. Das Angebot war an institutionelle Investoren in Europa, vor allem in Deutschland und Österreich, gerichtet und war mehrfach überzeichnet. Die mehr als 170 Investoren waren größtenteils Fondsmanager, Versicherungen und Pensionsfonds.

#### Cash Management

Nach wie vor spielt der Papierverbrauch in Zusammenhang mit Kontoführung und -transaktionen bzw. -auszügen eine große Rolle. 2014 konnten in der RBI AG insgesamt aus diesem Titel 1.365 kg Papier eingespart werden (eingesparte Auszugsblätter: 558.000, eingesparte Kuverts: 83.000). Dabei ist trotz verstärkter elektronischer Nutzung die Menge an eingespartem Papier gesunken, da durch die Einführung von SEPA (Single Euro Payments Area) bereits jede Zahlungsanweisung eine geringere Anzahl an Textzeilen verursacht.

#### Sanierungsanreiz von Wohneinheiten

Zusätzliche Anreize für die Durchführung von nachhaltigen Sanierungsmaßnahmen, von denen Umwelt, Wirtschaft und Bewohner gleichermaßen profitieren, setzten im Jahr 2014 die von der Bundesregierung initiierten Förderprogramme „Sanierungsscheck“ und „Handwerkerbonus“. Im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung übernahm die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. gemeinsam mit den österreichischen Raiffeisenbanken erneut die kostenlose Abwicklung von rund 36 Prozent der bundesweiten Einreichungen für den Sanierungsscheck für ihre Kunden. Erstmals unterstützt wurde im Vorjahr 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 42 Prozent aller Anträge und leistete damit einen wertvollen Beitrag zur Stärkung lokaler Handwerksbetriebe.

#### Dienstleistungen in Zusammenhang mit alternativ angetriebenen Fahrzeugen

Ökoflottenmanagement:

Die Raiffeisen-Leasing GmbH kümmert sich neben der Gestaltung von Finanzierungslösungen samt Förderabwicklung in den Modellregionen auch um die Batteriemiete für E-Fahrzeuge und bietet Fuhrparkmanagement für

alternativ angetriebene Fahrzeuge an. Dies umfasst die Analyse und den Vergleich zwischen fossil und alternativ angetriebenen Fahrzeugen in Fuhrparks ab drei Fahrzeugen hinsichtlich Wirtschaftlichkeit und Anwendbarkeit auf Basis der gefahrenen Wegstrecken (Erhebung der Fahrprofile und Errechnung der TCO – Total Cost of Ownership). Jeder Fuhrparkmanagement-Kunde erhält regelmäßig einen Report über die vom Fuhrpark insgesamt und von den einzelnen Fahrzeugen emittierten CO<sub>2</sub>-Emissionen (in kg).

Kooperation mit Elektroautoproduzenten:

Die Raiffeisen-Leasing GmbH ist bevorzugter Finanzierungs- und Kooperationspartner von TESLA (Hersteller von Elektroautos). In diesem Zusammenhang wird für die TESLA-Kunden eine Finanzierung der Fahrzeuge übernommen und gleichzeitig die Versicherungsabwicklung (über UNIQA) mitangeboten. In Verbindung damit ist auch die Kooperation mit Smatrics (Joint Venture von Verbund AG und Siemens AG) zu sehen, einem Komplettanbieter von Dienstleistungen rund um das Thema Elektromobilität, welcher das erste flächendeckende Ladenetz Österreichs errichtet hat, das zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gespeist wird.

## Sonstige nachhaltige Produkte und Services in den Netzwerkbanken

### Zentraleuropa

In der Slowakei wurde in der Tatra banka, a.s. im vergangenen Jahr die Nutzung elektronischer Vertriebskanäle für Privat- und Mikrokunden verstärkt. Kunden können Papierverträge in der Filiale unterschreiben oder elektronisch über Internet- oder Mobile-Banking Applikationen akzeptieren. Auch die Umstellung auf E-Mail-Versand von Kontoauszügen wird laufend vorangetrieben und ist bereits bei 80 Prozent der Privatkunden und 70 Prozent der Mikrokunden umgesetzt. Bei Kreditkartenumsätzen beträgt die Quote erst 20 Prozent, weshalb heuer ein Schwerpunkt darauf gesetzt wird.

In der Tschechischen Republik bietet die Raiffeisenbank a.s den wichtigsten NGOs, mit denen eine Partnerschaft besteht, spesenfreie Bankprodukte und Beratungsleistungen an. Für NGOs gibt es eigene „Transparency Accounts“.

In Ungarn setzt man in der Raiffeisen Bank Zrt. auf Papierreduktion. Ende des vergangenen Jahres wurde eine neue automatisierte elektronische Plattform (WARP – Wide Application Routing Platform) eingeführt, welche eine End-to-End-Lösung für den gesamten Investment-Prozess ermöglicht und vom Vertrieb über die Abwicklung bis zum Reporting bei gleichzeitig größtmöglicher Integration aller Beteiligten sämtliche Schritte erledigt. Papierbelege werden dadurch gänzlich eliminiert. Ebenso werden von Finanzinstitutskunden ausschließlich elektronische Aufträge (mit digitaler Signatur/Passwort) entgegengenommen bzw. Auftragsbestätigungen ausschließlich elektronisch versandt. Neu seit Mitte letzten Jahres ist, dass für Nicht-Retailkunden Zahlstransaktionen nur mehr mittels Verwendung eines elektronischen Zahlungsverkehrssystems (DirektNet oder Raiffeisen Express) oder persönlich in der Filiale möglich sind. Ebenso gibt es elektronische Kontoauszüge über DirektNet für große und mittlere Firmenkunden. Erhaltene Rechnungen können elektronisch freigegeben werden, Papierbelege wurden auch in diesem Bereich eliminiert. Weiters wurde im letzten Jahr ein neues Online Banking-System („ELECTRA“) entwickelt, welches demnächst gelauncht werden soll und aufgrund seiner besonderen Benutzerfreundlichkeit auch zur Ressourcenschonung beiträgt.

### Südosteuropa

In Bulgarien werden von der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD spezielle Kontopakete für Pensionisten und Studenten sowie begünstigte Studentenkredite angeboten.

In Kroatien werden von der Raiffeisenbank Austria d.d neben begünstigten Pensionskonten unter dem Titel „Flexi Current Accounts for Retired Persons“ auch begünstigte „Flexi Current Accounts for Minors“ angeboten. Außerdem gibt es „FlexiSENIOR service packages“ und „FlexiSTUDENT service packages“, welche diverse Vorteile und Services beinhalten (Kontokorrentkonto zu niedrigen, fixen Kontoführungsgebühren, Bankkarte, niedrige Überziehungszinsen, Kreditkarte, Internet- und Mobile Banking, niedrigere Transaktionskosten). Kontoauszüge werden für alle Bankprodukte via E-Mail und Internet Banking angeboten. In Zusammenhang mit der verheerenden Flutkatastrophe des Vorjahres wurde allen Kreditnehmern, die von den Überflutungen betroffen waren, ein Moratorium gewährt.

## Segmente Russland und CEE Sonstige

Wie berichtet, gibt es auch in Belarus in der Priorbank JSC für Pensionisten spezielle gebührenfreie Pensionskonten samt Bankkarte. Außerdem werden zusätzlich Pensionisten-Packages mit diversen Zusatzfeatures, wie z. B. regelmäßige Informationen per SMS betreffend Zahlungseingänge, Unfallversicherung oder Rabattprogramm für Medikamente, angeboten.

Die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine hat einen Transformationsprozess begonnen, welcher auch im Jahr 2014 unbeirrt fortgesetzt wurde. Aufgrund von intensiven Prozessoptimierungsmaßnahmen konnten zum Beispiel die Wartezeiten für Kunden verkürzt und Sachkosten eingespart werden. Maßnahmen in den Filialen, wie die Reduktion von Transaktionsbelegen, haben dazu beigetragen, große Mengen Papier einzusparen. Ebenso arbeitet man bei den internen Risikoprüf- und Kontrollprozessen und Ablagesystemen in einem hohen Ausmaß auf Basis gescannter Dokumente anstelle von Dokumentenkopien.

## 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 sprachliche, kulturelle, geschlechtsspezifische, altersbedingte oder andere Barrieren zu überwinden haben. In all unseren Märkten wird so weit wie möglich angestrebt, mittelfristig allen Menschen mit Beeinträchtigungen den Zugang zu allen Einrichtungen barrierefrei zu ermöglichen.

### Österreich

In Österreich haben sehbehinderte Benutzer seit Mitte 2014 die Möglichkeit, die Websites der Raiffeisen Bankengruppe und von ELBA-internet auf Kontrastfarben umzuschalten. Für diese Benutzergruppen sind die Seiten nun wesentlich besser lesbar.

### Zentraleuropa

In Polen wurde von der Polish Bank Association (ZBP) eine Anleitung erstellt, wie mit benachteiligten Kunden in den Filialen umgegangen werden soll. Diese wurde von der Raiffeisen Bank Polska S.A. an alle Filialen kommuniziert. Die darin enthaltenen Richtlinien sollen Kundenbetreuer zu behindertengerechtem Service anleiten. Außerdem wurde die Website auf ihre Erreichbarkeit für Sehbehinderte und Menschen, mit eingeschränkten Möglichkeiten, eine Maus oder Tastatur zu bedienen, geprüft. Des Weiteren kam es zur Anpassung und Überarbeitung des Verfahrens zur Identifikation und Legitimationsüberprüfung von Seh- und Hörbehinderten.

Die Slowakische Tatra banka, a.s. hat zwischenzeitig alle Geldautomaten mit eigenständigem und barrierefreiem Zugang ausgestattet. Gleichmaßen sind auch alle bestehenden und neu eröffneten Filialen barrierefrei erreichbar. Darüber hinaus ist es seit 2010 Standard, dass jeder Bankomat mit Sprachnavigation für sehingeschränkte Personen ausgestattet ist.

Um bestmögliche Chancengleichheit herzustellen, wird von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn im Jahr 2015 eine überarbeitete Website mit integriertem Bereich für benachteiligte Personen implementiert.

### Südosteuropa

In der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina sind das Head Office und viele Filialen barrierefrei zugänglich. Außerdem sind die meisten Geldautomaten hindernisfrei mit dem Rollstuhl zu erreichen und zusätzlich zur Landessprache in Englisch und Deutsch bedienbar. Weiters bieten sie dank Tastaturen mit geprägten Ziffern und einer Kopfhörer-Möglichkeit die leichtere Handhabung für Seh- und Hörbenachteiligte.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat 2014 ihre Website und den eigenen Blog hinsichtlich der Bedienbarkeit

von Blinden überarbeitet. Text kann nun mit spezieller Software in Ton umgewandelt werden.

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

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

Die serbische Raiffeisen banka a.d. startet ein Umbau-Projekt der Filialen. Im Zuge dessen werden die Zugänge von bestehenden Filialen sowie Standorte von Geldautomaten so weit wie möglich rollstuhlgerecht adaptiert bzw. die Höhen von Bankschaltern vermindert. Überdies wird die Notwendigkeit für eine Anpassung der Geldautomaten mit Sprach-Navigation für sehingeschränkte Personen geprüft. In neuen Filialen werden diese genannten Maßnahmen bereits bei der Planung berücksichtigt.

### Segmente Russland und CEE Sonstige

Bei der AO Raiffeisenbank in Russland werden alle zukünftig gebauten bzw. neu umgebauten Filialen mit Rampen, die einen barrierefreien Zugang gewährleisten, ausgestattet. Sollte das nicht möglich sein, muss ein Rollstuhl-lift eingebaut werden.

Die Priorbank JSC in Belarus stellt barrierefreie Erreichbarkeit für körperbeeinträchtigte Menschen zu Geldautomaten sicher. Zudem werden diese mit Tastaturen in Braille-Schrift ausgestattet, um Sehbehinderten die Bedienbarkeit möglich zu machen. Zur Erleichterung der Bedienung für fremdsprachige Kunden wird Englisch als Navigationssprache bei den meisten Bankomaten installiert.

## Produktverantwortung

Wir leben in bewegten Zeiten, in denen Werte wie Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung in Gesellschaft und Wirtschaft wieder die Bedeutung gewinnen, die ihnen zusteht. Diese Bedürfnisse der Kunden sind seit jeher deckungsgleich mit dem Werteverständnis von Raiffeisen. Unsere Unternehmensphilosophie spiegelt sich auch in der Qualität unseres Produkt- und Serviceangebotes wider.

Die RZB-Gruppe fühlt sich einer ausgeprägten Dienstleistungskultur verpflichtet, welche die Erwartungen der Kunden regelmäßig zu übertreffen sucht. Dazu gehört, dass wir eine Dienstleistung oder ein Produkt nur dann anbieten, wenn wir über das entsprechende Fachwissen, die notwendige Infrastruktur und natürlich die nötige Lizenz verfügen. Damit wollen wir Dienstleistungen stets bestmöglich im Interesse unserer Kunden erbringen. Zudem stellen wir bei Empfehlungen sicher, dass diese ehrlich und fair abgegeben und die Kunden über Risiken angemessen aufgeklärt werden.

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. Umgekehrt geht es darum, das Angebot an Produkten zu minimieren, welche für die Gesellschaft oder die Umwelt ein Risiko bergen.



## Produktökologie

Die RZB-Gruppe achtet auf die Umwelt. Deshalb entsprechen insbesondere Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, welche nachhaltig die Umwelt gefährden, nicht unserer Geschäftspolitik. Die RZB-Gruppe verpflichtet sich, in den Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungsbereichen, die jeweils national geltenden Umweltauflagen zu erfüllen. Sie handelt umweltbewusst und strebt danach, ihre eigene Umweltbilanz (siehe ab Seite 119) 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 das Finanzierungsgeschäft bis zur daraus resultierenden Reputationsschädigung der Gruppe.

In der RZB-Gruppe gibt es einen standardisierten Produkteinführungsprozess, der für sämtliche neue Produkte, Produktkombinationen und -variationen im gesamten Netzwerk Gültigkeit hat. Dieser soll sicherstellen, dass jedes Produkt in optimaler Version angeboten wird und alle mit einem Produkt in Verbindung stehenden Risiken erkannt werden. Wir entwickeln unsere Produkte und Dienstleistungen, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen, stets weiter und setzen hier gezielt Schwerpunkte (siehe Seite 68 - „Sonstige Nachhaltige Produkte und Services“).

## Soziale Produktverantwortung

Die Berücksichtigung von Bedürfnissen und Anliegen unserer Kunden spielt 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 und Rechte des Produktes oder der Dienstleistung sowie entsprechende Informationen zur Verringerung von Risiken. Wo es möglich ist, weisen wir Kunden darüber hinaus 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.

An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt, dass wir selbstverständlich danach trachten, nach bestem Wissen stets alle Gesetze, Vorschriften und Reglements in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen zu beachten. Trotzdem wurden in vier Netzwerkbanken Rechtsverstöße bei der Bereitstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen beanstandet, wobei in einer Netzwerkbank die Verfahren noch in Berufung sind. Die Gesamtsumme der veranschlagten Bußgelder betrug rund rund 460.000 Euro. In der RZB AG und in der RBI AG gab es diesbezüglich keine Verstöße.

## Schutz der Kundendaten

Die RZB-Gruppe trägt eine besondere Verantwortung für ordnungsgemäße Geschäftspraktiken. Dabei befinden wir uns manchmal in einem Spannungsfeld zwischen Datenschutz und Transparenz. Unsere Kunden und Mitarbeiter haben ein Anrecht auf umfassenden Datenschutz, Vertraulichkeit der Kundendaten und ein Recht auf Zugang zu sicheren Produkten. Das Recht auf Privatsphäre ist ein hohes Gut für uns. Während bei der RZB AG und der RBI AG keine diesbezüglichen Verletzungen zu verzeichnen waren, gab es im Berichtszeitraum in unseren Netzwerkbanken insgesamt 31 Fälle von Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten. Obwohl dies in Relation zur Gesamtkundenanzahl von 14,8 Millionen in Zentral- und Osteuropa eine vergleichsweise sehr geringe Größe ist, sind wir stets bemüht, Verbesserungen beim Schutz von Kundendaten und internen Prozessen zu erzielen.

## Verantwortungsvolle Kreditvergabe

Die RZB-Gruppe hat sich einer verantwortungsvollen Kreditvergabe verpflichtet. Das bedeutet, dass wir danach trachten, an Kunden nur so viel zu verleihen, wie es ihren wirtschaftlichen Fähigkeiten entspricht. Falls Kunden dennoch in finanzielle Schwierigkeiten geraten, unterstützen wir sie bestmöglich durch Information und Beratung. Unsere „Leitlinie zur Vermeidung der Überschuldung von Kreditnehmern und für den Umgang mit überschuldeten Kreditnehmern“ ist Teil unseres gruppenweit gültigen Compliance Handbuchs und umfasst das Ziel, 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 Ablaufes, der genauen Schritte sowie der mit einem Kreditvertrag verbundenen Verantwortungen, Risiken und wesentlichen Kreditbestimmungen (insbesondere Kosten des Kredites, Rückzahlungsbetrag, genaue Termine, Fälligkeiten und Anzahl der Raten).

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

## Achtsamer Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten

Ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit Kunden bei Zahlungsschwierigkeiten gehört zum Selbstverständnis unseres Bankgeschäftes. Bei den ersten für die RZB-Gruppe ersichtlichen Anzeichen von Zahlungsschwierigkeiten unterstützt sie ihre Kunden durch individuelle 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 RZB-Gruppe jeden Einzelfall individuell und prüft, wie dem Kunden mittels Stundungen, Tilgungsaussetzung, Kreditneustrukturierung etc. im wirtschaftlich vertretbaren Rahmen geholfen werden kann. Die RZB-Gruppe ist bei Zahlungsschwierigkeiten bemüht, gemeinsam mit dem Kunden eine faire Lösung zu finden, z. B. eine Neustrukturierung des Kreditgeschäftes. Dabei wird besonders auf die veränderten Umstände des Kunden Rücksicht genommen. Die RZB-Gruppe führt im Falle eines Konfliktes ein faires und sachliches Beschwerdeverfahren durch.

## Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns oberste Priorität. Deshalb wird diese im RBI-Konzern sowohl im Retail- als auch im Firmenkundengeschäft regelmä-



Joseph Eberle, Head of Corporate Customers, RBI AG

„Unsere Kunden sind für uns die wichtigsten Stakeholder und stehen seit jeher im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Der Corporate Customers-Bereich hat die Ertrags- und Risikoverantwortung für unsere Firmenkunden sowie die Verantwortung für die konzernweite Kundenbeziehung. Dabei setzen wir auf eine partnerschaftliche, langfristige und für beide Seiten gewinnbringende Beziehung.

Voraussetzung ist die Zufriedenheit unserer Kunden. Sie erwarten zu Recht, dass wir auf ihre Bedürfnisse eingehen und maßgeschneiderte Lösungen bieten. Um diesen Anspruch zu erfüllen, müssen wir ihr Geschäftsmodell bestmöglich verstehen, ebenso ihre Stärken, ihre Schwächen, ihre Pläne und Perspektiven. Das „Know Your Customer“-Prinzip sowie Verantwortungsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit beim Einsatz unserer Produkte gehören zu unserem Selbstverständnis. Zur Kundenorientierung gehört natürlich auch, wertschätzend und ehrlich mit den unterschiedlichsten Anforderungen und Einstellungen umzugehen. Wir fordern unsere Kunden laufend auf, unsere Dienstleistungen zu beurteilen und leiten daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Im Sinne einer fairen Partnerschaft lege wir auch Wert darauf, unseren Kunden konstruktives Feedback zu geben.“

ZITAT



big erhoben, um darauf angemessen reagieren zu können. Im Retailgeschäft wird seit mehreren Jahren die Kundenzufriedenheit und Servicequalität in allen Netzwerkbanken gemessen. Seit 2012 wird „Net Promoter Score“ (NPS) als Schlüsselindikator für Zufriedenheit gesehen. Dieser zielt auf folgende Frage ab: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Raiffeisenbank einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?“ Die Messung erfolgt zentral, wobei die meisten unserer Netzwerkbanken eine bessere Performance als der Marktdurchschnitt aufweisen. Dabei sind die positive Einstellung und Professionalität der Mitarbeiter unter den am häufigsten genannten Gründen für eine Weiterempfehlung. Die Ergebnisse werden individuell pro Netzwerkbank genutzt und sind integraler Bestandteil der variablen Vergütung.

Wir haben ein durchgehendes Bild des Kundenerlebnisses, indem wir laufend Datenmaterial von unseren Endkunden und Mitarbeitern an allen Points of Sale sammeln und analysieren. Dazu gehören Qualitätsmessung, Beschwerdeanalyse, Warteschlangenanalyse, Mystery Shopping sowie Marken-, Transaktions- und Kundenbeziehungsumfragen. Jedes dieser Werkzeuge ergibt unterschiedliche Erkenntnisse, welche dazu genutzt werden, die Betreuungsqualität laufend zu verbessern.

Das direkte Kundenfeedback ist auch im Firmenkundengeschäft ein wichtiger Indikator für die RBI AG. In Österreich wurde 2014 von der RBI AG gemeinsam mit der Österreichischen Raiffeisen Bankengruppe über IMAS International eine Marktstudie durchgeführt. Der Fokus lag auf dem Segment Firmenkunden mit über 50 Millionen Euro Jahresumsatz. Das sind insgesamt 1.864 Unternehmen und entspricht genau dem Kommerzkundensegment der RBI AG in Österreich. Über 200 Interviews wurden geführt. Detaillierte Leistungsvergleiche zeigen, dass alle Serviceaspekte, Beratungsservice und Abwicklung höchste Kundenzufriedenheit erzielten. Im Vergleich mit der letzten Studie 2011 ist der positive Performance-Unterschied teilweise noch gestiegen.

Beschwerdemanagement: Wir sehen Beschwerden unserer Kunden als Chance, unsere Produkte und Prozesse zu verbessern, Fehler zu reduzieren und den Kundennutzen unserer Dienstleistungen zu erhöhen. Die Wichtigkeit eines ernsthaften Umgangs mit Kundenbeschwerden ist in der gesamten Gruppe außer Frage gestellt. 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: Dem Engagement um die Zufriedenheit unserer Kunden und der Expertise unserer Mitarbeiter wurden 2014 auch wieder einige Auszeichnungen gezollt. So hat „The Banker“, das Fachmagazin des „Financial-Times“-Verlags, der RBI AG nicht nur den Titel „Bank des Jahres in Zentral- und Osteuropa (CEE)“ verliehen, sondern auch fünf ihrer Tochterbanken ausgezeichnet. Mit dem Award von „The Banker“ komplettiert der RBI-Konzern dieses Jahr wieder alle vier wichtigen Auszeichnungen, die angesehene Finanzmagazine für die strategische Positionierung, die Performance und ein breites Angebot für Privat- und Kommerzkunden in Zentral- und Osteuropa an Banken vergeben: Im April erhielt die RBI AG von „Global Finance“ schon zum zehnten Mal den Titel „Best Bank in Central and Eastern Europe“. „EMEA Finance“ ernannte sie im Mai zum sechsten Mal zur „Best Bank in CEE & CIS“. Bereits zum achten Mal zeichneten „Euromoney“ und „The Banker“ sie zur „Besten Bank in Zentral- und Osteuropa“ bzw. zur „Bank of the Year in CEE“ aus. Zur „Bank des Jahres“ wurden darüber hinaus die RBI-Tochterbanken in Bosnien und Herzegowina, im Kosovo, in Kroatien, Rumänien sowie Serbien gekürt.

## Verantwortungsvolle Verkaufspraktiken und Marketing

Geldangelegenheiten sind auch Vertrauenssache. Untersuchungen belegen, dass Vertrauen das wichtigste Kriterium bei der Wahl einer Bank ist. Die RZB-Gruppe strebt daher eine klare und transparente Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen für alle Kunden und Anspruchsgruppen an. Bei der Werbung und Vermarktung unserer Produkte orientieren wir uns an strengen Grundsätzen, deren Sinn es ist, Kunden zu schützen. Eine falsche oder irreführende Werbung ist für uns inakzeptabel. Wir informieren unsere Kunden klar und hilfreich und stellen bei Empfehlungen sicher, dass diese ehrlich und fair abgegeben werden und die Kunden über Risiken, die durch die Nutzung unserer Produkte entstehen, angemessen aufgeklärt werden. Leider wurde in vier Netzwerkbanken den Vorschriften zu Produktinformation und -kennzeichnung nicht hundertprozentig entsprochen. Es wurden diesbezüglich fünf Strafen verhängt.

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



Pro-Ethik-Siegel

Mit Hilfe unserer strengen Compliance-Richtlinien streben wir für die gesamte RZB-Gruppe an, dass Marketing für keinerlei Aktivitäten in Zusammenhang mit Korruption missbraucht wird. Es gab dennoch in vier Netzwerkbanken insgesamt 23 Verstöße gegen Vorschriften in Bezug auf Werbung bzw. Vorfälle von Missachtung der freiwilligen Verhaltensregeln.

Internationale Werbe- und Marketingkampagnen werden ausschließlich im Head Office verantwortet. Alle lokalen Kampagnen mit breiter öffentlicher Werbewirkung (v. a. Fernsehspots, Einschaltungen in Printmedien und Internet) müssen mit der Marketing-Abteilung der RBI AG abgestimmt werden.

Der Missbrauch der Stellung als professioneller Marktteilnehmer beeinträchtigt das Vertrauen in einen funktionierenden Kapitalmarkt und zieht schwerwiegende Konsequenzen, sowohl für die RZB-Gruppe als auch für die involvierten Mitarbeiter, nach sich. 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. In RZB AG und RBI AG gab es dazu im Berichtszeitraum keinerlei Beanstandungen. In unseren Netzwerkbanken sind uns 18 laufende Verfahren in Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten bzw. Monopolbildung bekannt. Die diesbezüglichen Entscheidungen sind alle noch offen.

## Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Nachhaltigkeit im Kerngeschäft weiter zu verstärken, ist nach wie vor unser erklärtes Ziel. Durch unsere Produkte und Dienstleistungen können wir aufgrund der Hebelwirkung die größte Nachhaltigkeitswirkung erzielen. In einem schwierigen Geschäftsumfeld, in welchem die internen Ressourcen auf wirtschaftliche Herausforderungen aufgrund aktueller geopolitischer Entwicklungen und einer schwachen wirtschaftlichen Dynamik, aber auch in Zusammenhang mit verschärften aufsichtsrechtlichen Auflagen, konzentriert sind, betrachten wir dies als Weg der kleinen Schritte. So wirkt die RZB-Gruppe z. B. als Mitglied des VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.) in diversen Schwerpunktarbeitsgruppen, u. a. an der Entwicklung und Umsetzung höherer Standards für das Kerngeschäft von Banken, mit.

Eine berichtenswerte Entwicklung ist durch die Garantievereinbarungen der MIGA (Multilateral Investment Guarantee Agency) mit einigen Netzwerkbanken der RBI AG im ersten Quartal 2015 in Gang gekommen. MIGA, der Risikoversicherer für politisches Risiko der Weltbank-Gruppe, kündigte an, dass sie Garantien in Höhe von 457 Millionen Euro zur Unterstützung der Kreditvergabe an die Wirtschaft durch die RBI-Tochterbanken in Albanien, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Kosovo und Serbien ausstellen wird. Dies soll dazu beitragen, dass künftig wieder mehr Kredite vergeben werden können, was zur Stimulation der lokalen Wirtschaft, Beschäftigung und Armutsbekämpfung beiträgt. In Zusammenhang mit dem MIGA-Engagement wird von den betroffenen Netzwerkbanken erwartet, die Entwicklung und Einführung eines Umwelt- und Sozialmanagementsystems umzusetzen, welches dem jeweiligen Portfoliorisiko angepasst ist. Es wird erwartet, dass dies auch mittelfristig die allgemeine Nachhaltigkeitsleistung der jeweiligen Unternehmenskunden und Investitionsprojekte erhöht.

## Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Verantwortungsvoller Banker				
Übergeordnete Ziele: Verankerung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen; Forcierung von nachhaltigen Produkten				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Neu im Nachhaltigkeitsprogramm 2015	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 im Bereich Nachhaltigkeit im Kerngeschäft gewährleisten	Weitere verantwortungsvolle Finanzierungen etablieren.	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Implementierung von nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien in den Prozess der Kreditvergabe in weiteren drei Netzwerkbanken	Weitere drei Netzwerkbanken werden – aufgrund der aktuellen Kooperation mit MIGA – ebenfalls ein Environmental and Social Management System (ESMS) implementieren. (Vier von insgesamt 15 Netzwerkbanken wenden bereits ein ESMS gemäß IFC-Vorgaben seit 2014 an.)	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zusammenarbeit mit der FH-Krems im Rahmen eines „Josef-Ressel-Zentrums“ zur angewandten 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.	laufende Bearbeitung
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Erweiterung des Angebots an nachhaltigen Veranlagungsprodukten um einen weiteren Investmentfonds im Segment Nachhaltigkeit	Produktpalette der RKAG soll um einen weiteren gemischten Investmentfonds ergänzt werden.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2014	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Implementierung von nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien in den Prozess der Kreditvergabe in weiteren vier Netzwerkbanken	Einführung von Environmental and Social Management-Systemen (ESMS) entsprechend den Ausschlusskriterien und Leistungsstandards der International Finance Corporation (IFC) in vier Netzwerkbanken.	umgesetzt im Jahr 2014
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Angebot an nachhaltigen Produkten/Veranlagungsprodukten forcieren	Lancierung einer neuen Produktpalette im Herbst 2014 bei der RKAG: drei Investmentfonds im Segment Nachhaltigkeit aufliegen.	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014
	Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Nachhaltigkeitsbewusstsein bei Kundenberatern forcieren	Mitwirkung der RBI AG an Green Bond-Emissionen (European Investment Bank und Verbund).	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014
	Fairer Partner (Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken)	Gespräche mit Verantwortlichen im Haus führen und Konzept erstellen.	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014	
	Verantwortungsvoller Banker (Wertschöpfung)	Ermittlung der ökonomischen Wertschöpfung der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (inkl. RZB-Gruppe Österreich)	Erstellung eines Wertschöpfungsberichts gemeinsam mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut Economica und Publikation im März 2015.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2014 und 2015
Verantwortungsvoller Banker (Produktverantwortung)	Zusammenarbeit mit dem Ökosozialen Forum zur Unterstützung einer empirischen Studie zur nachhaltigen Geldanlage	Publikation der Studie im März 2015.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2013	Gesamt (Verantwortungsvoller Banker, Fairer Partner, Engagierter Bürger)	Erstellung eines Nachhaltigkeitsleitbilds	Veröffentlichung im Nachhaltigkeitsbericht-Update 2013 und im Internet.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2014



# Berichte aus den österreichischen Beteiligungen

## Valida Holding AG

### Kapitalanlage

Die Valida Vorsorge Management führt die Veranlagung des verwalteten Vermögens in größtmöglichem Einklang mit ökologischen und ethischen Grundsätzen durch.

### Betriebliche Vorsorgekasse

Das Nachhaltigkeitskonzept „Valida Plus Sustainability“ definiert die Grundstruktur, Kriterien, Methodik, Prozesse und Verantwortlichkeiten zu nachhaltigem Investment für 100 Prozent des veranlagten Vermögens der Valida Plus AG. Die Mag. Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung (rfu) beobachtet regelmäßig das Portfolio nach ethischen Kriterien. Zum Bilanzstichtag entsprachen 100 Prozent des Portfolios den Nachhaltigkeitsstandards.

Die Valida Plus wird dafür jährlich von der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) ausgezeichnet. 2015 hat sie für das Bilanzjahr 2014 das Gold-Zertifikat und damit die bestmögliche Auszeichnung erhalten. Dies ist bereits die dritte ÖGUT-Goldzertifizierung in Folge.



### Whistleblowing-Hotline/Compliance

Seit 1.1.2014 gibt es eine externe Whistleblowing-Hotline, bei der Valida-Mitarbeiter anonym Vorfälle und Verdachtsmomente melden können. Die Reports gelangen via RZB-Gruppe Bereich Compliance zu der Valida Compliance-Beauftragten. Im Berichtsjahr gab es keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen oder erhebliche Verfehlungen, wie Betrug, Diebstahl, Bestechung oder Korruption.

### Mehr Infos über die Valida Nachhaltigkeit

Die Valida veröffentlicht für das Bilanzjahr 2014 einen geprüften GRI G4 Nachhaltigkeits-Bericht (siehe [www.valida.at/downloadcenter](http://www.valida.at/downloadcenter)).

Aktuelle Nachhaltigkeitsaktivitäten sind auf der Website [www.valida.at/nachhaltigkeit](http://www.valida.at/nachhaltigkeit) nachzulesen.

## Raiffeisen Informatik GmbH

Ergänzend zur neuen Aufbauorganisation wurden eine neue Struktur in den Managementgremien in der Raiffeisen Informatik und ein Nachhaltigkeits-Management ins Leben gerufen. Dieses setzt sich zum Ziel, erfolgreiches Wirtschaften mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden und dadurch Wettbewerbsvorteile zu generieren. Derzeit wird die CSR Governance entwickelt und implementiert. Parallel dazu laufen Erhebungen, welche Aktivitäten in Bezug auf Nachhaltigkeit bereits gesetzt wurden.

Ebenso wurde das „Governance, Risk, Compliance Committee“ (GRC Committee) ins Leben gerufen. Dieses Gremium überwacht die Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlicher und unternehmerischer Regelungen, dokumentiert Regelverstöße und entwickelt Maßnahmen, Richtlinien und Vorschriften, die dazu beitragen, dass sich das Unternehmen Raiffeisen Informatik sowie deren Organe und Mitarbeiter regelgerecht und gesetzeskonform verhalten.

Neben Effizienz und Umweltschutz sind auch die Sicherheit und Verfügbarkeit unserer Infrastruktur der Kunden der Raiffeisen Informatik von elementarer Bedeutung. Mit großem Aufwand wurde ein ausgefeiltes Sicherheits- und Redundanzkonzept umgesetzt, das die Höchstverfügbarkeit und den höchsten Schutz der Daten garantiert.

## Raiffeisen evolution project development GmbH

### Zukunft braucht Werte

Raiffeisen evolution entstand 2003 aufgrund eines Zusammenschlusses mehrerer Projektentwicklungsgesellschaften von Raiffeisen und Strabag. Kerngeschäft ist die Entwicklung hochwertiger Wohn- und Gewerbeimmobilien in Österreich, Ost- und Südosteuropa. Des Weiteren ist Raiffeisen evolution auch als Dienstleistungsunternehmen tätig und realisierte bereits mehrere Immobilienprojekte für namhafte Konzerne. Seit Unternehmensgründung wurden 74 Projekte erfolgreich verkauft und insgesamt 736.205 m<sup>2</sup> (Bruttogeschossfläche) geschaffen.

Im Jahr 2006 brachte Raiffeisen evolution nachfolgende zukunftsweisende Wohnkonzepte auf den Markt:

### Praktizierte Energieeffizienz



Energie sparen, die Umwelt schonen und nebenbei noch Kosten senken: Bei jedem neuen Wohnprojekt des Wiener Developers wird automatisch dieses Konzept berücksichtigt. Somit baut Raiffeisen evolution ausschließlich Niedrigenergiehäuser, die einen möglichst hohen Energiestandard aufweisen und bei denen der Heizwärmebedarf weit unter dem eines gewöhnlichen Neubaus liegt. Durch die spezifische Bauweise wird der Energiebedarf gegenüber herkömmlichen Wohnhäusern wesentlich reduziert. Das ergibt neben einer CO<sub>2</sub>-Reduktion eine erhebliche Heizkostensparnis. Die Wohnhäuser werden gemäß der neuen Richtlinie 6 des Österreichischen Instituts für Bautechnik (OIB) in Effizienzklassen eingeteilt. Dies passiert mittels Energiekennzahlen. Durch eine durchdachte Optimierung des Baukörpers werden die Niedrigenergiewerte erreicht. Eine hervorragende Wärmedämmung der Außenbauteile sowie Fenster unterstützt dies maßgeblich. Dabei werden hochwärmedämmende Verglasungen und Rahmenprofile gewählt, die diese Optimierung ermöglichen. Eine mechanische Belüftung der Räume ist in der Regel nicht vorgesehen; die Beheizung erfolgt über konventionelle Heizkörper.

### Smart living mit Komfort



Dieses Konzept basiert auf sechs Säulen: Sicherheit, Komfort, Kommunikation, Homeworking, Unterhaltung und Kosteneinsparung. In all diesen Bereichen werden zukunftsweisende Technologien geplant und umgesetzt. Im Sinne von „smart living“ ermöglicht Raiffeisen evolution mit dem WOHN-BASE®-Konzept den Bewohnern ein Mehr an sozialer Vernetzung, Flexibilität und Lebensqualität. Das hauseigene gemeinsame Intranet-Portal ermöglicht die Kommunikation untereinander und die eigene Organisation. Die Einrichtungen Wellness-Base (Sauna, Solarium und Fitnessbereich sind direkt im Haus angesiedelt), Office-Base (ansprechender Raum mit Arbeitsplätzen sowie einer Besprechungsmöglichkeit und Teeküche) und Shop-Base (z. B. Anlieferungsmöglichkeiten für Kleiderreinigung, Bäckereien, Post) und Event-Base (hier steht ein großer Partyraum inklusive Küche zur Verfügung) sorgen für den nötigen Komfort.

### Anpassbarer Wohnbau



Barrierefreiheit wird bei Raiffeisen evolution groß geschrieben – aufgrund des demografischen Wandels und dem Wunsch, immer länger in den eigenen vier Wänden ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Das HUMAN-BASE®-Konzept wurde gemeinsam mit Experten entwickelt, die entweder selbst Betroffene sind bzw. für Institutionen arbeiten, die sich mit dem Thema intensiv beschäftigen. Das HUMAN-BASE®-Konzept zielt darauf ab, dass sich der Wohnraum mit dem Alter anpasst und ohne großen Aufwand adaptiert werden kann. So werden bereits beim Bau im Badezimmer die entsprechenden Unterkonstruktionen vorgesehen, um später z. B. Handgriffe bei der Badewanne anbringen zu können. Oder es können Badezimmer und Abstellraum zu einem geräumigeren Bad umfunktioniert werden. Die gesamte Wohnanlage ist barrierefrei gestaltet und wirkt nach außen wie ein ganz normales Wohn-

bauprojekt. Allerdings: Türen öffnen sich auf Knopfdruck, das Licht ist mittels Bewegungsmelder geregelt und ein entsprechendes Farbleitsystem mit kontrastierenden Farben hilft Personen mit einer Sehschwäche bei der Orientierung. Die Handläufe sind doppelt angeordnet, Kellerabteile und allgemeine Räumlichkeiten sind im Erdgeschoss untergebracht. Die Tiefgarage verfügt über entsprechende Parkplätze und auch hier öffnen die Zugangstüren automatisch. Alle im Konzept berücksichtigten Tools erleichtern dadurch den Alltag.

## Preise und Auszeichnungen 2014

Award	Projekt/Anlass	Status
Capital Finance International - CFI Awards	Raiffeisen evolution	Nominee - Best Real Estate Developer
GBB Award 2014	FCC_Promenada	Preisträger der Kat. „Projekte“ & DGNB-Rekordergebnis
Central & Eastern European Real Estate Quality Awards	FCC_Promenada	Building of the Year SEE
SEE Real Estate Awards	FCC_Promenada	Overall Project of the Year
Immobilien-Cäsar	Ernst Kovacs	Bauträger des Jahres
Business Superbrands©	Raiffeisen evolution	Business Superbrand
CEE CIJ Awards	Raiffeisen evolution	Commercial Developer of the Year
CEE CIJ Awards	FCC_Promenada	Best Retail Development of the Year
CEE CIJ Awards	Raiffeisen evolution	Environmental, Social & Sustainability Award

Raiffeisen evolution wurde 2013 vom EUREB-Institut als „wertvollste Wohnbaumarke Österreichs“ ausgezeichnet. Für das Wohnprojekt Jungstraße in der Wiener Leopoldstadt wurde das Unternehmen 2011 mit der klima:aktiv-Plakette ausgezeichnet.



Wohnprojekt Jungstraße, © Raiffeisen evolution



CSR Bericht 2013, © Raiffeisen evolution

## Raiffeisen Wohnbaubank AG

Die Raiffeisen Wohnbaubank AG begibt als Spezialinstitut steuerbegünstigte Wohnbauanleihen, über deren Emissionserlöse der österreichischen Wohnbauwirtschaft langfristige, preisgünstige und zinsstabile Finanzierungen für zweckgebundene inländische Projekte zur Verfügung gestellt werden. Diese Finanzierungen unterliegen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einem Wandel. Seit einigen Jahren werden verstärkt Neubauten finanziert, die durch ihren Passivhauscharakter oder aufgrund der Nutzung alternativer Energieformen zum Umwelt- und Klimaschutz beitragen. Derzeit wird besonderes Augenmerk auf Projekte mit sozialer Nachhaltigkeit, wie betreutes Wohnen oder Wohnstrukturen mit einer aktiven, funktionierenden Nachbarschaft, gelegt.

### Soziale Nachhaltigkeit im WohnProjekt „Urbanes Dorf“



Soziale Nachhaltigkeit im „Urbanen Dorf“, © Die Gemeinnützige Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft „Neues Leben“ reg. Gen.m.b.H.

Mit Mitteln aus der Emission von Raiffeisen Wohnbauanleihen wurde beispielsweise das Projekt „Urbanes Dorf“ in der Grellgasse in 1210 Wien durch die „NEUES LEBEN“ Gemeinnützige Bau-, Wohn- und Siedlungsgenossenschaft „Neues Leben“ registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung umgesetzt. Bei diesem Projekt steht der Gedanke der sozialen Nachhaltigkeit im Mittelpunkt. Das Wohnprojekt realisiert leistbares Wohnen im Grünen mit einem hohen Anteil an Haushalten mit Kindern und Jugendlichen. Die kleinstrukturierte Anordnung der neuen Wohneinheiten sowie zahlreiche Angebote im Außenbereich und den Gemeinschaftsräumen ermöglichen eine unkomplizierte Nachbarschafts- und Gemeinschaftsbildung.

Für die Bezugs- und Einwohnphase wurde ein Besiedlungsmanagement eingerichtet, das von einer Online-Befragung, der Errichtung einer Projekthomepage bis hin zur Abhaltung von Workshops und Themenabenden sowie soziokulturellen Veranstaltungen reichte. Die soziale Integration der Bewohner in eine überschaubare, funktionierende Nachbarschaft, gute soziale Netzwerke und damit eine gewisse „soziale Sicherheit“ im Wohnquartier prägen die soziale Nachhaltigkeit dieses Projektes. Das „Urbane Dorf“ ist eine Wohnanlage mit 52 Wohneinheiten und frei angeordneten Parkplätzen inmitten einer großen unverbauten Fläche mit einem Dorfplatz, einem Kleinkinder- und Jugendspielplatz, einer Liegewiese und zahlreichen Gemüsebeeten.

Glossar	
<b>blueCARD</b>	Gebäudezertifizierung der ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft) zur Bewertung der Nachhaltigkeit des Bestands.
<b>BREEAM-Zertifizierung (Building Research Establishment Environmental Assessment Method)</b>	Methode zur Zertifizierung nachhaltiger Gebäude und zuverlässiges ökologisches Kennzeichen für Gebäude. Bewertungen erfolgt unter verschiedenen Aspekten wie „Asset“ (bautechnischen Maßnahmen/Ausstattung) u. „Building Management“ (Bewirtschaftung). An BREEAM orientieren sich Immobilien-Investoren als auch Mieter.
<b>Environmental and Social Management System (ESMS)</b>	Satz von Richtlinien, Verfahren, Werkzeugen und internen Kapazitäten um die Umwelt- und Sozialrisiken der Kunden/Beteiligungen eines Finanzinstituts zu identifizieren, bewerten und zu verwalten.
<b>European Bank of Reconstruction and Development (EBRD)</b>	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung; wurde gegründet, um den Aufbau der Marktwirtschaft in Mittel- und Osteuropa zu unterstützen.
<b>European Investment Bank (EIB)</b>	Bank der Europäischen Union. Anteilseigner sind die EU-Mitgliedstaaten. Sie handelt in deren Auftrag und arbeitet eng mit den EU-Organen zusammen, um die Politik der EU umzusetzen.
<b>Green Bond Principles</b>	Freiwillige Verfahrens-Richtlinien welche durch Festlegen eines einheitlichen Green Bond-Emissionsprozesses die Transparenz dieses schnell wachsenden Marktes fördern. Sie stehen allen Institutionen offen, die bereits Green Bonds emittiert, gezeichnet oder platziert haben.
<b>International Capital Market Association (ICMA)</b>	Internationaler Verband der Kapitalmarktteilnehmer (Banken und Finanzdienstleister).
<b>International Finance Corporation (IFC)</b>	Internationale Entwicklungsbank, welche die Entwicklung des Privatsektors in Entwicklungs- und Schwellenländern fördert, z.B. durch Darlehen, Eigenkapitalbeteiligungen, Garantien u.a. Teil der Weltbankgruppe; Führend bei der Erarbeitung und Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards in der Zusammenarbeit mit dem Privatsektor.
<b>Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)</b>	System zur Klassifizierung ökologischen Bauens, das vom U.S. Green Building Council entwickelt wurde.
<b>Markets in Financial Instruments Directive (MiFID)</b>	Richtlinie der Europäischen Union (EU) zur Harmonisierung der Finanzmärkte im europäischen Binnenmarkt.
<b>Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA)</b>	Internationale Garantie-Agentur, welche Direktinvestitionen in Entwicklungs- und Schwellenländern fördert, indem sie Garantien für nichtkommerzielle Risiken anbietet (z.B. Transferbeschränkungen, Vertragsbruch, Krieg, zivile Unruhen und Enteignung), mit dem Ziel, die Armut zu verringern und den Lebensstandard der Bevölkerung zu verbessern; Teil der Weltbankgruppe.
<b>Net Promoter Score (NPS)</b>	Index für Kundenzufriedenheit, der mittelbar die Kundenzufriedenheit sowie Loyalität eines Kunden und unmittelbar dessen Bereitschaft zur Weiterempfehlung eines Unternehmens quantifiziert.
<b>ODRAZ</b>	Kroatische Abkürzung für Sustainable Community Development; unabhängiger ziviler Verein zur Unterstützung von Nachhaltigkeitsaktivitäten.
<b>Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)</b>	Nationale Förderstelle für wirtschaftsnahe Forschung in Österreich.
<b>Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilien (ÖGNI)</b>	Nichtregierungs- und Non-Profit-Organisation, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Wege und Lösungen für nachhaltiges Bauen zu entwickeln bzw. zu fördern, sowie mittels Zertifizierung, die Nachhaltigkeit und Energieeffizienz von Gebäuden zu klassifizieren.
<b>Single Euro Payments Area (SEPA)</b>	Einheitlicher Zahlungsverkehrsraum, der auf die Nutzung gleicher Verfahren und Standards im Euro-Zahlungsverkehr abzielt. Derzeit nehmen 34 europäische Länder teil.
<b>UNICO Bankengruppe</b>	Vereinigung der führenden europäischen Genossenschaftsbanken





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

# Fairer Partner

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

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

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

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

Die RZB-Gruppe steht für transparente Offenlegung und verantwortungsbewusste Vermarktung. Unsere Berichterstattung zur Geschäftstätigkeit und zur Nachhaltigkeit erfolgt transparent und umfassend nach anerkannten und legitimierten internationalen Standards (etwa der Global Reporting Initiative). Die Kommunikation gegenüber den Anspruchsgruppen geht dabei 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 in den Ländern und mit seinen Menschen sowie auf dem täglichen Bemühen unserer Mitarbeiter, dieses Vertrauen zu vertiefen – seit knapp 130 Jahren in Österreich und über 25 Jahren in CEE. Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg. Dieses Unternehmensprinzip haben wir verinnerlicht und leben es täglich, auch indem wir unseren Kunden aktiv individuell abgestimmte Lösungen für ihre Bedürfnisse anbieten.

Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital und der Schlüssel zum Erfolg der RZB-Gruppe. Sie stellen gleich nach unseren Kunden die zahlenmäßig größte Stakeholdergruppe dar. Wir fördern sie, fordern aber auch Leistung von ihnen. Wir bekennen uns dazu, das Leistungsprinzip zu leben und Teamgeist zu fördern. Deshalb wollen wir die Besten, die mit uns noch besser werden. Dafür geben wir auch 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 United Nations Global Compact, United Nations Environmental Programme Finance Initiative, Transparency International, der Global Reporting Initiative oder respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development.

Wir betrachten auch 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 setzt sich die RZB-Gruppe zum Ziel, negative Umweltauswirkungen an allen Standorten möglichst gering zu halten und – wenn möglich – über die Einhaltung gesetzlicher Auflagen und Anforderungen hinauszugehen (siehe Seite 110 ff.).



# Faire Geschäfts- und Betriebspraktiken

## Korruption und Geldwäsche

Wir tolerieren keine Form von Korruption, Geldwäsche, Betrug oder Insiderhandel und treten aktiv dagegen ein. Bei unseren Geschäfts- und Betriebspraktiken ist faires, ethisches und gesetzeskonformes Verhalten aller Mitarbeiter Grundvoraussetzung. Mechanismen zur Einhaltung von Gesetzen und internen oder externen Verhaltensregeln sind in allen Ländern, in denen die RZB-Gruppe tätig ist, durch unseren Code of Conduct (CoC) und klare, detaillierte Regelungen im Compliance-Handbuch etabliert. Das zentrale Compliance Office übernimmt dabei eine wichtige Schnittstellen- und Kontrollfunktion in unserem Unternehmen.

Das Fundament für unser Verhalten bildet der CoC, welcher u. a. die Vermeidung von Korruption, Bestechung und Geldwäsche sowie von Interessenskonflikten und Marktmissbrauch, die Beachtung des Datenschutzes und anderer sensibler Themen fest schreibt (siehe ab Seite 50, „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 unter Mitarbeitern. Er gewährleistet die Einhaltung höchstmöglicher Standards, die auf den Wertvorstellungen Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitiger Respekt, Initiative, Teamwork und Integrität basieren.

Jeder neue Mitarbeiter der RZB-Gruppe muss Schulungen zu diesem Themenbereich besuchen. Diese decken Aspekte der Korruptionsprävention 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 Korruptionsrisiken betroffen sind, angeboten. Die Bestimmungen des CoC gelten weltweit für alle Mitarbeiter. Im Jahr 2014 wurden 37 Prozent des Boards sowie ein Prozent der B-2 Manager, vier Prozent der sonstigen Manager und 41 Prozent der Mitarbeiter ohne Managementfunktion gruppenweit zum Thema Korruptionsprävention geschult.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Korruptionsprävention orientieren sich an den Prinzipien des UK Bribery Act 2010. Diese umfassen die Verpflichtung der Führungskräfte aller Einheiten der RZB-Gruppe eine Unternehmenskultur vorzugeben, in der jegliche Form von Wirtschaftskriminalität inakzeptabel ist. Die Bewertung und Beurteilung von dem innewohnenden Risiko erfolgt periodisch und wird entsprechend dokumentiert. Personen, welche Leistungen für uns erbringen, werden einer angemessenen Sorgfaltsprüfung unterzogen. Entsprechende Verfahren zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität sind klar kommuniziert und effektiv implementiert. Monitoring und Überprüfung der Prozesse erfolgen regelmäßig.

Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, schwerwiegende Verstöße gegen den CoC – wie 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 Dienstleister in Großbritannien (Group Whistle Blowing) erfolgen. Sämtliche Vorwürfe werden untersucht. Auf bisher eingegangene Korruptionsvorfälle wurde umgehend reagiert und es wurden entsprechend den Konzernvorschriften angemessene disziplinarische Maßnahmen bis hin zu Kündigungen gesetzt. Wir arbeiten laufend an der Findung und Schließung eventuell vorhandener Schlupflöcher im Regelwerk, um für die Zukunft die Risiken weitestgehend zu minimieren.

Der gemeinsam mit Group Compliance und einem international renommierten Berater auf Basis internationaler Best Practices entwickelte Benchmark- und Qualitätssicherungsprozess wurde 2011 und 2012 unter der Führung von Group Compliance gruppenweit angewendet. Die Ergebnisse und Empfehlungen, die alle 15 Netzwerkbanken in CEE samt ihrer Filialen abdeckten, zeigen ein starkes Commitment, gut eingeführte Prozesse und Regeln sowie laufende Bestrebungen, den höchstmöglichen Standard zu halten.

Diskussionen zur besseren Identifizierung aller Bereiche, die exponiert für Wirtschaftskriminalität sind, erfolgen üblicherweise auf Vorstandsebene bzw. mit der zweiten Führungsebene und sichern die entsprechende Awareness. Notwendige Maßnahmen und laufende vertiefende Schulungsmaßnahmen werden mit Unterstützung der lokalen Compliance-Abteilungen beziehungsweise den Financial Crime Management-Abteilungen umgesetzt. Diese ha-

ben auch eine zentrale Rolle bei der Korruptionsvermeidung bzw. Antikorruptionskontrolle sowie bei Geschäftstätigkeit in sensiblen Bereichen inne.

Die RZB-Gruppe gibt weder finanzielle noch Sachspenden an politische Parteien, Politiker oder diesen nahestehenden Institutionen. Klare Regelungen dazu sind im Code of Conduct festgelegt und werden von Compliance überwacht. Seit 2009 gab es diesbezüglich keine Zwischenfälle.

## Fairness gegenüber Anteilseignern

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

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

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

## Human Resources

Eigenverantwortung ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der RZB-Gruppe. Das Top-Management lebt verantwortungsvolles und nachhaltiges Geschäftsverhalten vor. Führungskräfte und Mitarbeiter werden bei uns nicht nur an ihren Ergebnissen gemessen, sondern auch am Verhalten. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung der Zukunft wurden 2014 verschiedene strategische Aktivitäten gesetzt.

Im Bereich Human Resources lag 2014 ein Schwerpunkt auf dem RZB-Programm „ZukunftPLUS“. Ziel war es, ein besseres Zusammenwirken der Raiffeisen Bankengruppe Österreich herbeizuführen. So wurden österreichweit klare Strukturen und Entscheidungswege vorgegeben. Diese Maßnahmen führten dazu, dass die Verbundunternehmen den Fokus auf ihre Kernkompetenzen richten konnten und gleichzeitig die Ressourcen von Stäben und Back-Offices gebündelt wurden. In einer sogenannten „Deep-Dive“-Phase wurden Prozessabläufe, die Handhabung von IT-Anwendungen und Infrastrukturthemen erarbeitet.

Als Kommunikationsmittel für die Mitarbeiter über die Entwicklungen wurde ein „ZukunftPLUS Blog“ eingerichtet. Hier wurden die Mitarbeiter auf dem Laufenden gehalten. Im Jahr 2014 konnten monatlich rund 4.400 Besucher verbucht



© Andreas Reisenberger

Wolfgang Strau, Head of HR Business Partners RZB & Verbundunternehmen, RBI AG

„2014 stand für HR im Zeichen der Schaffung eines integrierten Personalmanagements für RZB AG, RBI AG und Verbundunternehmen (VU). Im Rahmen des Programms ZukunftPLUS, das die generelle Bündelung von Servicefunktionen der VU in Shared Service Centers zum Ziel hatte, wurden auch die Personalabteilungen von RBI AG und VU zum HR-Bereich der RZB-Gruppe in Österreich zusammengeführt. Die Übernahme der gesamten personalwirtschaftlichen Agenden erfolgte mit 1.1.2015. HR verantwortete u. a. die arbeitsrechtliche Betreuung sowie die Change Management Begleitung des Gesamtprogramms. Ganz im Stil von Raiffeisen war es vordringliches Anliegen, die Personalmigrationen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Unternehmen und in einem Klima gegenseitiger Wertschätzung abzuwickeln. Intensive Gespräche mit den Betriebsräten und umfassende Mitarbeiterinformation waren daher selbstverständlich. Großer Fokus wurde auch auf die Optimierung und Standardisierung der HR-Prozesse sowie die Konsolidierung der HR IT Applikationen unter Berücksichtigung der Prozessanforderungen gelegt. HR der RZB-Gruppe freut sich darauf, als HR-Kompetenzzentrum der RZB-Gruppe der Ansprechpartner für hochqualitatives, strategisches Personalmanagement zu sein.“

ZITAT

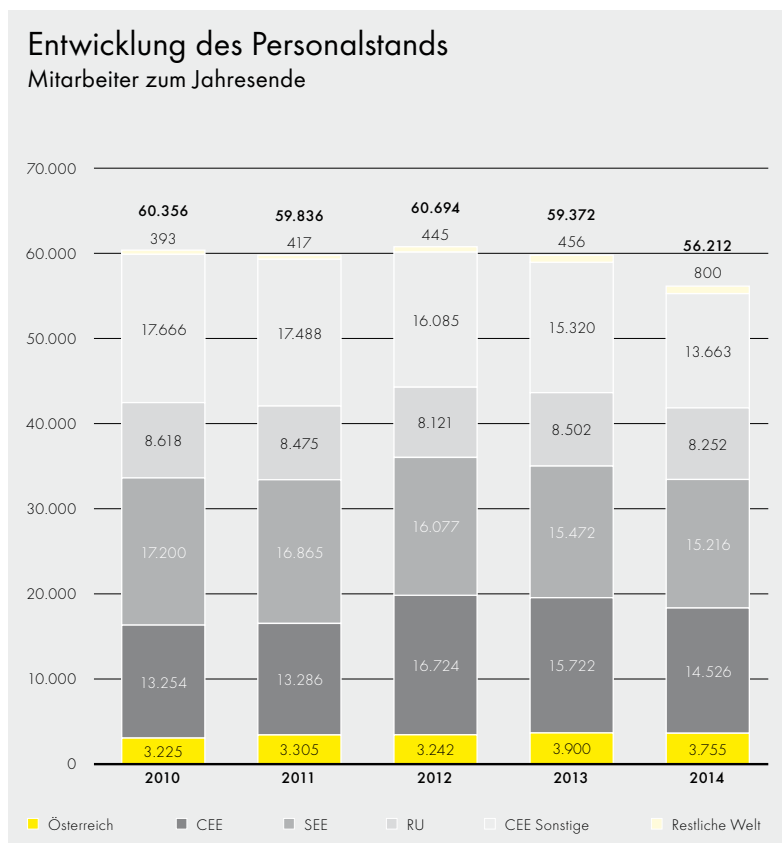


werden. Einen positiven Effekt im Hinblick auf die Kommunikation untereinander brachte das räumliche Zusammenrücken, welches 2015 fortgesetzt wird. Shared Services Center wurden gegründet, Experten aus den Unternehmen an einem Standort zusammengeführt und das Know-how gebündelt. Auch das HR-Team wurde am Standort Am Stadtpark zusammengeführt. Das „Wir-Gefühl“ konnte dadurch weiter gestärkt werden.

Das Programm „ZukunftPLUS“ wurde Ende 2014 formal abgeschlossen. Es ist gelungen, die Stärken der jeweiligen Unternehmen zu bewahren und die Bankengruppe für die Herausforderungen der Zukunft schlanker und effizienter aufzustellen. Das Einsparungspotenzial von rund 25 Millionen Euro pro Jahr kann voraussichtlich schon Ende 2015/Anfang 2016 erreicht werden.

## Daten & Fakten

Die RZB-Gruppe beschäftigte per 31.12.2014 56.212 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent), was gegenüber 2013 (59.372 Mitarbeiter) eine Verringerung um 5,3 Prozent ergibt. Der Großteil dieses Rückgangs ist auf die Entwicklungen in der Ukraine zurückzuführen. Der traditionell sehr hohe Anteil an Mitarbeiterinnen an der Gesamtbelegschaft lag bei 67 Prozent. Nachbesetzungen wurden vor allem in kritischen Funktionen getätigt, um fluktuationsbedingte Abgänge zu ersetzen. Die Fluktuationsrate betrug im Berichtszeitraum 22 Prozent (2013 waren es 19 Prozent). Das hohe Qualifikationsniveau der Mitarbeiter spiegelt sich in der Akademikerquote von 73 Prozent wider.





In der nachfolgenden Darstellung finden Sie einen Überblick, welche Maßnahmen im Bereich Human Resources in den einzelnen Unternehmen derzeit bereits umgesetzt werden.

Maßnahmenübersicht Fairer Partner/Human Resources																						
Thema	Maßnahme	Standort	CE				SEE				CEE	RU										
		Wien	RBIAG/ RZBAG	RBKS	RKAG	RL	RBPL	TBSK	RBSI	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBRY	AAVAL	RBRU	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Teilzeitarbeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Teleworking	✓		✓			✓		✓	✓		✓						✓				
	Betriebskindergarten	✓		✓	✓				✓				✓									
	Freie Tage für Väter im Falle einer Geburt	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Mitarbeiterentwicklung	Performance Management	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Talent Management	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gesundheit, Sicherheit und Unterstützung von Mitarbeitern	Sicherheitsmanagementsystem	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Programme für mentale Gesundheit	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Gesundheitscheck	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Förderung der Privatkrankenversicherung	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
	Förderung der Pensionskasse	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓
	Förderung von kulturellen Veranstaltungen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓

## Talent Management und Führungskräfteentwicklung

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

In unserer „RBI Group Management & Leadership Development Policy“ sind die Grundlagen für den diesbezüglichen Ansatz festgehalten. Als Konzern benötigen wir gemeinsame Kernelemente in unserer Kultur des Managements und der Menschenführung. Wir müssen in der Lage sein, offene Stellen hauptsächlich aus der Konzernmitte heraus zu besetzen und die nächste Generation von Spitzenmanagern vorzubereiten. Diese Politik leitet Führungskräfte und HR-Fachleute an und unterstützt sie in ihren Bemühungen, bereits amtierende Führungskräfte weiterzuentwickeln und fortlaufend unsere zukünftigen Führungspersönlichkeiten auszubauen. Sie beabsichtigt zudem, ein hochmodernes System zur Entwicklung der Unternehmens- und Menschenführung zu errichten.

Wir legen großen Wert auf eine individuelle Leistungsbeurteilung sowie eine schlüssige Verbindung zwischen dieser und der Auszahlung variabler, leistungsabhängiger Gehaltsbestandteile. Die Direktive „Standard Performance Management“ bildet den Rahmen für die an die länderspezifischen Erfordernisse angepassten lokalen Richtlinien. Das Leistungsmanagement ist ein Verfahren, das eine durchschaubare Aufschlüsselung der Geschäftsziele in einer Art und Weise bietet, sodass alle Beiträge von Führungskräften und Mitarbeitern auf die Gesamtziele der Organisation ausgerichtet sind. Es legt einen konzernweiten Rahmenplan für den Aufbau und das Verfahren des Leistungsmanagements fest. Es beschreibt, wie Leistung definiert und bemessen wird, wie organisatorische Zielvorgaben auf der Ebene des Einzelnen aufgeschlüsselt werden und letztendlich, wie das Leistungsmanagement mit anderen Verfahren der Personalpolitik, etwa Vergütung oder Entwicklung, verknüpft ist.

Im Berichtsjahr 2014 wurde im RBI-Konzern wieder ein starker Fokus auf Talent Management gesetzt. Die Schwerpunkte lagen dabei auf der Qualitätssteigerung der individuellen Entwicklungspläne sowie auf der Sicherstellung eines hohen Standards bei der Identifikation von Talenten. Dies wurde durch sogenannte Kalibrierungs-Meetings un-

terstützt. Der Nominierungsprozess für das Young Potential-Programm wurde an den Talent Management-Prozess angepasst und ein neues Programm für zukünftige Führungstalente wurde entwickelt.

Außerdem wurden Maßnahmen in der Führungskräfteentwicklung eng mit dem Prozess des Talent Managements vernetzt, um die Manager in ihrer Rolle als „People Developer“ zu stärken. Es wurden Workshops zum Thema Entwicklungsgespräche und Talent Development angeboten. Ein Development Center für zukünftige Führungskräfte wurde entwickelt und durchgeführt. Dabei wurden anhand diverser Aufgabenstellungen Kompetenz- und Stärkenprofile erstellt, die in weiterer Folge in individuelle Entwicklungspläne eingearbeitet wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt waren diverse Change-Begleitungen für Manager insbesondere in Bereichen, die umstrukturiert wurden. Für Manager der Verbundunternehmen fand als Teil des „ZukunftPLUS“-Programms eine Serie von Change-Workshops statt, um die Führungskräfte auf die Integration und Kooperation mit RZB AG/RBI AG vorzubereiten und diese bei den notwendigen Veränderungen zu unterstützen.

Im Bereich des „Executive Development“ wurden bewährte Programme erfolgreich durchgeführt und ein besonderes Augenmerk auf qualitativ hochwertige und zielführende Entwicklungspläne für Board Potentials in den Netzwerkbanken gelegt.

## Führungskräfteentwicklung in den Netzwerkbanken



In Ungarn konnte der Restrukturierungsprozess in der Netzwerkbank besonders erfolgreich umgesetzt werden, weshalb die „HR-Managerin“ der dort ansässigen Netzwerkbank, Ildikó Szőke, mit dem angesehenen Preis „HR Leader des Jahres“ ausgezeichnet wurde.

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Verleihung der „HR-Oscars“ wurde diese Auszeichnung zum ersten Mal von der nationalen ungarischen Vereinigung für Human Resources (OHE) vergeben. Ildikó Szőke wurde vom Vorstand der ungarischen Raiffeisen Bank und einigen Managern der Bank sowie von ihrem Team für die Auszeichnung nominiert. Eine externe Fachjury hat sie letztendlich als Gewinnerin auserkoren.

## Aus- und Weiterbildung

Zur Erreichung unserer wirtschaftlichen Ziele sind wir auf kompetente Mitarbeiter auf allen Ebenen angewiesen, weshalb wir eine Reihe von Programmen und Maßnahmen zur Personalentwicklung anbieten.

### eLearning

Der Fokus auf eLearning Trainings wurde auch 2014 fortgesetzt. Für alle Mitarbeiter im RBI-Konzern und in der RZB AG gab es 131 verschiedene eLearnings im Angebot.



© Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn

Ildikó Szőke, Head of Human Resources, Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn

*„In der Raiffeisenbank Zrt. in Ungarn wissen wir, dass unsere Kollegen der wichtigste Wert für unser Unternehmen sind. Sie können nachhaltige und gute Leistungen erbringen, wenn sie selbst engagiert und ausgeglichen sind. Für mich ist es wichtig, bei dem Kostendruck, dem wir unterliegen, die unterschiedlichen mentalen, stressreduzierenden und gesundheitsfördernden Programme nicht in Frage zu stellen. Um die Work-Life-Balance zu unterstützen, ermuntern wir auch Manager, die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit oder zur Arbeit im Home-Office zu nutzen. In meiner Verantwortung als Manager gebe ich meinen Mitarbeitern dieselben Freiheiten, über ihre Kapazitäten zu verfügen. Was für mich am meisten zählt, sind der Erfolg und die Ergebnisse, die wir mit unserer täglichen Arbeit erreichen. Ich bin froh, dass unsere Bank an einem speziellen Diversityprogramm teilnimmt, in dessen Rahmen wir Studenten der Roma über Stipendien und Praktika in unserer Bank fördern. Ebenso geben wir unser Bestes, um aus der Karenz zurückkehrende Frauen zu reintegrieren. Wir haben unsere Veränderungsreise betreffend Diversitymanagement und gesundheitsbezogene Programme begonnen und sind fest entschlossen, diese fortzusetzen.“*

ZITAT



Inhaltliche Schwerpunkte gab es zu Themen wie Compliance, IT-Sicherheit oder Operational Risk. In diesen Bereichen wurde mit den eLearnings vor allem den gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften Genüge getan und garantiert, dass alle Mitarbeiter mit den vorgeschriebenen Inhalten vertraut sind.

Insgesamt gab es 5.445 Anmeldungen für die angebotenen eLearning-Programme. In den Netzwerkbanken haben sich noch weitere 1.131 Teilnehmer für diese Art der Weiterbildung begeistert. eLearning hat sich in den letzten Jahren zu einem fixen Bestandteil bei den Trainingsangeboten entwickelt. Dieses Format ist besonders gut geeignet, um Inhalte einem großen Teilnehmerkreis zu vermitteln.

Die Trainingsadministration konnte mitarbeiterfreundlicher gestaltet werden. Die für Mitarbeiter kostenlosen eLearnings sind nicht mehr genehmigungspflichtig, was auch eine Vereinfachung für die Führungskräfte bedeutet. So können die jeweiligen Lernprogramme von jedem Mitarbeiter schnell und unbürokratisch absolviert werden.

## Fachausbildung (Professional Development)

Bei der fachlichen Weiterentwicklung lag 2014 besonderes Augenmerk darauf, die zeitlichen und budgetären Ressourcen möglichst für strategische Ziele und Initiativen zu nutzen. Während das Portfolio und die Teilnehmerzahlen an Standard-Trainings auch am Standort Wien leicht zurückgingen, wurde verstärkt in geschäftskritische Themenfelder, wie z. B. Prozessoptimierung, investiert. Weitere Schwerpunkte waren die Qualifizierung unserer Top-Führungskräfte und Schlüsselpersonen hinsichtlich „fit & proper“ sowie verpflichtende Trainings zu Compliance-Themen.

Bei der fachlichen Weiterentwicklung wurden funktionsübergreifende und internationale Rotations- und Austauschprogramme, besonders für identifizierte Talente und „High Potentials“, weiter ausgebaut. Bereits zum vierten Mal wurde das „International Young Potentials Program“ im RBI-Konzern erfolgreich gestartet. Folgende Banken haben 2014 daran teilgenommen: RBI AG, Österreich; Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., Kosovo; AO Raiffeisenbank, Russland; Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen; Raiffeisen Bank S.A., Rumänien; Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn; Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, Bulgarien; Priorbank JSC, Belarus; Raiffeisen Bank Sh.a., Albanien.

Weiters bieten wir Schulungen zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement an, mit dem Ziel, verantwortungsvoll handeln und entscheiden zu können. Diese werden gemeinsam mit dem Raiffeisen Campus veranstaltet und umfassen je ein zweitägiges Basis- und ein Aufbau-seminar. Im Jahr 2014 wurde ein neues Online-Training für Mitarbeiter der RZB AG und RBI AG über Nachhaltigkeitsthemen in der RZB-Gruppe vorbereitet. Das Training wird ab Sommer 2015 für alle neuen Mitarbeiter verpflichtend sein und auch einen Wissenstest beinhalten. Alle anderen Mitarbeiter können das Training freiwillig absolvieren.

## Weiterbildungsinitiativen in den Netzwerkbanken

Für neue Mitarbeiter gibt es in der Raiffeisen Bank Polska S.A. auch Schulungen betreffend Brandschutz und zur Gesundheit und Arbeitssicherheit, welche von der Abteilung Compliance angeboten werden. Außerdem wird jedes Jahr ein Erste Hilfe-Kurs für die Mitarbeiter organisiert, der von externen Anbietern durchgeführt wird. Diese Schulung ist nicht verpflichtend. Fünf Prozent der Mitarbeiter haben diese bereits absolviert.

In der Tatra banka, a.s. in der Slowakei wurde 2014 das Konzept der zielgruppenorientierten Entwicklung und Weiterbildung von Führungskräften, Talenten und Nachfolgekandidaten eingeführt. Die Programme „Managerial Academy“ (für neu ernannte Führungskräfte) und „Talent Academy“ werden weitergeführt.

Das Trainee-Programm der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik wendet sich an junge Talente an den Universitäten und bietet ihnen im Rahmen eines einjährigen Programms praktische Joberfahrungen. Im Jahr 2014 wurden elf Trainees von der Corporate Division übernommen.

Ein „Retail Branch Manager Pilot Succession-Programm“ für Nachwuchsführungskräfte bietet die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn ebenso wie die Möglichkeit zur Karriereberatung für alle Mitarbeiter. Schulungen zu Change Management unterstützen die richtige Anwendung des Change Management-Toolkits.

In der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurde die Schulungsarchitektur verbessert und entsprechend kommuniziert. Dabei wurde eine neue Regelung zu Schulungsmaßnahmen eingeführt. Der Online-Kalender mit den verschiede-

nen Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten ist jetzt für alle Mitarbeiter einsehbar. Zum Thema Vermeidung von Korruption fanden eLearning-Kurse für alle Mitarbeiter und Präsenztrainings für die Führungskräfte statt. Ein neues Training für Zeit- und Stressmanagement ist in Planung, ebenso Führungskräfte- und Coachingprogramme. Weitere wichtige Maßnahmen waren die 360°-Beurteilung der Führungskräfte und Entwicklungspläne.


Eine eigene Policy zu eLearning regelt verpflichtende Schulungen zu Themen wie Compliance, Vermeidung von Korruption und Geldwäsche bei der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. Diese neue Methodik stellt für die Bank eine exzellente Möglichkeit dar, mit geringem Budget hochwertige Kurse und Tests durchzuführen.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien schulte und testete 1.838 Mitarbeiter mittels eLearning zu folgenden Themen: Vermeidung von Korruption, Betrug und Geldwäsche, Compliance, Kreditbetrug und FATCA („Foreign Account Tax Compliance Act“). Im Jahr 2014 nahmen 2.446 Personen im Rahmen von Präsenzmaßnahmen an Fachschulungen, Soft Skills- oder Management-Trainings teil, das waren um 13 Prozent mehr als im Vorjahr.



In der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien startet im Mai 2014 die Bildungsmaßnahme „Inspire to Aspire - a Wakanda Challenge“. Es nahmen 48 Mitarbeiter der Führungsebenen B und B-1 daran teil. Ziel ist es, das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen. Das Programm hat folgende Schwerpunkte:

- Selbsterkenntnis: sein eigenes Motivationslevel kennen
- Persönliche Glaubwürdigkeit
- Zielsetzung mit Prioritäten: Klare Ziele und Möglichkeiten, diese zu erreichen, abgestimmt auf das „Big Picture“
- Konstruktives Feedback
- People Focus: mit Schlüsselworten die Persönlichkeit der Mitarbeiter erreichen
- Team Development



Programm Inspire to Aspire - a Wakanda Challenge, © RBRO

Erstmals wurde für alle Mitarbeiter auf B-1-Niveau der Raiffeisen banka a.d. in Serbien ein 360°-Feedback durchgeführt. Dabei wurden rund 450 Beurteilungen erstellt. Der nächste Schritt ist ein direktes Feedback vonseiten des jeweiligen Vorstandsmitgliedes. Ein „Manager of Managers - Development Assessment Center“ in der Lokalsprache wurde 2014 eingeführt. Verglichen mit 2013 nahmen im Jahr 2014 um 200 Prozent mehr Personen (173 Teilnehmer) an den Englischkursen und um 400 Prozent mehr Personen (40 Teilnehmer) an der internen Schulungsmaßnahme Stressmanagement teil. Erneut wurden kostenlose monatliche Raiffeisen-Workshops für Mitarbeiter angeboten. Folgende Themen wurden dabei u. a. abgedeckt: Visionen zu Zukunftstechnologien, Präsentationstraining, Pubertät - Zeit der Krisen, Herausforderungen und Möglichkeiten, Raucherentwöhnung (danach hörten tatsächlich mehrere Mitarbeiter auf zu rauchen) und Serbische Alpinrettung. Alle Workshops, die in Seminarräumen stattfinden, werden auf Video aufgenommen und den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt. Weiters wurden Tests zu den Themen Compliance und Vermeidung von Geldwäsche für alle Mitarbeiter durchgeführt. 2014 nahmen insgesamt 3.156 Mitarbeiter an Schulungen, Kursen, Workshops etc. über die eLearning-Plattform (RLM - Raiffeisen Learning Management) teil.

In der Priorbank JSC in Belarus nahmen in 2013 und 2014 alle Mitarbeiter an verpflichtenden Online-Schulungen zur Vermeidung von Betrug und Geldwäsche sowie 75 Prozent zu Anti-Korruption und dem Code of Conduct teil.

„Step in the Future“ ist ein Entwicklungsprogramm der Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine, um talentierte Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, damit die Organisation für künftige herausfordernde Aufgaben über einen Pool an Spezialisten verfügt.

Neue Mitarbeiter der AO Raiffeisenbank in Russland müssen ihr Wissen zu Compliance und Vermeidung von Geldwäsche bei einem Test unter Beweis stellen. Die operativen Mitarbeiter müssen einen solchen Test einmal

jährlich oder nach einer Änderung der entsprechenden russischen Gesetze durchführen. Die Schulung der Compliance-Themen wurde 2014 aktualisiert.

## Mitarbeiterereinbindung

### Mitarbeiterbefragungen

Im Jahr 2014 wurde erstmals ein konzernweites Mitarbeiter-Befragungsprojekt gestartet, um Daten konzernintern vergleichbar zu machen und eine optimale Kosteneffizienz zu erreichen. Dieses wurde gemeinsam mit der HAY Group, einem globalen, auf Personalthemen spezialisierten Beratungsunternehmen, durchgeführt. An dieser haben auch die RBI AG sowie die RZB AG teilgenommen.

Neben den beiden zentralen Faktoren Mitarbeiter-Engagement (das Commitment zum Unternehmen und die Bereitschaft zum freiwilligen Mehreinsatz) und Mitarbeiter-Enablement (das Vorhandensein eines erfolgsfördernden Umfelds) wurden zwölf weitere Dimensionen – z. B. Qualität und Kundenorientierung, Zusammenarbeit, strategische Ausrichtung, Leistungsorientierung und Training – erhoben.

Die Beteiligung von 70 Prozent (2011) stieg in der RBI AG auf 75 Prozent. Bei der Planung von Verbesserungsmaßnahmen wurde auf die direkte Einbindung der Mitarbeiter großer Wert gelegt. Die Aufarbeitung und Maßnahmenplanung erfolgte auf drei Ebenen: 1. Aufarbeitung auf der jeweiligen Unit- Ebene, 2. auf der Gesamtbankenebene für vom Vorstand als Priorität für das Gesamtunternehmen definierten Themen und 3. Aufarbeitung im Rahmen des Teilprojektes „arbeitspsychologische Evaluierung von Belastungen am Arbeitsplatz“.

#### Share!Shake!Shape!



Die Aufarbeitung der vom Vorstand priorisierten Themen für das Head Office in Wien, die sich aus der Mitarbeiterbefragung ergab, fand erstmalig im Rahmen einer Großgruppenveranstaltung unter dem Motto „Share!Shake!Shape!“ statt. 57 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte haben an diesem Tag intensiv an konkreten Empfehlungen für Verbesserungen in diesen Themenfeldern gearbeitet. Am Ende der Veranstaltung wurden die 17 neu entworfenen Maßnahmen im Beisein vom Vorstandsvorsitzenden präsentiert. In weiterer Folge wird an der konkreten Umsetzung der vorrangigen Vorschläge gearbeitet.



Arbeitsgruppe Veranstaltung Share! Shake! Shape!, © RBI AG



Plenum Veranstaltung Share! Shake! Shape!, © RBI AG

Beispielhaft für die Netzwerkbanken lag in der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien die Beteiligung an der Mitarbeiterbefragung bei erfreulichen 91 Prozent. Es wurden mehrere lokale Workshops abgehalten, um von den Führungskräften und allen Mitarbeitern konkrete Ideen für Verbesserungen einzuholen. Viele Projekte, die sich aus der Umfrage ergeben haben, befinden sich in der Umsetzungsphase oder kurz davor.



## Arbeitspsychologische Evaluierung in der RBI AG und RZB AG

Im Zuge der Mitarbeiterbefragung und der Aufarbeitung der gewonnenen Erkenntnisse wurden einige Themen zentral bearbeitet, um unternehmensweit ein einheitliches Vorgehen zu ermöglichen. Dazu zählen u. a. die Themenfelder „Gesundheit“ bzw. „Belastungen am Arbeitsplatz“. Diese Themen sind nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) in jedem österreichischen Unternehmen verpflichtend zu evaluieren und dem Arbeitsspektrator gegenüber zu dokumentieren. Im Zuge der Aufarbeitung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden diese Themengebiete in einem Teilprojekt bearbeitet.

Die „arbeitspsychologische Evaluierung von Belastungen am Arbeitsplatz“ soll Belastungen der Mitarbeiter feststellen und geeignete Gegensteuerungsmöglichkeiten identifizieren. Wir haben versucht Themen herauszufinden, die am Standort Wien einheitlich als belastend empfunden werden. Im Zuge dessen haben Kollegen aus den verschiedensten Organisationseinheiten gemeinsam daran gearbeitet, Lösungen zu finden, die für alle Mitarbeiter eine Verbesserung darstellen.

Konkret wurden Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Organisationseinheiten zu Workshops eingeladen, die von einem externen arbeitspsychologisch geschulten Moderator geleitet wurden. Im Rahmen dieser Workshops sind zuerst die Ursachen psychologischer Belastung erarbeitet worden. In einem „deep dive“-Prozess wurden diese konkretisiert und darauf aufbauende Lösungsvorschläge erhoben. Ergänzend dazu fanden auf Führungsebene Workshops zu den gleichen Themen statt, um ein möglichst breites Spektrum an Meinungen und Inputs zu erhalten. Die so erarbeiteten Lösungsansätze wurden in einem weiteren Schritt mit den Ergebnissen der Workshops aus der Mitarbeiterbefragung und mit den Erkenntnissen aus der Share! Shake! Shape!-Veranstaltung zusammengeführt. Die definierten Maßnahmen werden einen Schwerpunkt der Personalarbeit für 2015 darstellen.

## Mitsprache der Mitarbeiter

Wir legen großen Wert darauf, dass die Anliegen unserer Mitarbeiter ernst genommen und gehört werden. Mitarbeiter werden bei internen Veranstaltungen regelmäßig von den Vorständen aufgefordert, sich im Bedarfsfall direkt an sie zu wenden („Open Door Policy“). Anregungen und Kritik können darüber hinaus jederzeit an die Betriebsräte herangetragen werden, welche monatlich Termine mit den Vorstandsvorsitzenden (RBI AG und RZB AG) haben und Anliegen adressieren können.

Im Juni 2014 haben die Mitarbeitervertretungen aus Österreich, Polen, Rumänien, Slowenien und Ungarn den Prozess zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) gestartet. Daraufhin wurden auch Mitarbeitervertretungen in den anderen EU-Ländern eingerichtet und im Dezember 2014 fand die erste Verhandlungsrunde mit dem RBI-Vorstand statt. Der EBR wird die Interessen der Arbeitnehmer staatenübergreifend vertreten. Er muss vor wesentlichen Entscheidungen unterrichtet und angehört werden. Jedenfalls werden in allen Ländern die jeweils geltenden Regelungen und gesetzlichen Vorschriften zum Thema Arbeitnehmervertretung beachtet. Ein Anteil von 47 Prozent der Mitarbeiter im Konzern unterliegt Kollektivvertragsvereinbarungen.

In den sieben Arbeitsgruppen des Betriebsrats der RBI AG und RZB AG werden Anregungen von Mitarbeitern z. T. mit dem Betriebsarzt und dem Bereich „Human Resources“ bearbeitet und laufend Aktionen gesetzt. 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 oder Mobbing/Stress/Burnout). Andere werden kurzfristig zusammengestellt und arbeiten projektbezogen. Dabei sind es aber nur selten kostenintensive Themen, die hier erörtert werden. Häufig geht es um das Aufgreifen einer Idee und ihrer Umsetzung in die Praxis. In Summe werden jährlich etwa 200 Maßnahmen erarbeitet – somit sind die Arbeitsgruppen ein stetiger Nährboden für nachhaltige Verbesserungen.

Aus wirtschaftlicher und umweltfreundlicher Sicht stellte 2014 die Einführung des Job Tickets (siehe Seite 130) dar, welches 1.281 Mitarbeiter nutzen. Ein Erfolg der guten Betreuung der Mitarbeiter durch den Betriebsrat und das Betriebsrat-Büro ist, dass Anfang 2015 entschieden wurde, für die am Standort „R19“ in der Muthgasse in 1190 Wien ansässigen Unternehmen (dies sind neben RBI AG und RZB AG auch weitere Unternehmen wie die Raiffeisen-Leasing GmbH oder die Raiffeisen Bausparkasse) ein Betriebsrat-Service-Center nach Vorbild des Büros in der Zentrale Am Stadtpark einzurichten.

## Diversity Management und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Diversity Management trägt in vielerlei Hinsicht zum Erfolg der RZB-Gruppe bei, denn durch vielfältige Teams entstehen aus der Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven innovative Lösungen. Nicht nur deshalb haben Vorurteile und Diskriminierung von anderen Nationalitäten oder Kulturen in der RZB-Gruppe keinen Platz. Aus diesem Grund setzen wir uns für Gleichberechtigung unabhängig von Herkunft, sexueller Orientierung, Kultur, Geschlecht, Alter, Sprache, Einkommen, religiöser Überzeugung oder Behinderung ein. In unserem konzernweit geltenden Code of Conduct ist klar festgehalten, dass wir keinerlei Diskriminierung dulden. Dies ist auch in unseren Einstellungsrichtlinien in Bezug auf Bewerbungen klar geregelt.

Diversity ist in unseren Werten und Überzeugungen fest verankert. Wir haben eine offene, vorurteilsfreie Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten und ihre individuellen Talente einbringen können. Kulturelle und soziale Vielfalt gehören aufgrund der globalen Präsenz der RZB-Gruppe zum Tagesgeschäft im Human Resources Bereich.

Durch Diversity Management soll auch Chancengleichheit für Frauen geschaffen und gesichert werden. Für die Förderung von Frauen im Unternehmen sind entsprechende Rahmenbedingungen umzusetzen und ständig weiterzuentwickeln. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei ein sehr wichtiges Element. Zu den entsprechenden Maßnahmen zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle oder Telearbeit, die den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend in fast allen Tochterunternehmen angeboten werden.

### Gleichbehandlung

In Umsetzung der EU-Richtlinie gegen Diskriminierung wurde im Jahr 2011 eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen, um zu zeigen, dass Diskriminierung jeder Art in unserer Gruppe keinen Platz hat. Um der Ernsthaftigkeit dieses Themas noch mehr Gewicht einzuräumen, 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.

In der RZB AG und im RBI-Konzern werden regelmäßig Gehaltsanalysen durchgeführt. Durch unsere 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.

Zur Erreichung eines definierten Frauenanteils von 35 Prozent im Aufsichtsrat, Vorstand und höheren Management der RZB AG und RBI AG in den nächsten fünf bis zehn Jahren sind weitere Maßnahmen nötig. Direktansprachen, spezielle Förderprogramme, Spezialschwerpunkte bei der Talentidentifizierung sind zu verstärken.

Dem Vorstand ist bewusst, dass es der konsequenten Fortführung der bestehenden und auch neuer Initiativen bedarf, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Positionen weiter zu steigern.



© Andreas Reisenberger

Petra Pointinger, Head of HR RBI & Subsidiaries & Shared HR Services Austria, RBI AG

*„Im Grunde ist die Sache ja einfach. In einer Gesellschaft, die auf Nachhaltigkeit keinen Wert legt, kann jedes Unternehmen erfolgreich sein, auch ohne CR-Management. In einer Gesellschaft aber, für die Diversity sowie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf beispielsweise wirklich wichtig sind, wird ein Unternehmen ohne Nachhaltigkeitsmanagement auf lange Sicht Marktanteile verlieren und vielleicht sogar vom Markt verschwinden. Man ist also gut beraten, nicht nur den Markt, sondern auch die Entwicklung der Gesellschaft zu beobachten und frühzeitig die Weichen zu stellen. Denn echte Nachhaltigkeit kann man sich nicht von heute auf morgen wie ein modisches Kapperl aufsetzen. Das Thema Frauen im Topmanagement sehe ich als HR-Managerin nüchtern. Ein Unternehmen braucht gute Leute, in gewissen Bereichen die Besten. Wenn man die Besten hauptsächlich unter Männern sucht, verzichtet man auf die Hälfte des Potenzials, das die Menschheit zu bieten hat. Das wäre schade.“*

ZITAT



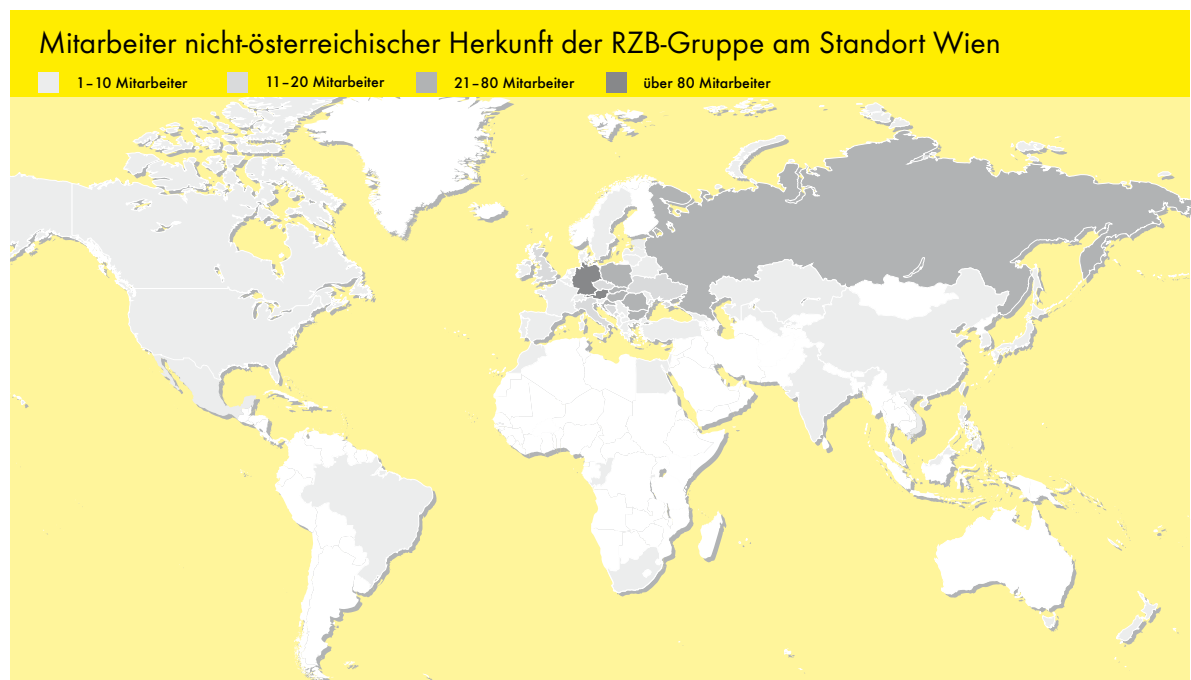
Der Anteil von weiblichen Teilnehmern an den Führungskräfteprogrammen im RBI-Konzern und der RZB AG betrug 2014:

Programm	Anteil weiblicher Teilnehmer
Basic Leadership Program	40%
Advanced Leadership Program	15%
Execute! Program	38%
Executive Development Trainings	43%

In den Netzwerkbanken des RBI-Konzerns ist die Frauenquote im Management seit Jahren sehr hoch.

## Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Standort Wien

2014 arbeiteten in der Zentrale in Wien 546 Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aus insgesamt 51 unterschiedlichen Nationen.



Die Tradition des „International Dinner“ wird schon seit mehr als sechs Jahren erfolgreich fortgeführt. Immer mehr neue Kollegen nehmen an diesen Treffen teil. Das „International Dinner“ hat sich in den letzten Jahren von einem nicht nur kulinarischen Event hin zu einem Zusammenkommen und einander Kennenlernen verwandelt. Bei dieser Gelegenheit kann man sowohl neue Kollegen aus verschiedenen Nationen als auch aus anderen Bereichen der Bank treffen. Im Jahr 2014 wurde die Möglichkeit des „International Dinner“ dazu genutzt, die Aufmerksamkeit der Kollegen in Form von kurzen Präsentationen auf die Kultur von anderen Ländern zu lenken oder um nachhaltige Initiativen, wie die H. Stepic CEE Charity, besser bekannt zu machen.



Ukrainische Speise Vareniki bei International Dinner RBI AG, © Daniela Tsoneva



Gruppenfoto International Dinner RBI AG, © Daniela Tsoneva



International Community, © Maria Nazarova

2014 haben sich einige Mitarbeiter zusammengeschlossen und gemeinsam mit HR die „International Community“ ins Leben gerufen, um ausländischen Kollegen, die nach Österreich gezogen sind, in allen Fragen rund um das Thema „Arbeiten und Leben in Wien“ zu helfen.

Um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich ein soziales Netzwerk aufzubauen, wurden u. a. auch sportliche Events organisiert.

Besonders erwähnen möchten wir den Betriebskindergarten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten an den Standorten Am Stadtpark und in der Muthgasse. Die Kulturarbeitsgruppe organisierte nahezu monatlich einen Event (Stadtführungen, Museumsbesuche); zusätzlich zur Theatergemeinde wird seit 2014 der Besuch des Vienna English Theatre gefördert.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist 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.



## Diversity-Initiativen in den Netzwerkbanken

Vor einigen Jahren wurde in der Raiffeisen Bank Polska S.A. ein Familienförderprogramm („Dbamy o Rodzinę“/ „Mother Care“) eingeführt. Es bietet Müttern und Vätern neugeborener Kinder unter anderem die Möglichkeiten der individuellen Anpassung der Arbeitszeit sowie der Nutzung von Arbeitsmitteln (Computer, Mobiltelefon) während der Karenz. Weiters beinhaltet es Gesundheitsdienstleistungen für die gesamte Familie und drei zusätzliche Urlaubstage für Väter im ersten Monat nach der Geburt eines Kindes. Die Bank verfügt über eine Antidiskriminierungs-Politik („Transparentny Bank“). Jeder Mitarbeiter kann Diskriminierung oder sonstigen Missbrauch direkt an die HR-Abteilung oder über andere definierte Kommunikationskanäle melden. Die Mitarbeiter können sich sicher fühlen, dass volle Vertraulichkeit gewährleistet wird.

Im Bereich Work-Life-Balance bietet die Tatra banka, a.s. in der Slowakei die Möglichkeit, durch einen verlängerten, teilweise bezahlten Urlaub (ein bis drei Monate für Führungskräfte, ein Monat für Mitarbeiter) einem Burnout vorzubeugen.

Auf Grund gesetzlicher Anforderung erstellte die slowenische Raiffeisen Banka d.d. drei neue Handbücher, darunter eines über das Verbot sexueller und anderer Belästigung. Weiters gibt es in der slowenischen Bank einen genauen Prozess im Falle von Mobbing sowie eine Mobbing-Beauftragte und ein Anti-Mobbing Board, das im Notfall kontaktiert wird. 2011 erhielt das Unternehmen ein Basis-Zertifikat als familienfreundliches Unternehmen. 2014 wurde dieses auf ein Voll-Zertifikat für familienfreundliche Unternehmen vom Ekvilib Institut ausgeweitet. Der Grund waren neue implementierte Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiter beitragen. Diese beinhalten einen Tag Sonderurlaub für Mitarbeiter mit Kindern in den ersten drei Schulstufen und im Kindergarten, Gratisveranstaltungen für Mitarbeiter und Weihnachtsgeschenke für die Kinder der Mitarbeiter sowie weitere Initiativen.



2008 gründete die Raiffeisenbank a.s. in Prag als erstes tschechisches Unternehmen einen Betriebskindergarten namens ŽIRAIFKA. Derzeit besuchen 80 Kinder von Mitarbeitern diesen Kindergarten. Dieser unterstützt die Mitarbeiter bei der Rückkehr aus der Karenz, da es besonders für kleine Kinder nur wenige öffentliche Kindergartenplätze gibt. Die Bank übernimmt 62 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.



Diversity-Programm „Odyssey-Leadership“, © RBCZ



Diversity-Programm „Odyssey-Leadership“, © RBCZ



Im Jahr 2013 nahmen Mitarbeiterinnen der Raiffeisenbank a.s. in Tschechien erstmals am Programm „Odyssey-Leadership“ teil. Dieses ist ein firmenübergreifendes Diversity-Programm für talentierte weibliche Führungskräfte aus ganz Tschechien, das sich über zehn Monate erstreckt. Ziel ist es, weibliche Führungskräfte der Raiffeisenbank a.s. in Tschechien auf mehreren Gebieten zu fördern: effektiver Führungsstil, Steigerung von Selbstvertrauen und Mut sowie Ausbau des Netzwerks mit anderen Frauen in der tschechischen Wirtschaft, die ähnliche Interessen haben. Aufgrund der positiven Rückmeldungen aus 2013 wurde eine weitere Gruppe von fünf (acht in 2013) weiblichen Führungskräften der Raiffeisenbank für das Programm nominiert, um die Zahl der weiblichen Führungskräfte an der Unternehmensspitze zu erhöhen. Insgesamt nehmen rund 35 Frauen aus Tschechien am Programm „Odyssey-Leadership“ teil. Derzeit gibt es zwei Module – ein Basismodul und ein Fortgeschrittenenmodul, in das einige Absolventinnen des Basismoduls einsteigen können.

In der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn gibt es die Möglichkeit des Telearbeitens. Derzeit arbeiten 19 Mitarbeiter teilweise von zu Hause aus. Alle Mitarbeiter können Teilzeitarbeit wählen, besonders jene, die aus der Karenz zurückkehren. 2014 betrug der Anteil an Teilzeitkräften drei Prozent. Bei Geburt eines Kindes erhält der Vater fünf Tage Sonderurlaub.

Die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina bietet eine Refundierung der Kosten für Kleinkinderbetreuung für Elternteile, die freiwillig vorzeitig (vor dem ersten Geburtstag des Kindes) aus der Karenz zurückkehren. Der Vertrag mit der Agentur „USPON“ zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung im Call Center, der seit 2010 besteht, wurde 2014 fortgesetzt. Es werden zur Zeit drei Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt. Im Compliance Manual sind klare Prozesse im Falle einer Diskriminierung oder von Mobbing, basierend auf den Anti-Diskriminierungs-Grundsätzen im konzernweiten Code of Conduct, festgehalten.

Neben der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit bietet die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. in Prishtina einen Firmenkinder- garten sowie eine Gesundheitsversicherung für Eltern und Kinder.

Eines der Projekte, das direkt auf die Mitarbeiterumfrage in der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien mit einer Beteiligung von 91 Prozent zurückgeht, ist die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten bzw. von Telearbeit für alle Mitarbeiter in Einheiten, in denen diese Arbeitsformen die Standardprozesse nicht beeinträchtigen. Weiters nimmt die Bank am Projekt „To employment with top employers“ teil, welches die Beschäftigungsmöglichkeiten von Bevölkerungsgruppen, die am kroatischen Arbeitsmarkt stark benachteiligt werden, verbessern soll. Wenn das Projekt vom Europäischen Sozialfonds positiv beurteilt wird, kann es wie geplant im Jahr 2015 und der ersten Jahreshälfte 2016 durchgeführt werden.



## Gesundheit und Sicherheit

Für jedes Unternehmen sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter die Basis für den Erfolg. Die RZB-Gruppe leistet dafür mit verschiedenen Angeboten und Einrichtungen einiges an Vorsorge und Unterstützung. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen bieten wir zahlreiche freiwillige Angebote wie Gesundenuntersuchungen, Ernährungsberatungen oder Vitalchecks. 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 ebenso wie in den Jahren 2013 und 2012 bei drei Prozent. Es gab keine Todesfälle. Die Verletzungsrate nach ILO beträgt 0,18 (0,23 in 2013).

### Gesundheitsmaßnahmen am Standort Wien

Ergonomisch ausgerichtete Büros schaffen die Voraussetzungen für gesundes Arbeiten. Um dies zu gewährleisten, finden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen durch unseren Betriebsarzt statt, der auch die restliche arbeitsmedizinische Betreuung gewährleistet. Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu bewahren und zu fördern, werden diverse sportliche Aktivitäten durch Kostenübernahme oder durch das Angebot von Räumlichkeiten unterstützt. Auf eigene Zeit und Kosten stehen den Mitarbeitern in den Räumlichkeiten des Unternehmens außerdem Akupunktur, Cranio-Sacral-Therapie, Ernährungsberatung, Hara Shiatsu, Massagen, Osteopathie, Physiotherapie, Klangband und Hypnosetherapien zur Verfügung.

Für Mitarbeiter sowie teilweise auch für deren Angehörige (Ehepartner, Lebensgefährten, Kinder) wird ein Zuschuss zu einer Gruppenkrankenversicherung gewährt.

Jährlich wird eine Gesundheitswoche in Kooperation mit der Gesundheitsorganisation „Health & Life“ veranstaltet. Die Mitarbeiter können sich kostenlos oder durch eine geringe Kostenbeteiligung einer ganzheitlichen Gesundenuntersuchung unterziehen. Im Jahr 2014 nahmen daran 636 Mitarbeiter und bei fünf geförderten Zusatzuntersuchungen je zwischen 95 und 223 Mitarbeiter teil. Zusätzlich wurden 2014 ein Männervorsorgepaket und eine Darmkrebsvorsorge angeboten.

Den Auftakt der Gesundheitswoche bildete der „UNIQA-Vitaltruck“, der interessierten Mitarbeitern die Möglichkeit bot, ihren Fitnessstatus fachmännisch bestimmen zu lassen und sich Trainingsinputs zu holen. Abgerundet werden die Gesundheitswochen durch diverse Fachvorträge und Sportangebote. Zur Verbesserung der Lichtbedingungen im Handelsraum wurde mit dem Einsatz von individuell steuerbaren Speziallampen, die das komplette Lichtspektrum abdecken, ein langjähriges Beleuchtungsproblem auf 156 Arbeitsplätzen gelöst.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, diverse Impfaktionen (wie z. B. Zeckenschutzimpfungen, Influenzaimpfungen) im Rahmen ihrer Arbeitszeit durch unseren Betriebsarzt zu nutzen. Die Gesundheitswochen im September wurden von den Mitarbeitern stark genutzt – auch deshalb, weil sie von Welt-, Vizewelt-, Europameistern und Skistars unterstützt und mitgestaltet wurden (Fadi Merza, Roland Garber, Nik Berger und Kathrin Zettel).



Nik Berger bei den Gesundheitswochen der RBI AG, © RBI AG



Fadi Merza bei den Gesundheitswochen der RBI AG, © RBI AG

Im Bereich von „Mentale Gesundheit“ wird besonderer Wert auf die Vorsorge bei psychischen Belastungen der Mitarbeiter gelegt. Hierfür steht ein externer Spezialist zur Verfügung, den die Mitarbeiter zum Thema Burnout-Prävention und zur Stressbewältigung kontaktieren können (ohne, dass der Arbeitgeber darüber informiert wird). Darüber hinaus fanden 2014 Vorträge für Führungskräfte zu diesem Thema statt, um die Manager in ihrer Kompetenz zur Erkennung/Vermeidung von Stress und Überbelastung zu stärken. Es werden verstärkt Coachings, wenn erforderlich auch Mediationen, eingesetzt, um konkrete psychische Belastungssituationen (z. B. Konflikte mit Kollegen) lösen zu können.

Weiters hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, fünf Therapieeinheiten bei einem auf Burnout und Stressmanagement spezialisierten Institut zu nutzen, deren Kosten größtenteils vom Unternehmen übernommen werden. Auch am Raiffeisen-internen Bildungsinstitut „Raiffeisen Campus“ gibt es entsprechende Seminarangebote zum Thema „Mentale Gesundheit“.

Der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. ist es ein besonderes Anliegen, als Arbeitgeber die präventive Gesundheitsvorsorge ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2014 eine umfassende kostenlose Gesundheitsuntersuchung (in Zusammenarbeit mit der Magistratsabteilung 15) angeboten, die die Mitarbeiter an ihrer Arbeitsstätte in Anspruch nehmen konnten. Ausgebaut wurde zusätzlich das Programm des firmeneigenen Sportvereins, der mit Angeboten von Volleyball über Yoga und Rückentraining die Mitarbeiter zu mehr Bewegung motivieren und Ausgleich zur vorwiegend sitzenden Tätigkeit bieten will. Im Herbst 2014 fand darüber hinaus ein Workshop im Rahmen des Projektes „Evaluierung psychisch bedingter Belastungen am Arbeitsplatz“ statt, bei dem ein Team aus Experten und Mitarbeitern Vorschläge für eine nachhaltige Verbesserung des Arbeitsumfeldes entwickelte.

Die Raiffeisen-Kapitalanlage GmbH legt schon seit Jahren hohen Wert auf das betriebliche Gesundheitswesen. Es finden dazu regelmäßige Evaluierungen und Schulungen etwa zu Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen, Arbeitsplatzevaluierung oder Klimamessungen statt und, wie zuletzt 2014, umfangreiche Mitarbeiter-Workshops zur Stressbelastung. Zudem wurden im Jahr 2014 erstmals die rechtlich notwendige Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt und entsprechende Maßnahmen festgesetzt. Im Haus befindet sich ein betriebseigenes Fitness-Center. Es werden umfangreiche interne Sport- und Gymnastik-Kurse angeboten. Neben weiteren Förderungen (Sport, Kultur) ist v. a. eine geförderte Zusatzkrankenversicherung für Mitarbeiter und deren Angehörige zu erwähnen.

In der Raiffeisen-Leasing GmbH schaffen ergonomisch ausgerichtete Büros die Voraussetzungen für gesundes Arbeiten. Um dies dauerhaft zu gewährleisten, finden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen durch den Betriebsarzt statt, der auch die restliche gesundheitliche Betreuung am Standort Wien sicherstellt. Auf eigene Zeit und Kosten stehen den Mitarbeitern in den Räumlichkeiten des Unternehmens außerdem Akupunktur, Cranio-Sakrale-Therapie, Ernährungsberatung, Hara Shiatsu, Massagen, Osteopathie, Physiotherapie, Klangband und Hypnosetherapien zur Verfügung. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, eine 24-Stunden-Herzfrequenzmessung durchzuführen. Weiters wird jährlich das Leasing-Fußballturnier organisiert, um sowohl die Gesundheit als auch den Zusammenhalt innerhalb des Unternehmens zu fördern.

## Gesundheitsinitiativen in unseren Netzwerkbanken

Alle Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Polska S.A., die zumindest Halbtagsbeschäftigte sind, werden von der privaten Krankenversicherung erfasst, die von der Bank bezahlt wird. Für alle Bankmitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen besteht eine Lebensversicherung. Der Deckungsumfang hängt von einem mit der Position verbundenen Grading ab. Die Versicherungsprämie wird von der Bank und dem Mitarbeiter zu gleichen Teilen (50/50) getragen. Die Bank fördert und unterstützt die Interessen ihrer Mitarbeiter, indem sie verschiedene Aktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur finanziert. 2014 wurde ein Bestellsystem (auf Cafeteria-Basis) eingeführt, aus welchem die Mitarbeiter aus den ihnen zugänglichen Kategorien attraktive Sozialleistungen (z. B. Fitnesscenter, Theater- und Kinotickets, Gutscheine für Wochenendurlaube) wählen können.

Zur Gesundheitsvorsorge können die Mitarbeiter der Tatra banka, a.s. in der Slowakei im Rahmen eines Cafeteria-Systems verschiedene Angebote aus den Bereichen Medizin und Vorsorge auf ihr individuelles Konto buchen. Für Top-Manager wurden Verträge mit medizinischen Versorgungszentren abgeschlossen, die private Gesundheitsleistungen erbringen.

Die Raiffeisen Banka d.d in Slowenien bietet den Mitarbeitern alle drei Jahre eine Gesundenuntersuchung an und fördert einen gesunden Lebensstil durch das Sponsoring des Raiffeisen Bank Sportclubs, der kostenlose Freizeitangebote für alle Mitarbeiter bietet. Auf Grund gesetzlicher Anforderungen erstellte die Bank Handbücher zu den Bereichen Alkoholtests sowie zum Einfluss psychoaktiver Substanzen am Arbeitsplatz und der Überwachung krankheits- oder verletzungsbedingter Abwesenheiten.

In der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik können für Mitarbeiter an einer Grippe-Impfaktion teilnehmen. 2014 nutzten 233 Mitarbeiter dieses Angebot.

Bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn können die Möglichkeit zu regelmäßigen medizinischen Untersuchungen für Führungskräfte. Weiters wurden 2014 Augenuntersuchungen für alle Mitarbeiter durchgeführt.



Im Jahr 2013 startete das Projekt „Fit for Job – Mindfulness, StressFitness, REcharged“ bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn. Gründe waren eine Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2011 sowie die Zunahme von Stresssituationen und die

Verringerung von Erholungsmöglichkeiten. Um hier gegenzusteuern, wurden Programme für ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld eingeführt, die verschiedene Bedürfnisse, Lebenssituationen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter abdecken. Dies beinhaltet Trainings in den Bereichen:

- Entspannung und Aufmerksamkeit (Mindfulness)
- Anforderungsbewältigung (StressFitness und REcharged)
- Verhalten (Fit for Job)

Die gesteigerten Fähigkeiten zur Stress- und Konfliktbewältigung führen zu einer erhöhten Ausgeglichenheit und Motivation. Die Mitarbeiter können ihre Energie besser auf die Arbeit fokussieren. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an diesen Programmen zur Steigerung des Energielevels teilzunehmen. 292 Kollegen haben diese bereits wahrgenommen.



Plakat „Fit for Job“, Raiffeisenbank Zrt. Ungarn

Bei der Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien wurde eine private Gesundheitsversicherung für die Mitarbeiter abgeschlossen. Jeder Mitarbeiter, der von der Polizze erfasst ist, hat das Anrecht auf eine Vorsorge- und Akutuntersuchung, die von der Versicherungsgesellschaft (Sigal) im Rahmen des Vertrags gedeckt sind. Weiters gibt es in der Bank einen Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit, wie in den albanischen Gesetzen vorgesehen. Dessen Aufgabe ist es, zum Schutz der geistigen und körperlichen Gesundheit der Mitarbeiter beizutragen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie Risiken am Arbeitsplatz zu vermeiden. Es wurde auch ein Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragter für die Bank ernannt. Zu seinen Aufgaben zählen: Verantwortung für Erste Hilfe, Brandschutz und Evakuierung im Brandfall, Durchführung der nötigen Maßnahmen, um Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Der Vertrag mit dem kantonalen Arbeitsmedizin-Service der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina, der effiziente medizinische Dienstleistungen für die Mitarbeiter der Bank erbringt und ihnen Begünstigungen einräumt, wurde verlängert. Die Verfügbarkeit von medizinischen Leistungen durch Arbeitsmediziner wurde von einer auf zwei Schichten erweitert. Andere Spezialisten sind nach Bedarf verfügbar. Die Wartezeiten bei medizinischen Untersuchungen wurden verkürzt.

Bei der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD wurde 2014 ein neues Training für Zeit- und Stressmanagement vorbereitet. Für alle Mitarbeiter werden weiterhin eine Zusatzkrankenversicherung und regelmäßige Untersuchungen angeboten.

Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. bietet folgende Sozialleistungen: Krankenversicherung, Lebensversicherung, Sonderkonditionen für eigene (Bank-)Produkte, Rabattprogramme, Sonderkonditionen und Ermäßigungen, verbilligte Eintrittskarten (Sport, Kultur etc.) und Sportangebote. Weiters gibt es Kurse für Stressmanagement und positives Denken.

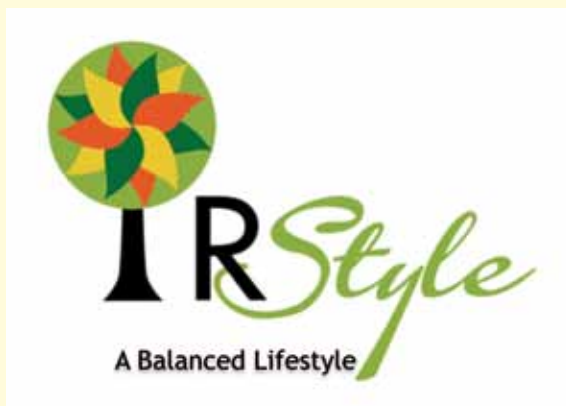
Aufgrund der Raubüberfälle, die 2014 stattfanden, wurde den Mitarbeitern dreier betroffener Filialen der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien Krisenintervention angeboten. Für alle Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Überfalls in den Filialen anwesend waren, hat die Bank Beratung und Unterstützung ermöglicht. Es wurde unverzüglich ein Team für Krisenintervention (externe Experten und Psychologen) einbezogen. Die Intervention fand am Tag des Überfalls bzw. am darauf folgenden Tag statt. Weiterführende Hilfe wurde angeboten. Wenn notwendig, wurden den Mitarbeitern auch bezahlte Erholungstage gewährt. Die Mitarbeitern erhielten ebenso entsprechende berufsbegleitende Sicherheitstrainings und schriftliche Verhaltensregeln.

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien bietet allen Mitarbeitern eine Unfallversicherung sowie die Möglichkeit Gesundheitsdienstleistungen begünstigt in Anspruch zu nehmen.



Unter dem Namen „RStyle – A Balanced Lifestyle“ bietet die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien ein Programm, das allen Mitarbeitern der Organisation zur Verfügung steht. Es startete im Juni 2013. Die Vision des Projektes ist es, ein Set an Maßnahmen für ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld – basierend auf den drei Säulen von physischer Gesundheit, psycho-emotionaler Balance und gesunden Beziehungen – zur Verfügung zu stellen. Es bietet den Mitarbeitern passende Lösungen, 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. Es haben bereits mehr als 3.500 Mitarbeiter an den Programmen teilgenommen. Sie beinhalten zum Beispiel:

- Kindererziehung: die Rollen von Eltern und verschiedenste Entwicklungstests für Kinder
- Persönlichkeitsentwicklung mit Tests und Expertenworkshops
- Gesunde Ernährung: Kochkurse und -vorführungen, gesundes Essen in der Kantine und bei Firmenveranstaltungen
- Reisen, Sport und Gemeinschaftsveranstaltungen



Projekt RStyle - A Balanced Lifestyle



RStyle-Event Bucuresti-Brasov by bike, © SmartAthletic

Eine jährliche Vorsorgeuntersuchung bietet die Raiffeisen banka a.d. in Serbien für Geschäftsstellenleiter sowie für Mitarbeiter, die älter als 40 Jahre sind (Mitarbeiter mit Positionen unter B-3 und unter 40 können diese Untersuchung alle zwei Jahre in Anspruch nehmen) ebenso wie eine zusätzliche Untersuchung zwei Jahre nach der Pensionierung. 2014 wurde eine Vielzahl von Aktivitäten und Sozialleistungen für die Mitarbeiter im Bereich Gesundheit fortgeführt. Die Bank organisierte zwei Blutspendeaktionen und die jährliche Gripeschutzimpfung. Im Fall einer schwerwiegenden Krankheit wird den Mitarbeitern finanzielle Unterstützung angeboten (einmalige Hilfe oder monatliche Zahlungen in Höhe des vollen Gehalts) und Hilfe über den Sozialfonds „Boško Kostić Stiftung“. Bei der zusätzlichen Pensionsversicherung (Raiffeisen Future) verdoppelte die Bank 2014 für alle Mitarbeiter, die selbst in die Pensionsversicherung einzahlen, die Prämienzahlung. Es gibt Yogakurse, Fußballtraining und Chorstunden, die zur Work-Life-Balance und zur Vermeidung von Burnout beitragen helfen. Ein Sporttag für alle Mitarbeiter und ihre Kinder wurde durchgeführt. Die freiwillige Krankenversicherung MedUniqa wurde 2013 eingeführt und 2014 für alle Mitarbeiter angeboten. Auch Familienmitglieder können mitversichert werden, wofür Sonderkonditionen gelten.

# Personalmarketing

## RBI AG – einer der begehrtesten Arbeitgeber

Die RBI AG konnte sich in Österreich im Jahr 2014 bei der „Universum Studie“ um zwei Plätze verbessern und erreichte Rang 5 der attraktivsten Arbeitgeber. Dieses Ergebnis zeigt, dass wir als Arbeitgeber im nationalen Vergleich sehr gute Arbeitsbedingungen, Trainings- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten sowie zahlreiche Benefits bieten.

Begehrteste Arbeitgeber bei Studierenden	
Wirtschaftswissenschaften	Technikstudien
① Red Bull	① Google
② Google	② BMW
③ BMW	③ Siemens
④ Audi	④ Audi
⑤ Raiffeisen	⑤ Red Bull

Quelle: Universum Studie

## Gute Ausbildung – guter Einstieg

Wir pflegen seit Jahren eine gute Beziehung zu Studierenden und Absolventen. Als Partner und Sponsor verschiedenster Hochschulen in Österreich engagieren wir uns besonders in der aktiven Gestaltung von Lehraufträgen, Gastvorträgen sowie der Betreuung von Seminararbeiten bzw. unterstützen bei Bachelor- und Masterarbeiten.

Wir nehmen an den großen österreichischen Karrieremessen teil, z. B. an der „Career Calling“, dem „TUday“ oder an diversen anderen Networking-Veranstaltungen, bei denen Wirtschaft auf Universität trifft.

Das Absolvieren fach einschlägiger Praktika gibt Studierenden die Möglichkeit, sich die unterschiedlichen Unternehmensbereiche einer Bank genauer anzuschauen. Der Praktikumstag an der Wirtschaftsuniversität Wien oder auch eine Podiumsdiskussion beim „ZBP Breakfast“ erlauben es uns, mit den Studierenden in Interaktion zu treten. So können wir im Recruiting und Personalmarketing besser auf die Erwartungshaltungen und Anforderungen eingehen.



WU ZBP Podiumsdiskussion, © Pamela Kusztrich – ZBP



FH BFI Wien – „FH trifft Wirtschaft“, © Uli Mikovits



## Zukunftsberuf – Your Career in Risk Management

Gemeinsam mit unseren Marktbegleitern UniCredit und Erste Bank Group AG sowie der Wirtschaftsuniversität Wien bieten wir aktiven Studenten des Masterstudiums „Quantitative Finance (MSc)“ eine berufliche Perspektive im Risk Management an.

Die Raiffeisen Bank International AG hat im Jahr 2014 vier Studenten, die das Masterstudium begonnen haben, eine Beschäftigung auf Stundenbasis für die Dauer des Studiums zugesagt. Ziel ist es, den Studenten erste Einblicke in den beruflichen Alltag eines Risk Managers zu geben und sie für den Job zu begeistern.

# YOUR CAREER IN RISK MANAGEMENT

Would you like to study in Austria at the Vienna University of Economics & Business?

Are you pursuing a job as a Risk Manager after your graduation?

Would you like to study Quantitative Finance (MSc)?

Would you like to gain an insight into the Banking Business?

Would you like to earn money while studying?

**If YES, then...**

### Three big Austrian banks:

**UniCredit, Raiffeisen Bank International & Erste Group Bank AG**



are offering you an excellent opportunity!

We are looking for talented and ambitious graduates of Technical Bachelor degrees, who would like to study a Quantitative Finance (MSc) at the Vienna University of Economics & Business, gain a first experience in Risk Area in one of our banks, and work as a Risk Manager after the graduation.

We are interested in young and ambitious technical bachelor graduates who want to start studying Quantitative Finance (MSc) at WU Wien and get their first job as risk manager in one of our banks.

## Was Mitarbeiter über uns sagen



Die besten Werbeträger für ein Unternehmen sind die Mitarbeiter selbst. Um potenziellen Bewerbern die zahlreichen Berufsbilder näher zu bringen und Interessierten einen Einblick in die Aufgabengebiete, Ausbildungen und Voraussetzungen für einen Job bei Raiffeisen zu ermöglichen, haben Mitarbeiter der RZB AG/RBI AG Einblick in ihre Tätigkeit gegeben:

Mitarbeiter erzählen über ihren Job, die Herausforderungen und Vorzüge daran, und welche Ratschläge sie ihrem 14-jährigen Ich geben würden. „Da gibt es das Thema Hausverstand und das Thema gute Manieren. Sie sind Voraussetzung dafür, dass man Karriere macht,“ rät beispielsweise Walter Rothensteiner, Generaldirektor der RZB AG.

Link Watchado: <https://www.watchado.com/de/raiffeisen>

## „Recruiting@RBI“



2014 wurde für die österreichischen Unternehmen der RZB-Gruppe eine neue Recruiting-Software erfolgreich implementiert. Hier setzen wir besonders auf Userfreundlichkeit, sowohl für den Bewerber als auch für unsere Führungskräfte, die HR bei jedem Recruiting beratend begleitet. Die Bewerbung soll für den Bewerber einfach sein. Dieser hat die Möglichkeit, sich online zu bewerben – gerne auch mit seinem LinkedIn- oder Xing-Profil.

Die rund 9.000 im Jahr 2014 erhaltenen Bewerbungen können – dank der neuen Software – effizient und professionell bearbeitet werden. Der Bewerber steht eindeutig im Mittelpunkt und eine rasche Reaktionszeit ist Teil unseres Employer Branding-Versprechens.

## Überblick Kennzahlen

	RBI-Konzern				RBG*				RZB-Gruppe (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag</b>												
Mitarbeiter	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
davon männlich	33%	33%	35%	33%	46%	56%	53%	54%	33%	33%	35%	33%
davon weiblich	67%	67%	65%	67%	54%	44%	47%	46%	67%	67%	65%	67%
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter	98%	97%	97%	97%	80%	89%	88%	92%	97%	97%	97%	97%
davon männlich	33%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	33%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	67%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	67%	n.a.	n.a.	n.a.
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter	2%	3%	3%	3%	20%	11%	12%	8%	3%	3%	3%	3%
davon männlich	19%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.	18%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	81%	n.a.	n.a.	n.a.	88%	n.a.	n.a.	n.a.	82%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit fixen Verträgen	86%	86%	88%	88%	98%	100%	100%	100%	86%	86%	88%	88%
davon männlich	34%	n.a.	n.a.	n.a.	46%	n.a.	n.a.	n.a.	34%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	66%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	n.a.	n.a.	n.a.	66%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	14%	14%	12%	12%	2%	0%	0%	0%	14%	14%	12%	12%
davon männlich	25%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	25%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	75%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	75%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Mitarbeiter nach Regionen</b>												
Zentraleuropa	26%	27%	23%	22%	0%	0%	0%	0%	26%	27%	23%	22%
davon männlich	37%	38%	44%	37%	0%	0%	0%	0%	37%	38%	44%	37%
davon weiblich	63%	62%	56%	63%	0%	0%	0%	0%	63%	62%	56%	63%
Südosteuropa	28%	27%	29%	29%	0%	0%	0%	0%	28%	27%	29%	29%
davon männlich	27%	28%	28%	28%	0%	0%	0%	0%	27%	28%	28%	28%
davon weiblich	73%	72%	72%	72%	0%	0%	0%	0%	73%	72%	72%	72%
Russland	16%	15%	15%	15%	0%	0%	0%	0%	15%	15%	15%	15%
davon männlich	31%	31%	32%	32%	0%	0%	0%	0%	31%	31%	32%	32%
davon weiblich	69%	69%	68%	68%	0%	0%	0%	0%	69%	69%	68%	68%
CEE Sonstige	26%	27%	30%	31%	0%	0%	0%	0%	25%	27%	30%	31%
davon männlich	32%	32%	33%	34%	0%	0%	0%	0%	32%	32%	33%	34%
davon weiblich	68%	68%	67%	66%	0%	0%	0%	0%	68%	68%	67%	66%
Österreich (und Rest der Welt)	4%	3%	3%	3%	100%	100%	100%	100%	5%	4%	3%	3%
davon männlich	55%	55%	54%	56%	46%	56%	53%	54%	52%	55%	54%	55%
davon weiblich	45%	45%	46%	44%	54%	44%	47%	46%	48%	45%	46%	45%
<b>Neueinstellungen</b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	8.646	n.a.	n.a.	n.a.	159	n.a.	n.a.	n.a.	8.805	n.a.	n.a.	n.a.
Anteil Neueinstellungen in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	17%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter unter 30 Jahre	12%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	5%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Männer	5%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	12%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.
Zentraleuropa	6%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	6%	n.a.	n.a.	n.a.
Südosteuropa	3%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	2%	n.a.	n.a.	n.a.
Russland	4%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
CEE Sonstige	4%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	3%	n.a.	n.a.	n.a.
Österreich (und Rest der Welt)	0%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.	1%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Fluktuation<sup>1</sup></b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	11.259	10.789	10.629	9.252	212	5	11	8	11.471	10.794	10.640	9.260
Anteil Fluktuation in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	22%	20%	20%	17%	22%	4%	10%	9%	22%	20%	20%	16%
Mitarbeiter unter 30 Jahre	9%	8%	9%	8%	5%	0%	1%	1%	9%	8%	9%	8%
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	11%	10%	9%	7%	12%	3%	8%	7%	11%	10%	9%	7%
Mitarbeiter über 50 Jahre	2%	2%	2%	1%	6%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%
Männer	7%	7%	7%	6%	12%	2%	5%	5%	7%	7%	7%	6%
Frauen	15%	13%	13%	11%	10%	2%	6%	5%	15%	13%	13%	11%
Zentraleuropa	6%	6%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	6%	6%	4%	4%
Südosteuropa	3%	4%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	3%	4%	3%	3%
Russland	5%	6%	5%	4%	0%	0%	0%	0%	5%	6%	5%	4%
CEE Sonstige	7%	4%	8%	6%	0%	0%	0%	0%	7%	4%	8%	6%
Österreich (und Rest der Welt)	0%	0%	1%	0%	22%	4%	10%	9%	1%	0%	1%	0%
<sup>1</sup> Die Zahlen beinhalten auch konzerninterne Übertritte, welche auf Grund des Strukturprogramms „ZukunftPLUS“ in 2014 in der RBG überdurchschnittlich hoch waren.												
<b>Durchschnittliche Trainingsstunden für Mitarbeiter nach Positionen</b>												
B-1	54	71	41	33	27	10	n.a.	n.a.	52	70	40	33
B-2	53	57	40	47	13	47	n.a.	n.a.	51	57	40	46
sonstige Führungskräfte <sup>2</sup>	49				11		n.a.	n.a.	49			
sonstige Mitarbeiter <sup>2</sup>	55	57	46	33	12	24	n.a.	n.a.	55	57	46	32
<sup>2</sup> Sonstige Führungskräfte sind in den Jahren vor 2014 in der Zeile sonstige Mitarbeiter inkludiert.												
<b>Anteil Mitarbeiter mit Performance Management</b>												
Gesamt	59%	57%	56%	52%	100%	100%	94%	95%	60%	57%	56%	52%
Männer	63%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	57%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	58%	n.a.	n.a.	n.a.
B-1	96%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	97%	n.a.	n.a.	n.a.
B-2	94%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	94%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Führungskräfte	73%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	73%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Mitarbeiter	56%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	56%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

	RBI-Konzern				RBG*				RZB-Gruppe (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Diversität</b>												
<b>Frauenquote</b>												
B	12%	16%	16%	16%	0%	0%	0%	0%	11%	16%	16%	15%
B-1	36%	39%	41%	40%	20%	8%	8%	0%	35%	38%	40%	39%
B-2	47%	48%	48%	49%	35%	27%	25%	17%	46%	48%	48%	49%
Sonstige Manager	60%	58%	60%	59%	28%	0%	0%	0%	60%	58%	61%	59%
Manager gesamt	55%	55%	56%	55%	28%	14%	12%	4%	54%	55%	56%	55%
Mitarbeiter gesamt	67%	67%	65,4%	67%	54%	44%	47%	46%	67%	67%	65%	67%
<b>Anteil Minderheitengruppen</b>												
<b>Mitarbeiter mit Behinderung</b>												
Board	0%				0%				0%			
B-1	0%				0%				0%			
B-2	0%				0%				0%			
Sonstige Manager	1%				0%				1%			
Sonstige Mitarbeiter <sup>1</sup>	1%	1%	2%	1%	3%	0%	0%	0%	1%	1%	2%	1%
<sup>1</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Mitarbeiter												
<b>Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft</b>												
Board	40%				0%				36%			
B-1	4%				0%				4%			
B-2	2%				2%				2%			
Sonstige Manager <sup>2</sup>	1%	0,2%	0,2%	0,2%	0%	0,8%	0,9%	0%	1%	0,2%	0,2%	0,2%
Sonstige Mitarbeiter	1%	1%	1%	1%	4%	11%	9%	11%	1%	1%	1%	1%
<sup>2</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Manager												
<b>Altersgruppen</b>												
Board												
Board unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Board zwischen 30 und 50	67%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.	66%	n.a.	n.a.	n.a.
Board über 50	33%	n.a.	n.a.	n.a.	36%	n.a.	n.a.	n.a.	34%	n.a.	n.a.	n.a.
B-1												
Mitarbeiter unter 30	1%	n.a.	n.a.	n.a.	32%	n.a.	n.a.	n.a.	3%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	86%	n.a.	n.a.	n.a.	50%	n.a.	n.a.	n.a.	83%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	13%	n.a.	n.a.	n.a.	18%	n.a.	n.a.	n.a.	14%	n.a.	n.a.	n.a.
B-2												
Mitarbeiter unter 30	4%	n.a.	n.a.	n.a.	29%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	85%	n.a.	n.a.	n.a.	51%	n.a.	n.a.	n.a.	83%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	11%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstige Manager												
Mitarbeiter unter 30	9%	n.a.	n.a.	n.a.	16%	n.a.	n.a.	n.a.	9%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	77%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.	77%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	14%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	n.a.	n.a.	n.a.	14%	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstige Mitarbeiter												
Mitarbeiter unter 30	33%	n.a.	n.a.	n.a.	32%	n.a.	n.a.	n.a.	33%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	59%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	59%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	8%	n.a.	n.a.	n.a.	13%	n.a.	n.a.	n.a.	8%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

	NWB*				RBI AG				RBI-Konzern (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag</b>												
Mitarbeiter	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
davon männlich	32%	32%	34%	32%	55%	55%	54%	56%	33%	33%	35%	33%
davon weiblich	68%	68%	66%	68%	45%	45%	46%	44%	67%	67%	65%	67%
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter	98%	97%	98%	98%	85%	87%	88%	87%	98%	97%	97%	97%
davon männlich	32%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.	33%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	68%	n.a.	n.a.	n.a.	36%	n.a.	n.a.	n.a.	67%	n.a.	n.a.	n.a.
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter	2%	3%	2%	2%	15%	13%	12%	13%	2%	3%	3%	3%
davon männlich	22%	n.a.	n.a.	n.a.	8%	n.a.	n.a.	n.a.	19%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	78%	n.a.	n.a.	n.a.	92%	n.a.	n.a.	n.a.	81%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit fixen Verträgen	85%	86%	87%	88%	100%	100%	100%	100%	86%	86%	88%	88%
davon männlich	33%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	34%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	67%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	66%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	15%	14%	13%	12%	0%	0%	0%	0%	14%	14%	12%	12%
davon männlich	25%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	25%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	75%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	75%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Mitarbeiter nach Regionen</b>												
Zentraleuropa	27%	28%	24%	23%	0%	0%	0%	0%	26%	27%	23%	22%
davon männlich	37%	38%	44%	37%	0%	0%	0%	0%	37%	38%	44%	37%
davon weiblich	63%	62%	56%	63%	0%	0%	0%	0%	63%	62%	56%	63%
Südosteuropa	30%	83%	0%	30%	0%	0%	0%	0%	28%	27%	29%	29%
davon männlich	27%	28%	28%	28%	0%	0%	0%	0%	27%	28%	28%	28%
davon weiblich	73%	72%	72%	72%	0%	0%	0%	0%	73%	72%	72%	72%
Russland	16%	16%	15%	15%	0%	0%	0%	0%	16%	15%	15%	15%
davon männlich	31%	31%	32%	32%	0%	0%	0%	0%	31%	31%	32%	32%
davon weiblich	69%	69%	68%	68%	0%	0%	0%	0%	69%	69%	68%	68%
CEE Sonstige	27%	28%	31%	32%	0%	0%	0%	0%	26%	27%	30%	31%
davon männlich	32%	32%	33%	34%	0%	0%	0%	0%	32%	32%	33%	34%
davon weiblich	68%	68%	67%	66%	0%	0%	0%	0%	68%	68%	67%	66%
Österreich (und Rest der Welt)	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	4%	3%	3%	3%
davon männlich	0%	0%	0%	0%	55%	55%	54%	56%	55%	55%	54%	56%
davon weiblich	0%	0%	0%	0%	45%	45%	46%	44%	45%	45%	46%	44%
<b>Neueinstellungen</b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	8.443	n.a.	n.a.	n.a.	203	n.a.	n.a.	n.a.	8.646	n.a.	n.a.	n.a.
Anteil Neueinstellungen in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	17%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter unter 30 Jahre	12%	n.a.	n.a.	n.a.	3%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	5%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	0%	n.a.	n.a.	n.a.	1%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Männer	5%	n.a.	n.a.	n.a.	6%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	12%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.
Zentraleuropa	6%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	6%	n.a.	n.a.	n.a.
Südosteuropa	3%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	3%	n.a.	n.a.	n.a.
Russland	5%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	4%	n.a.	n.a.	n.a.
CEE Sonstige	4%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	4%	n.a.	n.a.	n.a.
Österreich (und Rest der Welt)	0%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Fluktuation<sup>1</sup></b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	11.142	10.671	10.386	9.096	117	118	243	156	11.259	10.789	10.629	9.252
Anteil Fluktuation in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	22%	20%	20%	17%	6%	6%	13%	8%	22%	20%	20%	17%
Mitarbeiter unter 30 Jahre	10%	9%	9%	8%	1%	1%	2%	1%	9%	8%	9%	8%
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	11%	10%	9%	7%	5%	5%	10%	6%	11%	10%	9%	7%
Mitarbeiter über 50 Jahre	2%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	1%
Männer	7%	7%	7%	6%	3%	4%	9%	5%	7%	7%	7%	6%
Frauen	15%	13%	13%	11%	3%	2%	4%	3%	15%	13%	13%	11%
Zentraleuropa	6%	6%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	6%	6%	4%	4%
Südosteuropa	4%	4%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	3%	4%	3%	3%
Russland	5%	5%	5%	4%	0%	0%	0%	0%	5%	6%	5%	4%
CEE Sonstige	7%	6%	8%	6%	0%	0%	0%	0%	7%	4%	8%	6%
Österreich (und Rest der Welt)	0%	0%	0%	0%	6%	6%	13%	8%	0%	0%	1%	0%
<sup>1</sup> Die Zahlen beinhalten auch konzerninterne Übertritte, welche auf Grund des Strukturprogramms „ZukunftPLUS“ in 2014 in der RBG überdurchschnittlich hoch waren.												
<b>Durchschnittliche Trainingsstunden für Mitarbeiter nach Positionen</b>												
B-1	57	75	42	35	17	28	20	16	54	71	41	33
B-2	54	58	41	48	33	36	30	25	53	57	40	47
sonstige Führungskräfte <sup>2</sup>	50				27				49			
sonstige Mitarbeiter <sup>2</sup>	56	58	47	32	37	40	37	38	55	57	46	33
<sup>2</sup> Sonstige Führungskräfte sind in den Jahren vor 2014 in der Zeile sonstige Mitarbeiter inkludiert.												
<b>Anteil Mitarbeiter mit Performance Management</b>												
Gesamt	58%	56%	54%	51%	100%	100%	94%	95%	59%	57%	56%	52%
Männer	61%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	63%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	56%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	57%	n.a.	n.a.	n.a.
B-1	96%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	96%	n.a.	n.a.	n.a.
B-2	94%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	94%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Führungskräfte	73%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	73%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Mitarbeiter	54%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	56%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen in CEE.



	NWB*				RBI AG				RBI-Konzern (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Diversität</b>												
<b>Frauenquote</b>												
B	13%	17%	17%	17%	0%	0%	0%	0%	12%	16%	16%	16%
B-1	38%	41%	43%	42%	13%	8%	81%	1%	36%	39%	41%	40%
B-2	48%	50%	49%	51%	25%	23%	25%	23%	47%	48%	48%	49%
Sonstige Manager	61%	59%	61%	59%	26%	31%	32%	36%	60%	58%	60%	59%
Manager gesamt	56%	56%	57%	56%	24%	25%	26%	28%	55%	55%	56%	55%
Mitarbeiter gesamt	68%	68%	66%	68%	45%	45%	46%	44%	67%	67%	65%	67%
<b>Anteil Minderheitengruppen</b>												
<b>Mitarbeiter mit Behinderung</b>												
Board	0%				0%				0%			
B-1	0%				0%				0%			
B-2	0%				0%				0%			
Sonstige Manager	1%				0%				1%			
Sonstige Mitarbeiter <sup>1</sup>	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
<sup>1</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Mitarbeiter												
<b>Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft</b>												
Board	41%				33%				40%			
B-1	3%				18%				4%			
B-2	1%				21%				2%			
Sonstige Manager <sup>2</sup>	0%	0,1%	0,1%	0,1%	15%	2,6%	2,5%	2%	1%	0%	0%	0%
Sonstige Mitarbeiter	0%	0%	1%	12%	6%	25%	25%	21%	1%	1%	1%	1%
<sup>2</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Manager												
<b>Altersgruppen</b>												
<b>Board</b>												
Board unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Board zwischen 30 und 50	71%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.	67%	n.a.	n.a.	n.a.
Board über 50	29%	n.a.	n.a.	n.a.	83%	n.a.	n.a.	n.a.	33%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>B-1</b>												
Mitarbeiter unter 30	1%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	1%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	87%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.	86%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	12%	n.a.	n.a.	n.a.	36%	n.a.	n.a.	n.a.	13%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>B-2</b>												
Mitarbeiter unter 30	4%	n.a.	n.a.	n.a.	1%	n.a.	n.a.	n.a.	4%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	85%	n.a.	n.a.	n.a.	76%	n.a.	n.a.	n.a.	85%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	11%	n.a.	n.a.	n.a.	23%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Manager</b>												
Mitarbeiter unter 30	9%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	9%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	77%	n.a.	n.a.	n.a.	89%	n.a.	n.a.	n.a.	77%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	14%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.	14%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Mitarbeiter</b>												
Mitarbeiter unter 30	33%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.	33%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	59%	n.a.	n.a.	n.a.	81%	n.a.	n.a.	n.a.	59%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	8%	n.a.	n.a.	n.a.	9%	n.a.	n.a.	n.a.	8%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen in CEE.

	RZB AG				VU*				RBG (Summe)**			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag</b>												
Mitarbeiter	100%	100%	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%
davon männlich	47%	56%	53%	54%	46%	n.a.	n.a.	n.a.	46%	56%	53%	54%
davon weiblich	53%	44%	47%	46%	54%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	44%	47%	46%
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter	84%	89%	88%	92%	79%	n.a.	n.a.	n.a.	80%	89%	88%	92%
davon männlich	53%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	47%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter	16%	11%	12%	8%	21%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	11%	12%	8%
davon männlich	14%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	86%	n.a.	n.a.	n.a.	88%	n.a.	n.a.	n.a.	88%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit fixen Verträgen	100%	100%	100%	100%	97%	n.a.	n.a.	n.a.	98%	100%	100%	100%
davon männlich	47%	n.a.	n.a.	n.a.	46%	n.a.	n.a.	n.a.	46%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	53%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	0%	0%	0%	0%	3%	n.a.	n.a.	n.a.	2%	0%	0%	0%
davon männlich	0%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.
davon weiblich	0%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Mitarbeiter nach Regionen</b>												
Zentraleuropa	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon männlich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon weiblich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Südosteuropa	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon männlich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon weiblich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Russland	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon männlich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon weiblich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
CEE Sonstige	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon männlich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
davon weiblich	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Österreich (und Rest der Welt)	100%	100%	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	100%	100%
davon männlich	47%	56%	53%	54%	46%	n.a.	n.a.	n.a.	46%	56%	53%	54%
davon weiblich	53%	44%	47%	46%	54%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	44%	47%	46%
<b>Neueinstellungen</b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	70	n.a.	n.a.	n.a.	89	n.a.	n.a.	n.a.	159	n.a.	n.a.	n.a.
Anteil Neueinstellungen in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	40%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter unter 30 Jahre	16%	n.a.	n.a.	n.a.	4%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	23%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50 Jahre	1%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Männer	14%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	n.a.	n.a.	n.a.	7%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	26%	n.a.	n.a.	n.a.	6%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	n.a.	n.a.	n.a.
Zentraleuropa	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Südosteuropa	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Russland	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
CEE Sonstige	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Österreich (und Rest der Welt)	40%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	n.a.	n.a.	n.a.	17%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Fluktuation<sup>1</sup></b>												
Gesamt (Anzahl der Mitarbeiter)	13	5	11	8	199	n.a.	n.a.	n.a.	212	5	11	8
Anteil Fluktuation in Prozent der Gesamtbelegschaft für:												
Mitarbeiter gesamt	7%	4%	10%	9%	26%	n.a.	n.a.	n.a.	22%	4%	10%	9%
Mitarbeiter unter 30 Jahre	0%	0%	1%	1%	6%	n.a.	n.a.	n.a.	5%	0%	1%	1%
Mitarbeiter zw. 30 und 50 Jahre	6%	3%	8%	7%	13%	n.a.	n.a.	n.a.	11%	3%	8%	7%
Mitarbeiter über 50 Jahre	1%	1%	1%	1%	7%	n.a.	n.a.	n.a.	6%	1%	1%	1%
Männer	5%	2%	5%	5%	14%	n.a.	n.a.	n.a.	12%	2%	5%	5%
Frauen	3%	2%	6%	5%	12%	n.a.	n.a.	n.a.	10%	2%	6%	5%
Zentraleuropa	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Südosteuropa	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Russland	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
CEE Sonstige	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
Österreich (und Rest der Welt)	7%	4%	10%	9%	26%	n.a.	n.a.	n.a.	22%	4%	10%	9%
<sup>1</sup> Die Zahlen beinhalten auch konzerninterne Übertritte, welche auf Grund des Strukturprogramms „ZukunftPLUS“ in 2014 in der RBG überdurchschnittlich hoch waren.												
<b>Durchschnittliche Trainingsstunden für Mitarbeiter nach Positionen</b>												
B-1	43	10	n.a.	n.a.	21	n.a.	n.a.	n.a.	27	10	n.a.	n.a.
B-2	36	47	n.a.	n.a.	10	n.a.	n.a.	n.a.	13	47	n.a.	n.a.
sonstige Führungskräfte <sup>2</sup>	34				4				11			
sonstige Mitarbeiter <sup>2</sup>	26	24	n.a.	n.a.	9	n.a.	n.a.	n.a.	12	24	n.a.	n.a.
<sup>2</sup> Sonstige Führungskräfte sind in den Jahren vor 2014 in der Zeile sonstige Mitarbeiter inkludiert.												
<b>Anteil Mitarbeiter mit Performance Management</b>												
Gesamt	100%	100%	94%	95%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	100%	94%	95%
Männer	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.
Frauen	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.
B-1	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.
B-2	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Führungskräfte	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.
sonstige Mitarbeiter	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.	100%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

\*\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

	RZB AG				VU*				RBG (Summe)**			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Diversität</b>												
<b>Frauenquote</b>												
B	0%	0%	0%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	0%	0%	0%
B-1	8%	8%	8%	0%	25%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	8%	8%	0%
B-2	31%	27%	25%	17%	36%	n.a.	n.a.	n.a.	35%	27%	25%	17%
Sonstige Manager	17%	0%	0%	0%	32%	n.a.	n.a.	n.a.	28%	0%	0%	0%
Manager gesamt	18%	14%	12%	4%	30%	n.a.	n.a.	n.a.	28%	14%	12%	4%
Mitarbeiter gesamt	53%	44%	47%	46%	54%	n.a.	n.a.	n.a.	54%	44%	47%	46%
<b>Anteil Minderheitengruppen</b>												
<b>Mitarbeiter mit Behinderung</b>												
Board	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%			
B-1	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%			
B-2	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%			
Sonstige Manager	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%			
Sonstige Mitarbeiter <sup>1</sup>	5%	0%	0%	0%	2%	n.a.	n.a.	n.a.	3%	0%	0%	0%
<sup>1</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Mitarbeiter												
<b>Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft</b>												
Board	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
B-1	0%				0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
B-2	0%				2%	n.a.	n.a.	n.a.	2%	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstige Manager <sup>2</sup>	0%	0,8%	0,9%	0%	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Sonstige Mitarbeiter	0%	11%	9%	11%	4%	n.a.	n.a.	n.a.	4%	n.a.	n.a.	n.a.
<sup>2</sup> beinhaltet in den Jahren 2011 - 2013 alle Manager												
<b>Altersgruppen</b>												
<b>Board</b>												
Board unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.	0%	n.a.	n.a.	n.a.
Board zwischen 30 und 50	33%	n.a.	n.a.	n.a.	75%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.
Board über 50	67%	n.a.	n.a.	n.a.	25%	n.a.	n.a.	n.a.	36%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>B-1</b>												
Mitarbeiter unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	44%	n.a.	n.a.	n.a.	32%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	67%	n.a.	n.a.	n.a.	44%	n.a.	n.a.	n.a.	50%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	33%	n.a.	n.a.	n.a.	13%	n.a.	n.a.	n.a.	18%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>B-2</b>												
Mitarbeiter unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	34%	n.a.	n.a.	n.a.	29%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	92%	n.a.	n.a.	n.a.	45%	n.a.	n.a.	n.a.	51%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	8%	n.a.	n.a.	n.a.	22%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Manager</b>												
Mitarbeiter unter 30	0%	n.a.	n.a.	n.a.	21%	n.a.	n.a.	n.a.	16%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	83%	n.a.	n.a.	n.a.	58%	n.a.	n.a.	n.a.	64%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	17%	n.a.	n.a.	n.a.	21%	n.a.	n.a.	n.a.	20%	n.a.	n.a.	n.a.
<b>Sonstige Mitarbeiter</b>												
Mitarbeiter unter 30	17%	n.a.	n.a.	n.a.	36%	n.a.	n.a.	n.a.	32%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	72%	n.a.	n.a.	n.a.	51%	n.a.	n.a.	n.a.	55%	n.a.	n.a.	n.a.
Mitarbeiter über 50	10%	n.a.	n.a.	n.a.	13%	n.a.	n.a.	n.a.	13%	n.a.	n.a.	n.a.

\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

\*\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

# Betriebsökologie

Als RZB-Gruppe bekennen wir uns zu Umwelt- und Klimaschutz. Vorreiter ist hier das Head Office in Wien. Wir arbeiten laufend daran, unsere Nachhaltigkeitsstandards und die wichtigen ökologischen Steuerungsgrößen in den relevantesten Bereichen kontinuierlich zu verbessern und Vorgaben an die gesamte RZB-Gruppe weiterzugeben. Diese hat darüber hinaus beim Betrieb ihrer Bürostandorte das Ziel, Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten.

Unser Umweltmanagementsystem in Österreich orientiert sich an internationalen Normen und Standards (ISO 14001). Hier geht es nicht um die bloße Erfüllung gesetzlicher Vorgaben oder Normen, sondern vielmehr um die Optimierung des Energie- und Ressourceneinsatzes und damit um eine nachhaltige Ressourcennutzung und das Einhalten unserer hohen Standards.

Die Netzwerkbanken haben 2012 mit dem Aufbau einer adäquaten Datenbasis gestartet, die Qualität der umweltbezogenen KPIs (Key Performance Indicators) konnte seither u. a. durch eine gezielte Stärken-/Schwächenanalyse wesentlich verbessert werden. Die Netzwerkbanken sind sich ihrer umweltbezogenen Verantwortung bewusst und arbeiten daran, diese in den nächsten Jahren kontinuierlich zu verbessern.

Nach wie vor sind nicht alle Netzwerkbanken in der Lage, sämtliche umweltbezogenen KPIs detailliert zu erheben (z. B. Abfall und Verkehr). Zur besseren Vergleichbarkeit enthalten die Umweltkennzahlen ausschließlich die Head Office-Daten, die Kennzahlen der Netzwerkbanken wurden darüber hinaus zusätzlich nach Regionen zusammengefasst. Eine umweltbezogene Datenerhebung in allen Filialen ist derzeit nicht geplant.

Die Darstellung der Daten erfolgt heuer erstmals gemäß unserer Beteiligungsstruktur nach dem Segment RZB-Gruppe, welches den RBI-Konzern und die Raiffeisen Bankengruppe Österreich\* umfasst, dem Segment RBI-Konzern, welches die Netzwerkbanken (NWB) und RBI AG in Österreich umfasst, sowie dem Segment Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG), welches die RZB AG und die RZB-Verbundunternehmen (VU\*\*) beinhaltet (siehe auch S. 135-137). Die Daten der Verbundunternehmen wurden heuer erstmals für 2014 erhoben. Weiters wurden zur besseren Vergleichbarkeit die Daten, wie in den Vorjahren, nach Regionen aufgeschlüsselt. Die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie der meisten Indikatoren haben sich in der RZB-Gruppe verringert. Die Scope-Werte (Scope definiert die Einteilung der CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol) sind nicht mit jenen aus dem Vorjahr vergleichbar, da der Paketdienst und Gütertransport herausgerechnet wurde. Ab 2015 sollen diese Daten umfassend für die gesamte RZB-Gruppe erhoben und dargestellt werden und damit auch in die Scopeberechnungen miteinfließen.

Die zentralen Maßnahmen in den für die RZB-Gruppe wesentlichen Umweltbereichen der letzten Jahre sind vielfältig und werden in der folgenden Übersicht und den nachfolgenden Kapiteln kurz dargestellt.

\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

\*\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

Maßnahmenübersicht Fairer Partner/Betriebsökologie																				
		Standort Wien	CE							SEE					CEE Sonstige	RU				
Thema	Maßnahme	RBIAG/ RZBAG	RBSK	RKAG	RL	RBPL	TBSK	RBSI	RBCZ	RBHU	RBAL	RBBH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RBRY	AVAL	RBRU
Energie- Einsparungen und Effizienz	Stromeinsparungen bei Beleuchtung, voreingestellter Energiesparmodus von Computern	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Strom- und Wärmeeinsparungen durch gesonderten Abend-/ Wochenendmodus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Maßnahmen im Gebäudebereich/-hülle	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Sonstige Anpassungen bei Heizung und Kühlung	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Geschäftsreisen	Maßnahmen, um den Geschäftsverkehr zu reduzieren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Materialverbrauch	Maßnahmen, um den Papierverbrauch zu reduzieren	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Recyclingpapier, Papier mit einem Ökolabel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Umweltmaßnahmen im IT-Bereich	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Abfall	Mülltrennung	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

\* Für gefährlichen Abfall

## Ist-Erhebungen und Schwachstellenanalysen

Die quantitative Ausgangslage für alle Zielformulierungen und Maßnahmen der Umweltpolitik lieferte eine Studie, die mit dem Sustainable Europe Research Institute (SERI) erstmals im Jahr 2009 durchgeführt wurde. Sie erhob und bewertete vor der Einführung der Software „mona“ die Treibhausgasemissionen, den direkten und indirekten Einsatz an biotischem und abiotischem Material sowie den Wasser- und Landverbrauch am Standort Wien. Da die Struktur der Studie und deren Ergebnisse mit unserem Reportingtool „mona“ übereinstimmen, konnten wir aus der österreichischen Studie die Umweltauswirkungen der einzelnen Bereiche Strom, Wärme, Papierverbrauch und Geschäftsverkehr für die gesamte Gruppe und daraus weiterführende Maßnahmen ableiten.

Wie im letzten Bericht angekündigt, war es uns ein wichtiges Anliegen, die Studie nach fünf Jahren zu wiederholen und die Wirksamkeit unserer bislang gesetzten Maßnahmen zu prüfen. Grundlagen der Datenerhebung waren erneut Gebäudekennwerte, verbrauchte Energie, Mobilitätsdaten (Verkehr, Logistik), eingesetzte Materialien (Betriebsmittel, Verbrauchsmaterialien) sowie Abfallströme. Die Systemgrenzen dieser Analyse wurden entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol (WRI/WBCSD, 2009) festgelegt, wonach zwischen direkten und indirekten Emissionen in drei Scopes unterschieden wird. Folgende Ergebnisse sowie Schwerpunkte wurden für die RBI AG für die nächsten Jahre festgehalten.

- Geschäftsreisen

Der Verkehr ist in den letzten Jahren vom zweitgrößten zum größten CO<sub>2</sub>-emittierenden Bereich im Head Office geworden (2009 war es noch der Energieverbrauch) und macht über 73 Prozent unserer Treibhausgasemissionen aus. Im Vergleich zu 2009 sind weiters die absoluten und relativen Emissionen pro Mitarbeiter deutlich gestiegen. Gründe sind die zahlreichen gesetzten Maßnahmen im Energiebereich sowie ein neuer Berechnungsansatz laut Greenhouse Gas Protocol und ein Anstieg der Flugreisen.



- Energie

Der Anteil der Treibhausgasemissionen durch den Energieverbrauch beträgt statt 56 Prozent nur mehr zehn Prozent. Im Gegensatz zu 2009 ist innerhalb der Ressourcenkategorie nicht mehr der Stromverbrauch der größte Verursacher, sondern die Heizung. Diese Verschiebung ist aufgrund der Verringerung des Stromverbrauchs, des Umstiegs auf Ökostrom und die hohe Energieeffizienz von Fernkälte erzielt worden. Der Kauf von Fernkälte ist zu dem der Hauptgrund für die Reduktion des gesamten Carbon Footprints der RBI AG von 3,5 Prozent.

- Infrastruktur

Die Infrastruktur hat mit zehn Prozent den gleichen Anteil am CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der RBI AG wie Energie. Obwohl bei den Daten zum Bürogebäude einige Annahmen getroffen werden mussten, ist es dennoch offensichtlich, dass mit Energieeffizienz die Werte wesentlich verbessert werden konnten.

- Sonstige Kategorien

Der Materialverbrauch hat in Summe den geringsten Anteil mit sechs Prozent aller Treibhausgasemissionen und zeigt eine Reduktion von 17 Prozent im Vergleich zum Jahr 2009 auf. Dies wurde durch die Umstellung auf 100 Prozent Recycling-Papier, den Rückgang des Papierverbrauchs sowie die Reduktion der IT-Geräte sowie die Übersiedelung in ein neues Rechenzentrum erzielt.

Ausgangsbasis für Maßnahmen im Umweltbereich für die gesamte RZB-Gruppe bilden die zuvor genannten Studien sowie Datenauswertungen aus „mona“ in den letzten Jahren. Nachstehend werden die wichtigsten Maßnahmen seit 2011 angeführt.

## Travel Policy

Die Travel Policy der RZB-Gruppe wurde im Oktober 2013 erstmals nach Umweltaspekten überarbeitet. Die Reiserichtlinie umfasst u. a. Regeln für die Anreise zu Veranstaltungen und Konferenzen und setzt Rahmenbedingungen für die Dienstreisen in Österreich und im Ausland fest. Bei der Auswahl der Verkehrsmittel sind wirtschaftliche und die Umwelt schützende Aspekte zu berücksichtigen. Dies gilt für die österreichischen Einheiten 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.

## Mobilitätserhebung



Aufgrund der Kritik von Ratingagenturen im Bereich Mobilität, die zu den drei größten CO<sub>2</sub>-Verursachern der RZB-Gruppe zählt, wurden vermehrt entsprechende Maßnahmen gesetzt. Erster Schritt war eine Überarbeitung der Travel Policy. Anschließend folgte Ende 2014 eine Mobilitätserhebung in Österreich und in allen Netzwerkbanken in Deutsch und Englisch (mit Übersetzung in die jeweiligen Landessprachen), bei der das Mobilitätsverhalten zum Dienort sowie bei Dienstreisen erhoben wurde.

Die Mobilitätsbefragung erhielt einen Antwortrücklauf von rund 18 Prozent. Bemerkenswert ist, dass ca. 67 Prozent der Mitarbeiter häufig mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Dienort fahren, PKWs werden für Teilstrecken genutzt und machen einen Anteil von 52 Prozent aus. Fahrräder werden zu drei Prozent genutzt. 80 Prozent der Mitarbeiter leben bis zu 20 km vom Arbeitsort entfernt. Die Anzahl der Mitarbeiter mit einer Zeitkarte für öffentliche Verkehrsmittel beträgt 40 Prozent. Erfreulichen 33 Prozent der Mitarbeiter ist Umweltschutz bei der Verkehrsmittelwahl ein wichtiges Anliegen. Noch wichtiger sind den Mitarbeitern Zeit- und Kostenersparnis, gefolgt von Bequemlichkeit. 47 Prozent der Mitarbeiter können sich vorstellen, mehr öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Gewünschte Verbesserungsmaßnahmen sind v. a. für die verstärkte Nutzung des Radfahrens die Errichtung von Duschköglichkeiten und zusätzlichen Abstellmöglichkeiten, eine finanzielle Stützung der Zeitkarten für öffentliche Verkehrsmittel und – bei Übersiedlung – mehr Nähe zu öffentlichen Knotenpunkten.

Auf Dienstreisen gehen 42 Prozent der Mitarbeiter, die den Fragebogen beantwortet haben, 67 Prozent davon ausschließlich im Inland, 33 Prozent sind sowohl im In- als auch im Ausland unterwegs. Bei den Inlandsreisen werden zu 61 Prozent häufig PKWs genutzt (exkl. Mitfahrer), gefolgt von öffentlichen Verkehrsmitteln mit 42 Prozent und Taxifahrten mit 14 Prozent (Mehrfachnennungen waren möglich). Auslandsreisen erfolgen zu 60 Prozent vor allem mit dem Flugzeug, 31 Prozent nutzen häufig PKWs (exkl. Mitfahrer), 30 Prozent nutzen auch öffentliche Verkehrsmittel. Der Anteil jener Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel häufig bei Fahrten vom/zum Flughafen verwenden, liegt mit 47 Prozent erfreulicherweise hoch, nach wie vor werden auch Taxifahrten zu 49 Prozent häufig genutzt.

Kritische Faktoren für die gesamte RZB-Gruppe sind in der hohen Nutzung von PKWs, Taxifahrten bei Fahrten zum Flughafen sowie in der geringen Zahl an Mitarbeitern, die über eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel verfügen, zu sehen. Positiv hervorzuheben sind das hohe Interesse am Umweltschutz und die Bereitschaft, das Fahrverhalten zu ändern. Wesentliche Maßnahmen für die nächsten Jahre liegen in einer verstärkten Nutzung von Videokonferenzen, einer Unterstützung von öffentlichen Zeitkarten sowie einer Erneuerung der Flotte im Fuhrpark zur Reduktion der Emissionen.

## Umweltpolicy

Seit dem Jahr 2014 arbeitet die RZB-Gruppe an einer Umweltpolicy. Die traditionellen Raiffeisen-Werte bilden das Fundament für die Tätigkeit aller Raiffeisen-Organisationen. Auch für die RZB-Gruppe, als nachhaltig agierende Bankengruppe, sind sie zentrale Orientierungspunkte bei der Ausgestaltung ihrer unternehmerischen Verantwortung.

Als RZB-Gruppe bekennen wir uns zu Umwelt- und Klimaschutz. Vorreiter ist hier das Headquarter in Wien. Darüber hinaus bekennen wir uns seit 2010 zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative zu unternehmerischer Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung. In allen Wirkungsbereichen handeln wir gemäß den drei Säulen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt – und legen unsere Rolle entsprechend fest. Das bedeutet in Bezug auf die Umwelt konkret:

### 1. Produktökologie

Die RZB-Gruppe trachtet danach, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die jeweils verbindlichen lokalen und EU-Umweltschutzvorschriften sowie die internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt zu erfüllen. Sie handelt umweltbewusst und strebt danach, ihre eigene Umweltbilanz (siehe auch „Betriebsökologie“) und die über ihr Produkt- und Dienstleistungsportfolio verantwortete Umweltbilanz laufend zu verbessern. Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, welche nachweislich und nachhaltig die Umwelt schädigen, stehen nicht im Einklang mit der Geschäftspolitik der RZB-Gruppe. Wir entwickeln unsere Produkte und Dienstleistungen stets weiter, um zu Nachhaltigkeit beizutragen und setzen hier Schwerpunkte.



© Wilke, 1010 Wien

Jürgen Scheicher,  
Geschäftsführer ZHS Office-  
& Facilitymanagement GmbH;  
Umweltbeauftragter der  
RZB AG & RBI AG

„Die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH betreut die RZB AG und deren Töchter schon seit mehr als 20 Jahren im Bereich der Betriebsökologie. Seit 2010 bin ich auch Umweltbeauftragter und Vorsitzender des Umweltausschusses. Mein Ziel war es, weg von teilweise opportunistischen und unabgestimmten Einzelaktivitäten zu einer möglichst systematischen und strategischen Vorgehensweise zu gelangen. Daher stand am Anfang die Erhebung unseres ökologischen Fußabdrucks. Daraus wurden Maßnahmen abgeleitet, die mit den vorhandenen Mitteln den größten Effekt versprochen: der Umstieg auf Ökostrom und CO<sub>2</sub>-neutrales Papier. Allein der Ökostrom erspart uns 4.800 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr.“

ZITAT



## 2. Betriebsökologie

Die RZB-Gruppe bekennt sich dazu, ihre Leistungen für die Umwelt kontinuierlich – und soweit möglich und sinnvoll – über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu verbessern. Die RZB-Gruppe arbeitet laufend daran, ihre Nachhaltigkeitsstandards und die wichtigen ökologischen Steuerungsgrößen in den relevantesten Bereichen zu verbessern. Das Umweltmanagementsystem in Österreich orientiert sich an internationalen Normen und Standards (z. B. ISO 14001).

## 3. Klimafreundliche Gesellschaft

Wir fördern gemäß unserer Möglichkeiten als „engagierter Unternehmensbürger“ die Transformation hin zu einer klimafreundlichen und kohlenstoffarmen Gesellschaft. Im Rahmen unserer Klimaschutzaktivitäten arbeiten wir daran, die Kommunikation zum Thema Klimawandel in und über die RZB-Gruppe hinaus zu fördern und ein intensives Engagement für eine klimafreundliche Gesellschaft zu befürworten. Weiteres Ziel ist es, das Umweltbewusstsein der Bevölkerung durch ausgewählte Kooperationen zu fördern und Initiativen zum Umwelt- und Klimaschutz (insbesondere im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative) zu unterstützen. Unsere diesbezüglichen Maßnahmen für die Gesellschaft machen wir durch nachhaltige und klimarelevante Berichterstattung transparent, wie etwa durch die regelmäßige Teilnahme am Carbon Disclosure Project.

# Umweltziele

Das zentrale Instrument für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Umweltziele ist das Umweltmanagement in Österreich, welches entsprechend der Forderungen der ISO 14001 (zertifiziert seit 1998) betrieben wird. Zusätzlich wird unsere Erklärung über Treibhausgase seit 2013 entsprechend ISO 14064-3 für die RBI AG validiert. Auf der Basis der Umweltprüfung und der Verbrauchsdaten wurden im Jahr 2014 für die RZB-Gruppe Maßnahmen zur Verbesserung unserer Umweltbilanz definiert. Diese umfassen die Bereiche:

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

Basisjahr für die Berechnungen ist das Jahr 2011. Für die Umsetzung und Evaluierung der Zielerreichung sind vor allem der Umweltausschuss, die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement und das Facility Management sowie die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Netzwerkbanken verantwortlich. Details zu den Zielen finden Sie im Kapitel CO<sub>2</sub>-Emissionen (S. 132) sowie auf unserer Homepage.

# Lieferantenbewertung und Einkauf

Der Einkauf für die RZB AG erfolgt zur Gänze, für die RBI AG sowie Verbundunternehmen zum Teil, über die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH (ZHS). Von der ZHS werden u. a. folgende Aufgaben übernommen: Haus- & Immobilienverwaltung, Gebäudemanagement, Energiemanagement, Flächen- & Umzugsmanagement, Veranstaltungsbetreuung, Büromittleinkauf, Abfallwirtschaft, Umweltschutz etc.

Die ZHS hat im Jahr 2013, aus der Verantwortung der Umwelt und Gesellschaft gegenüber, 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 nun auch Umwelt- und Sozialkenndaten erhoben. Alle Lieferanten von ZHS müssen bestimmte Kriterien der Nachhaltigkeit erfüllen und werden in elektronischen Systemen entsprechend unseren Kriterien erfasst und

ausgewertet. Wenn unsere Kriterien nicht eingehalten werden, wird keine Geschäftsbeziehung eingegangen.

Die Lieferantenbefragung für die Top-Lieferanten von ZHS wurde im vergangenen Jahr weiter vertieft. Diese umfasste folgende Themen:

- Erhebung von umwelt- und/oder sozialrelevanten Zertifikaten für das Unternehmen bzw. für die von uns bezogenen Produkte und/oder Dienstleistungen
- Verfahren wegen der Verletzung von Umweltvorschriften
- Angaben zur Mobilität (km/tkm)



Darüber hinaus wurden für das Geschäftsjahr 2014 erstmals die 30 Top-Lieferanten – sowohl für Österreich als auch für die gesamte RZB-Gruppe – kontaktiert und bezüglich ihres Umwelt- und Sozialengagements befragt. 28 Lieferanten haben den Fragenbogen ausgefüllt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Hälfte der Lieferanten über umweltbezogene Zertifikate für ihr Unternehmen bzw. ihre Produkte verfügen, zwei Drittel der Unternehmen veröffentlichen ihre umweltbezogenen Daten in Form eines Nachhaltigkeitsberichts über das CDP oder über den UN Global Compact Report.

Lediglich eines der angefragten Unternehmen konnte eine Angabe über die für uns gefahrenen tkm (Tonnenkilometer bzw. tkm werden aus der transportierten Masse in Tonnen und der dabei zurückgelegten Wegstrecke in Kilometern berechnet) machen. Nur ein Unternehmen hat ein Verfahren wegen der Verletzung von Umweltvorschriften, setzt aber bereits diesbezügliche Maßnahmen. Wir sehen die Befragung als wesentlichen Schritt zur weiteren Bewusstseins-schaffung unter unseren Lieferanten und werden diese nun jährlich durchführen.



Weiters wurde der Code of Conduct hinsichtlich einer stärkeren Einbindung der Lieferanten überarbeitet. Alle Lieferanten der RZB-Gruppe haben damit den CoC und dessen Grundsätze zu erfüllen. Diese umfassen u. a. die Einhaltung der Gesetze, Verbot von Korruption und Bestechung, Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter und Umweltvorschriften.

## Carbon Disclosure Project (CDP)

Seit 2011 erfolgt eine jährliche Teilnahme der RBI AG beim Carbon Disclosure Project. Dabei handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation (NPO) mit dem Ziel, Transparenz von Unternehmen hinsichtlich ihrer Ziele und Strategien zu fördern und folglich CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern. Mittlerweile verwaltet CDP die weltweit größte Datenbank zu umweltbezogenen Daten börsennotierter Unternehmen. Seit 2013 lässt die RBI AG eine Auditierung gemäß ISO 14064-3 durchführen. Die RBI AG erhielt u. a. für diese vertrauensfördernde Maßnahme sowie für die hohe CO<sub>2</sub>-Einsparung durch Teilübersiedelung in ein Niedrigstenergiegebäude eine Auszeichnung und wurde zum zweiten Mal in den Performance Leadership Index mit 96A aufgenommen (siehe auch Seite 39 und Seite 132).

## Betriebsökologie am Standort Wien

Die beiden Standorte des Head Office in Wien werden seit dem Jahr 1998 gemäß den Standards eines Umweltmanagementsystems (ISO 14001) betrieben. Durch die Übersiedlung der Verbundunternehmen an den neuen gemeinsamen Standort wird auch die Umsetzung zentraler Umweltmaßnahmen vereinfacht, da die Betriebsführung des Gebäudes durch die ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH erfolgt. Diese Verbesserung in der Ökologie betrifft nicht nur das Gebäude selbst, sondern auch unterstützende Prozesse wie z. B. den Einkauf. Hier wird in Zukunft für alle Unternehmen das gleiche CO<sub>2</sub>-neutrale Office-Papier beschafft. All diese Prozesse sind in ein Umweltmanagementsystem eingebettet.

Die Kennzahlen pro Mitarbeiter sind für 2014 gegenüber 2013 zum Teil wesentlich gestiegen. Grund dafür ist, dass seit 2014 nur mehr die tatsächlichen Belegzahlen erhoben werden und leere Arbeitsplätze nicht mehr mitgezählt werden.

Nachstehende Maßnahmen wurden in den letzten Jahren umgesetzt:

- **Erhöhung des Anteils energieeffizienter Büroflächen**  
Ein Ziel ist die Erhöhung der Energieeffizienz der Büroflächen. Dies betrifft sowohl die Gebäude selbst als auch den Geschäfts- und Mitarbeiterverkehr zu den Standorten. Unter diesen Gesichtspunkten wurde der neue Standort „R19“ in 1190 Wien errichtet. Das Gebäude ist direkt an der Schnellbahn/U-Bahn gelegen und damit ideal an den öffentlichen Verkehr angebunden. Erste Übersiedlungen haben im Jahr 2013 stattgefunden (siehe auch Carbon Disclosure Project). Der Standort besteht im Endausbau aus fünf zusammenhängenden Baukörpern von insgesamt 46.000 m<sup>2</sup> Bürofläche in Niedrigstenergiebauweise (Klasse A – 20 kWh/m<sup>2</sup> und Jahr). Innovativ ist insbesondere die Klimatisierung mittels Fernkälte. Diese verursacht um rund 70 Prozent weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen als konventionelle Klimaanlage. Im Jahr 2014 erfolgte der Umzug der Raiffeisen-Leasing GmbH an den Standort „Space2move“. Weitere Verbundunternehmen werden 2015 folgen.
- **Verbesserung der Versorgungsinfrastruktur Serverlandschaft**  
Eine Erhöhung der Energieeffizienz der Rechenzentren ist durch die Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur im Jahr 2014 durch die Übersiedlung der Komponenten an den neuen Standort mit wesentlichen Verbesserungen erzielt worden:
  - Wärmerückgewinnung: Die in einem Rechenzentrum in den Servern, Storage-Systemen usw. entstehende Abwärme wird über Rückkühler am Dach abgeführt. Im neuen Rechenzentrum kommt zudem eine Wärmepumpe zum Einsatz, die einen Teil dieser Energie zur Beheizung/Kühlung des Gebäudes verwendet. Die Wärmepumpe hängt dabei im Rückkühlkreis des Gesamtkühlsystems. Die Berechnungsdaten gehen von einer Reduktion des Primärenergieaufwandes von rund 200.000 kWh/a aus.
  - Freecooling: Eine Kälteanlage besteht aus einer Kältemaschine und Rückkühlern, um die überschüssige Wärme aus einem Objekt zu bringen. Um die Laufzeit der Kältemaschine zu minimieren – und damit den Energieverbrauch einer solchen Anlage zu senken – wird so lange wie möglich nur mit Außenluft gekühlt. Es wird anhand der Auslegungsdaten erwartet, im Jahr mit ca. 4.900 h reinem Freecooling-Betrieb auszukommen. Je höher der Anteil der Freecooling-Stunden ist, desto mehr Energieersparnis ergibt sich auf Grund der Nichtverwendung der Kältemaschinen.
- **Energieeffizienz**  
In Österreich wurde im Jahr 2014 das Energieeffizienzgesetz als Umsetzung der Energieeffizienzrichtlinie 2012/27/EU beschlossen. Ziel des Gesetzes ist die Erreichung der 20-20-20-Ziele (20 Prozent weniger Treibhausgasemissionen als 2005, 20 Prozent Anteil an erneuerbaren Energien und 20 Prozent mehr Energieeffizienz). Damit sind große Unternehmen verpflichtet, entweder alle vier Jahre ein externes Energieaudit gemäß Energieeffizienzgesetz durchführen zu lassen oder ein zertifiziertes Energie- bzw. Umweltmanagementsystem einzuführen. Die RBG hat sich für ein externes Energieaudit entschieden. Dabei werden auch, wie im Gesetz vorgesehen, alle Mehrheitsbeteiligungen miteinbezogen. Die Umsetzungsverpflichtung startet mit dem Jahr 2015.
- **Fuhrpark**  
In den letzten Jahren wurde bewusst begonnen, den Fuhrpark mit emissionsärmeren Fahrzeugen auszustatten. So konnten die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen des Fuhrparks der RBI AG seit dem Jahr 2010 um ca. 20 Prozent verringert werden.

## Umweltausschuss

Im Sinne ihrer Verantwortlichkeit für die Umweltschutzmaßnahmen bestellten die Vorstände der RZB AG und der RBI AG im Jahr 1994 einen Umweltbeauftragten und einen betrieblichen Umweltausschuss. Der Umweltausschuss ist das Beratungs- und Beschlussgremium. Ständige Mitglieder sind der Umweltbeauftragte, Vertreter der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement und der Betriebsrat. Je nach Sachgebiet werden weitere Vertreter der Fachbereiche wie z. B. Einkauf, Marketing oder IT zu den Sitzungen beigezogen. Der Umweltausschuss wird mindestens halbjährlich vom Umweltbeauftragten einberufen.



Aufgaben des Umweltausschusses sind u. a. die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand im Hinblick auf ökologische Strategien, Planungen und Initiativen sowie die Veranlassung von periodischen Ist-Erhebungen und Schwachstellenanalysen.

Themen des letzten Jahres waren beispielsweise die Reduktion der Energieverbräuche durch IT-Endgeräte, aber auch die Unterstützung von bewusstseinsbildenden Veranstaltungen wie die Radreparaturtage, welche zur Unterstützung der umweltbewussten Mobilität jährlich durchgeführt werden. Behandelt wurde u. a. auch der verstärkte Wechsel von Papier zu Onlinemedien, um Ressourcen und Transportwege zu sparen bzw. zu verkürzen.

## Umweltaspekte in den Mitarbeiterrestaurants

Die SV (Österreich) GmbH betreut die Mitarbeiterrestaurants der RBG in Wien und verfügt seit 2010 über ein gemäß DIN EN ISO 14001:2004 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Die Umsetzung der Normvorgaben wird in jährlichen Überwachungsaudits sowie bei im Dreijahres-Rhythmus stattfindenden Re-Zertifizierungsaudits durch die Quality Austria - Trainings, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH extern überprüft. Das Umweltmanagementsystem der SV (Österreich) GmbH ist eng mit dem Qualitätsmanagementsystem gemäß ISO 9001:2008 verknüpft und setzt Schwerpunkte im Bereich Abfallentsorgung und Wertstofftrennung, Energie- und Reinigungsmittelverbrauch, Einkauf sowie stetige Verbesserung der Umweltleistung durch kontinuierliche Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung.

Umweltziele für das SV Restaurant am Standort der RZB AG und RBI AG umfassen u. a. den verstärkten Einsatz von Bio-Produkten mit einem Anteil von ca. 6,5 Prozent am Gesamtsortiment, vermehrtes Augenmerk auf regionalen und saisonalen Einkauf, den Einsatz von Take-Away-Bechern aus Maisstärke bei frisch produzierten Vitalshakes u.v.m. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die ständige Optimierung des Fischsortiments. Bei der Speisepflegegestaltung wird darauf geachtet, keine Fischarten auszuwählen, die auf der Roten Liste des WWF stehen. Seit Anfang 2015 wird die Eigenmarke SV Ice Tea NEU als Fairtrade-Variante angeboten. Weiters konnte durch die Aufbereitung der entsorgten Altspeseöle zu ökologisch nachhaltigem Biodiesel im Jahr 2014 eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 2.622 kg CO<sub>2</sub>e erreicht werden. (CO<sub>2</sub>e ist die Umrechnung des Gefährdungspotenzials der relevanten, klimabeeinflussenden Gase in eine äquivalente CO<sub>2</sub>-Menge.)

## Betriebsökologie in den Netzwerkbanken

In allen Netzwerkbanken werden bereits die gruppenweit gültigen, umweltrelevanten Vorgaben umgesetzt. Dies betrifft v. a. das Reporting über „mona“, die Travel Policy sowie die Lieferantenbefragung. Nachstehend werden gesonderte Maßnahmen einzelner Netzwerkbanken im Umweltbereich angeführt.

### Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisen Bank Polska S.A. in Polen setzt seit dem Jahr 2014 verstärkt auf interne bewusstseinsbildende Maßnahmen, um Energie inklusive Kühlung und Wasser zu sparen.

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik bewertet ihre Lieferanten u. a. nach ökologischen Kriterien, wie z. B. der Zertifizierung nach internationalen Standards.

Beim Bürogebäude der Raiffeisen Bank Zrt. in Budapest kommt Geothermie zur Beheizung und Kühlung der Back-Office-Zentrale zum Einsatz.

## Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien hat 2013 im Magazinska-Gebäude (ein Head Office in Kroatien) ein Energie- und Umweltmanagementsystem eingeführt.

2013 wurden von der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina im Head Office Solarpaneele eingebaut, die Strom für den Eigenbedarf produzieren.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD fordert seit dem Jahr 2013 von ihren Lieferanten, als Teil des Auswahlverfahrens, Bescheinigungen in Bezug auf ökologische bzw. soziale Normen nach ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 und ISO 18001:2008. Unternehmen, die über diese Zertifikate verfügen, werden bevorzugt. Anfang 2015 ist die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD aus zwei Gebäuden in ein neues Hauptgebäude mit hohen Umweltstandards gesiedelt.

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

Für die Raiffeisen banka a.d. in Serbien war Umweltschutz beim Bau der Zentrale ein wesentlicher Aspekt. Dabei wurde auch auf erneuerbare Energieträger und eine ressourcenschonende Verwendung von Heiz- und Kühlgeräten geachtet.

## Russland (RU)

Das Head Office der AO Raiffeisenbank in Russland entspricht hohen Umweltstandards.

## Zentral- und Osteuropa Sonstige (CEE Sonstige)

Die Priorbank JSC in Belarus ist seit dem Jahre 2010 Mitglied der Vereinigung Erneuerbare Energien.

# Betriebsökologie – Umweltrelevante KPIs

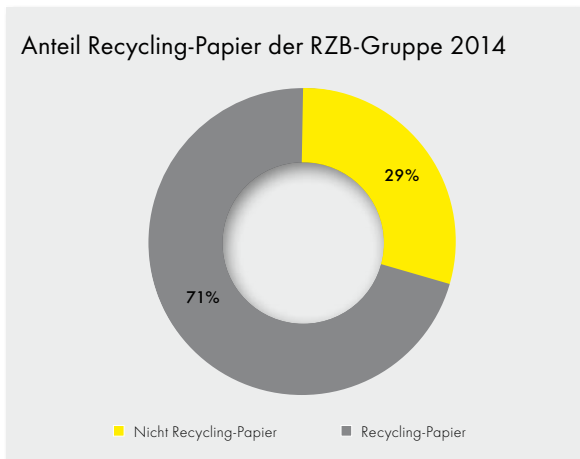
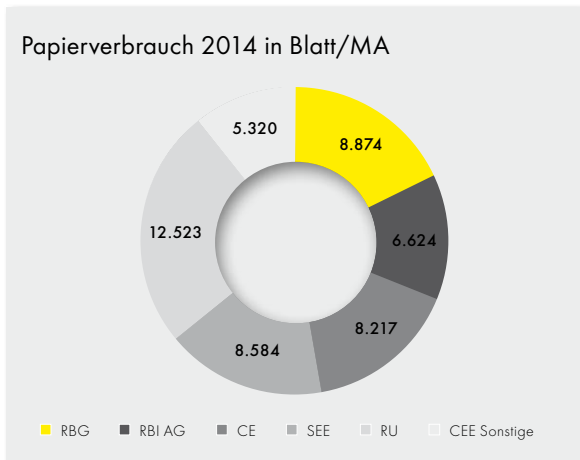
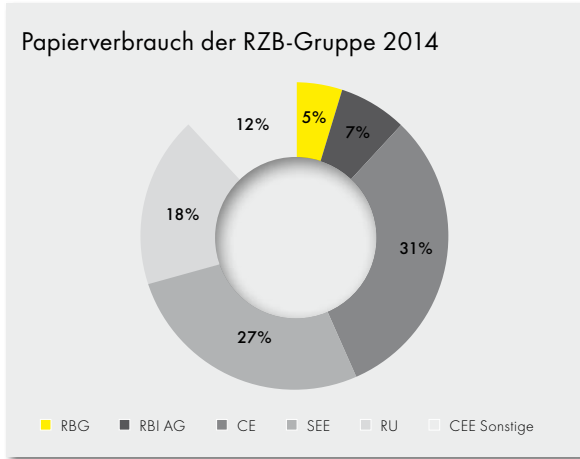
Im Folgenden werden die einzelnen umweltbezogenen KPIs der gesamten RZB-Gruppe aufgeschlüsselt nach Regionen dargestellt.

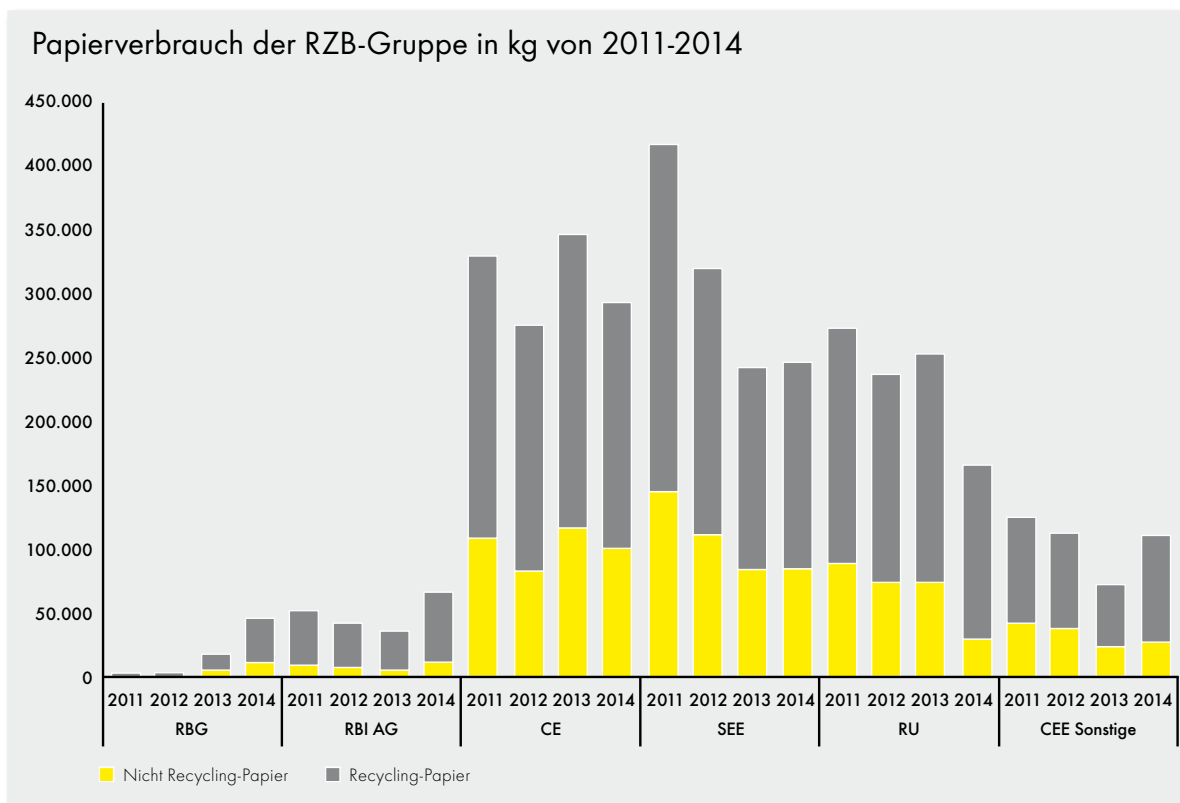
## Ressourcenverbrauch

Im Bereich Materialverbrauch ist das Papier für Finanzdienstleister das wesentlichste Betriebsmittel. Bereits seit Jahren ist man bemüht, den Papierverbrauch zu reduzieren. Sowohl in Österreich als auch in den meisten Netzwerkbanken ist doppelseitiger Druck bereits eine Standardeinstellung und wird nachstehend nicht mehr gesondert erwähnt.

Gesamthaft wurden in der RZB-Gruppe im Jahr 2014 ca. 920 Tonnen Papier bzw. vier Prozent weniger als im Vorjahr verbraucht, davon hat nach wie vor Zentraleuropa mit 32 Prozent bzw. 292 Tonnen/Jahr den größten Verbrauch, wobei er erfreulicherweise im Vergleich zum Vorjahr um 16 Prozent reduziert werden konnte. Den geringsten Anteil am Gesamtverbrauch hat die RBG mit fünf Prozent bzw. 44 Tonnen/Jahr. Durch die zusätzliche Aufnahme der Verbundunternehmen in die Berichtsgrenzen hat sich der Papierverbrauch in der RBG mehr als verdoppelt.

Bezogen auf den Papierverbrauch pro Mitarbeiter und Jahr, der im Durchschnitt bei 8.170 Blatt liegt, hat Russland nach wie vor den größten Verbrauch mit 12.523 Blatt/MA, wobei diese den Verbrauch zum Vorjahr wesentlich reduzieren konnten. CEE Sonstige hat mit 5.320 Blatt den geringsten Verbrauch pro Mitarbeiter. Der Anteil an Recyclingpapier liegt in der RZB-Gruppe bei erfreulichen 71 Prozent. Die RBI AG und Russland haben den höchsten Anteil mit über 80 Prozent Recyclingpapier.





Materialverbrauch 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
Nicht Recycling-Papier in kg	12.172	12.208	100.756	85.759	31.081	28.115
Recycling-Papier in kg	31.973	52.046	191.464	160.760	132.502	81.493
Papier gesamt in kg	44.145	64.254	292.220	246.519	163.583	109.608

## Materialverbrauch am Standort Wien

Seit 2013 werden Papierdokumente durch elektronische Datenräume in einem virtuellen Haus erfasst, dem sogenannten Raiffeisen Data Room Center. Sitzungen können so papierlos abgehalten werden. Auf die Sitzungsunterlagen kann via „App“ auf Notebooks, Tablets oder auch Smartphones zugegriffen werden. Die erhöhten Papierverbräuche im Jahr 2014 resultieren v. a. aus der erstmaligen Datenerhebung aus den Verbundunternehmen, dem Aufbau eines zweiten Papierlagers am neuen Standort und einer besseren Datengrundlage.

Durch die Konzentration der Beteiligungsunternehmen an den neuen energieeffizienten Standorten erfolgt nun seit 2014 ein zentraler Papiereinkauf mit 100-prozentigem Recyclingpapier aus österreichischer Produktion. Weiters werden im Jahr 2015 die Druckerinfrastruktur technisch erneuert sowie die Druckprozesse optimiert.

Bei der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. fand ab 2012 durch den Aufbau einer neuen Druckerlandschaft mit „Follow me print“ eine wesentliche Reduktion von Druckern bzw. des Papierverbrauchs statt.

Darüber hinaus wird im Zuge dieser Architektur ein klimaneutrales Druckkonzept umgesetzt.

## Materialverbrauch in den Netzbanken

### Zentraleuropa (CE)

Die Raiffeisen Bank Polska S.A. in Polen richtete nach der Einführung des GoGreen!-Programms zur Stromersparung ihr Hauptaugenmerk auf die verstärkte Verwendung von Kontoauszügen in elektronischer Form.

Die Tatra banka, a.s. in der Slowakei hat Maßnahmen zur Reduktion des Papierverbrauchs und der Verwendung von Recyclingpapier umgesetzt.

Die Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien verwendet zentrale Drucker, an denen nur noch ausgewählte Dokumente (z. B. Verträge) gedruckt werden.

Zahlreiche umweltspezifische Maßnahmen wurden von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn umgesetzt. In den nächsten Jahren ist eine weitere Verringerung des Papierverbrauchs geplant.

**Südosteuropa (SEE)**

Die Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien hat 2013 ein Energie- und Umweltmanagementsystem eingeführt.

Die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina hat Mitte 2013 das Raiffeisen Mobilebanking (R'm'B) eingeführt, das von immer mehr Kunden genutzt wird. Weiters wurde auf eine zentrale Druckausgabe umgestellt. Mit diesen Maßnahmen konnte der Papierverbrauch 2014 stark reduziert werden. Darüber hinaus verwendet die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina EFC-Umweltzeichen-Papier.

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD verwendet chlorfrei gebleichtes (ECF) oder insgesamt chlorfreies (TCF) Kopierpapier, ein Umstieg auf Recyclingpapier wird derzeit geprüft. Außerdem wurden die Kunden ermutigt, zum papierlosen Bankverkehr zu wechseln. Um dies zu unterstützen, wurde eine mobile Banking-App für Smartphone-Nutzer eingeführt.

Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. plant in den nächsten Jahren die Umsetzung von Initiativen und die Sensibilisierung der Mitarbeiter, um den Papierverbrauch weiter zu reduzieren. Seit 2015 werden interne Rundschreiben nicht mehr gedruckt, sondern ausschließlich im Intranet veröffentlicht.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. Kroatien hat 2013 auf den elektronischen Versand von Dokumenten sowie auf ein Dokumentenmanagementsystem umgestellt. Weiters wurden Drucker durch Thermodrucker ersetzt und eine elektronische Signatur für Kunden eingeführt. Zielsetzung der Bank ist die Verringerung des Papierverbrauchs um rund 20 Prozent bis zum Jahr 2020.

**Russland (RU)**

Die AO Raiffeisenbank in Russland verwendet zu ca. 80 Prozent elementar chlorfreies (ECF) MONDI IQ Economy Recycling-Papier. Die Bank verfügt über eine Drucker-Regelung, die Vorgaben zur Reduktion des Papierverbrauchs beinhalten. Der Papierverbrauch konnte damit im Jahr 2014 stark reduziert werden.

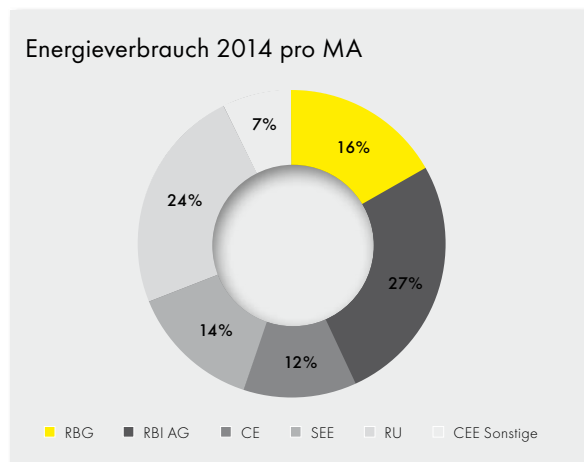
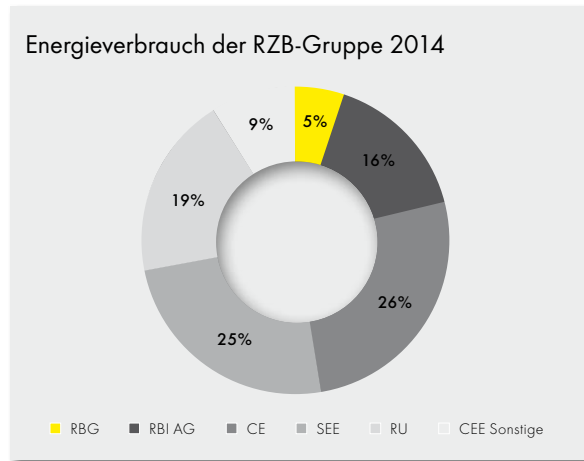
**Zentral- und Osteuropa Sonstige (CEE Sonstige)**

Die Priorbank JSC in Belarus verringerte in den Jahren 2012 und 2013 u. a. durch die verstärkte Nutzung elektronischer Unterlagen den Papierverbrauch. Dieser ist 2014 jedoch wieder angestiegen. In den nächsten Jahren sind nun Maßnahmen zur Reduktion von Druckmaterial geplant.

**Energieverbrauch**

Der indirekte Energieverbrauch ist der größte Verursacher der CO<sub>2</sub>-Emissionen der RZB-Gruppe: Davon hat der Stromverbrauch einen Anteil von 71 Prozent, der Wärmebedarf einen Anteil von ca. 29 Prozent. Der direkte Energieverbrauch (Notstromaggregat) hat einen vernachlässigbaren Anteil an den Gesamtverbräuchen und -emissionen und wird in den Tabellen ab Seite 135 dargestellt.

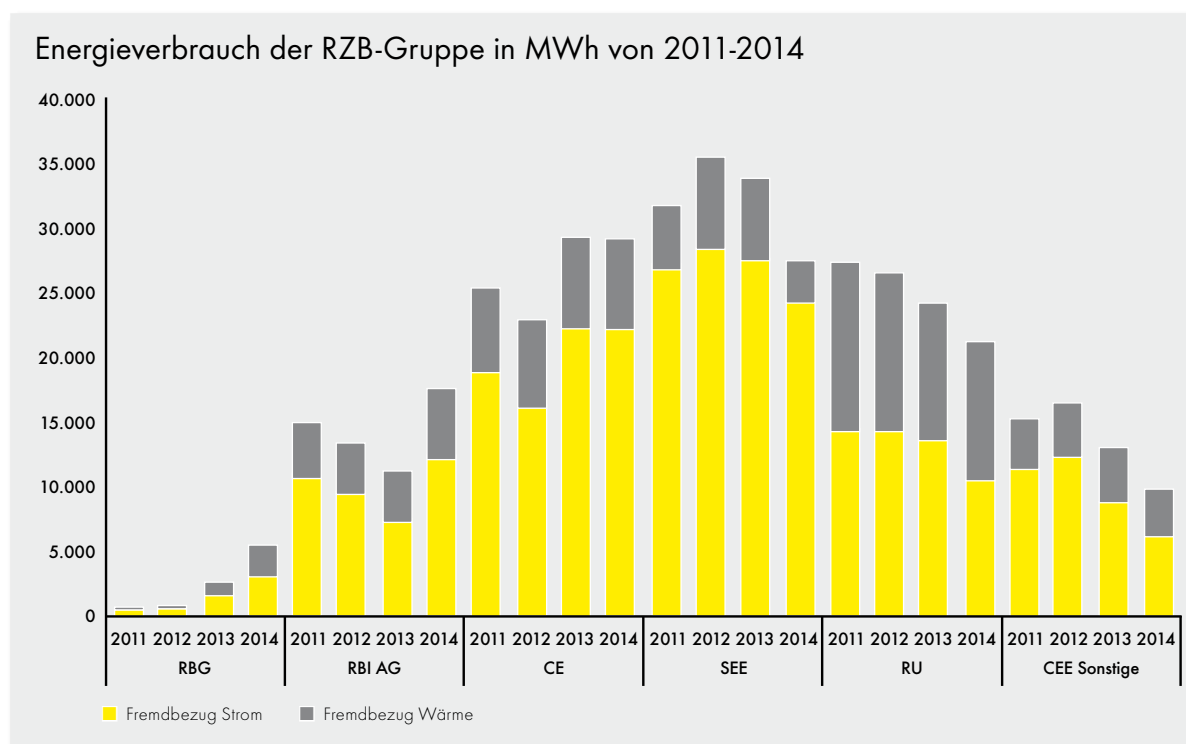
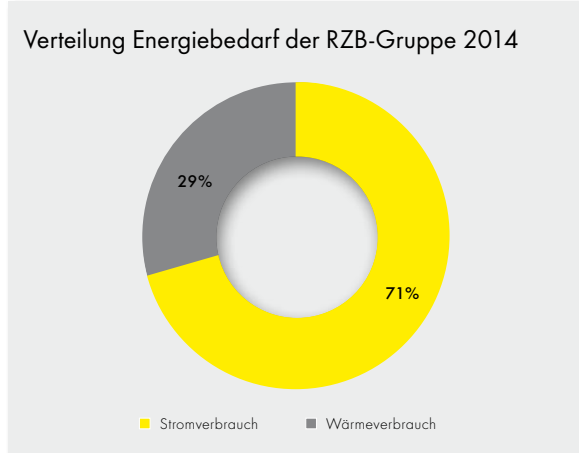
Der gesamte indirekte Energieverbrauch der RZB-Gruppe liegt bei etwa 110 GWh im Jahr 2014 (minus drei Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Davon wurden etwa 78 GWh für Strom und 32 GWh für Wärme benötigt. Den größten Anteil am Stromverbrauch hat Südosteuropa mit ca. 31 Prozent (minus zwölf Prozent zum Vorjahr), am Wärmeverbrauch Russland mit ca. 35 Prozent (gleichbleibend zum Vorjahr). Den geringsten Anteil am Stromverbrauch haben die Raiffeisen Verbundunternehmen mit vier Prozent (Verdoppelung auf Grund der neuen Berichtsgrenzen); den geringsten Anteil am Wärmeverbrauch haben ebenfalls die Verbundunternehmen mit acht Prozent (Verdoppelung auf Grund der neuen Berichtsgrenzen). Bezogen auf Mitarbeiter und Jahr liegt der durchschnittliche Energiever-





brauch für Strom und Wärme bei 4.950 kWh. Dabei hat Russland mit 8.078 kWh/MA den größten Jahresverbrauch, den geringsten hat CEE Sonstige mit 2.391 kWh/MA.

Ein Schlüssel zur Minimierung des Energieverbrauchs für Bürostandorte liegt in der Standortpolitik und im Energieeinsatz pro m<sup>2</sup>. Darüber hinausgehende Ansatzpunkte zur Erreichung dieser Energie-Einsparungsziele sind etwa die Justierung der Einstellungen im Bereich Heizung und Klima sowie die Optimierung der Beleuchtung.



Energieverbrauch 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
Fremdbezug Strom in MWh	3.054	12.205	22.093	24.180	10.547	6.158
Fremdbezug Wärme in MWh	2.541	5.369	7.026	3.237	10.601	3.714
Gesamter Energieverbrauch in MWh	5.595	17.574	29.119	27.417	21.148	9.872

### Energieverbrauch am Standort Wien

In Österreich wurde im Jahr 2013 mit der Teilübersiedlung der RBI AG ins „Space2move“ begonnen, 2014 folgte die Raiffeisen-Leasing GmbH. Der neue Standort weist als Niedrigstenergiegebäude eine wesentlich höhere Energieeffizienz im Vergleich zu den alten Mietflächen auf. Aber auch der durchschnittliche Fernwärmebezug sowie der Stromverbrauch pro Mitarbeiter wurden dadurch deutlich gesenkt. Innovativ ist die Klimatisierung mittels Fernkälte. Diese verursacht um rund 70 Prozent

weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen als konventionelle Klimaanlage. Im Jahr 2014 kommt wegen der Umbauten der positive Effekt noch nicht zum Tragen, darüber hinaus wurden für den Einzug der Raiffeisen-Leasing GmbH ins „Space2move“ für einige Monate Leerflächen vorgehalten bzw. mussten versorgt werden.

Da jedoch nicht nur der Verbrauch an Energie und insbesondere an Strom, sondern auch dessen Herkunft entscheidend für das Ausmaß der Umweltauswirkungen ist, wurde bereits im Jahr 2011 der Strom-Mix der

aktuellen Bürostandorte in Wien auf 100 Prozent Wasserkraft umgestellt. Seit Jänner 2013 werden diese Standorte ausschließlich mit Ökostrom aus Kleinwasserkraft, Wind, Biomasse, Erdwärme und Photovoltaik versorgt. Dies soll im Jahr 2015 auch für einen Großteil der Verbundunternehmen gelten.

Durch eine Optimierung der Klimasteuerung und Beleuchtung wurde im Gebäude der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. im Jahr 2014 eine Senkung im Energieverbrauch erreicht.

Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. wurde von 2008 bis 2013 jährlich „Ökoprotit“-zertifiziert bzw. vom ÖKO Business Plan Wien mehrfach ausgezeichnet. Grund dafür waren zahlreiche Maßnahmen zur Energieeinsparung in den letzten Jahren wie z. B. in der Gebäudehülle, einem Tausch aller Fensterdichtungen, der Umstellung auf Green-IT inkl. automatischem Herunterfahren der PCs etc. 2014 wurde aufgrund der geplanten Standortänderung keine eigene Zertifizierung mehr angestrebt.

## Energieverbrauch in den Netzwerken

### Zentraleuropa (CE)

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

Eines der Gebäude der Tatra banka, a.s. in der Slowakei ist ein Niedrigenergiegebäude, das mit der Abwärme aus dem Datenzentrum beheizt wird. Ein weiteres Gebäude benötigt durch die doppelt verglaste Fassade weniger Energie. Die Heizung wird mit einer Zeitschaltung abends und am Wochenende abgesenkt. Alte Anlagen werden laufend durch neue Geräte mit geringerem Energieverbrauch ersetzt.

Im Head Office wurden bewegungsgesteuerte Lichtschalter installiert, um Strom zu sparen. In sieben Filialen der Tatra banka, a.s. in der Slowakei werden seit dem Jahr 2014 Energiesparlampen verwendet. 2015 sollen die Ergebnisse überprüft und der Austausch eventuell in anderen Filialen fortgesetzt werden. Die IT-Abteilung ersetzte darüber hinaus alte PCs und Monitore im Head Office durch energieeffizientere Geräte. Alle Mitarbeiter schalten ihre PCs ab, bevor sie den Arbeitsplatz verlassen. Ungefähr zehn Prozent der eingekauften elektrischen Energie stammt aus erneuerbaren Energieträgern wie Wasser- und Windkraft bzw. Solarenergie.

Die Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien verwendet in allen Zweigstellen Energiesparlampen. Im Head Office wird zusätzlich die im Rechenzentrum anfallende warme Luft für die Gebäudeheizung genutzt.

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

In den letzten drei Jahren lag bei der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn das Hauptaugenmerk auf der Weiterentwicklung der technischen Ausrüstung und der Installationen, um den Energieverbrauch zu senken. Das Bürogebäude in Budapest wird mit Erdwärme beheizt und die Backoffice-Zentrale damit gekühlt. Nachts und am Wochenende wird auf Sparbetrieb umgestellt. Darüber hinaus wurden im Head Office bewegungsgesteuerte Lichtschalter installiert, was in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden soll. Die Heiz-, Kühl- und Lüftungsanlage wurde angeschlossen und wird von einem Kontrollraum aus gesteuert. Weiters konnte die Zahl der Gaskessel im Jahr 2014 im Head Office um 50 Prozent reduziert werden. Geplant ist, in den nächsten Jahren die herkömmlichen Leuchtkörper durch LED-Lampen auszutauschen.

### Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien hat alle Glühbirnen durch eine LED-Beleuchtung ersetzt und die Wärmedämmung im Jahr 2013 verbessert. Rund 98 Prozent des Stroms wird aus Wasserkraft bezogen.

Aus Energiespargründen wurde in das Gebäude der Zentrale der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina eine Glasfassade eingebaut, die durch eine bessere Ausleuchtung zu weniger Stromverbrauch führte. Zudem wurde ein Gebäudemanagementsystem mit einer speziellen Betriebssoftware implementiert, welche die Klimaanlage und die Heizung automatisch regelt. Seit 2009 werden der Serverraum sowie die technischen Räume im Winter mit Außenluft gekühlt. Im Jahr 2013 wurden Solarpaneele für die Warmwasserproduktion eingebaut. Im Jahr 2014 wurde in allen Büroräumen, Gängen und bei Leuchtwerbungen auf LED-Lampen umgestellt; in den Treppenhäusern wurden bewegungsgesteuerte Lichtschalter eingebaut.

Anfang 2014 zog die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD aus zwei der vier Head Office-Gebäuden aus und übersiedelte in ein neues Bürogebäude, das den ak-

tuellen Umweltstandards entspricht. Für die nächsten Jahre sind zusätzliche Maßnahmen zur Verringerung des Strom- und Wärmeverbrauchs u. a. durch eine zentrale Steuerung der Heizung in den Geschäftsräumen und die Verwendung von LEDs geplant. Alle Leuchtwerbungen der Bank sind bereits sensorgesteuert. In Bezug auf die Informationstechnologie und die Büroausstattung erfüllen die Einrichtungen den Umwelt- und Energiestandard „ENERGY STAR“.

Um den Stromverbrauch zu verringern, werden seit dem Jahr 2013 von der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. LED-Leuchtpaneele verstärkt eingesetzt. Bei der Wartung elektronischer Geräte ist man bestrebt, hohe Umweltstandards zu erfüllen. Darüber hinaus sind Initiativen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter in Hinblick auf die Verringerung des Stromverbrauchs in Vorbereitung. Im Jahr 2014 wurde mit dem Bau eines neuen Head Offices begonnen, das den neuesten Umweltstandards entsprechen und den Stromverbrauch weiter reduzieren soll.

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

Seit dem Jahr 2014 werden in der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien bei allen Leuchtschildern der Bank LED-Lampen verwendet. Für 2015 ist der Einsatz von LED-Beleuchtung in den Büroräumen geplant. Öffentlich zugängliche Bereiche in den Filialen verfügen über eine bewegungsgesteuerte Beleuchtung. Darüber hinaus ist man auf ein umweltfreundlicheres Kältemittel umgestiegen, in den Heizungssystemen wurden Zeitschalter installiert. 2015 soll in eine energieeffizientere Klimaanlage investiert werden. Herkömmliche Wärmepumpen wurden durch eine Invertertechnologie ersetzt. Weiters wurde 2014 eine Gebäudeleittechnik in beiden Head Office-Gebäuden eingeführt, die es ermöglicht, Licht und Kühlung zentral zu steuern und zu optimieren.

Der Umweltschutz war eine wichtige Überlegung beim Bau der Zentrale Raiffeisen banka a.d. in Serbien in den Jahren 2011 und 2012. Besonderer Wert wurde auf die Dämmung der Gebäudehülle gelegt. Die Nutzung von Solarenergie wird gerade geprüft. Die Bank hat das Luftkühlersystem im Rechenzentrum mit einem Freecooling-Kühlmodus ausgestattet. Es ist geplant, dafür ein speziell für Rechenzentren ausgelegtes Gebäude zu nutzen, um weitere Energie einzusparen. Nebenräume und Kommunikationsbereiche sind mit IR-Sensoren ausgestattet. Die generelle Beleuchtung läuft über das Gebäudemanagementsystem und kann nach Feierabend abgeschaltet werden. Seit dem Jahr 2013 arbeitet die Raiffeisen banka a.d.



© RBRU

Renat Lotfullin, Head of Office Management Department, AO Raiffeisenbank, Russland

*„Jedes erfolgreiche Unternehmen denkt stets daran, die Bedürfnisse seiner Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter zu befriedigen. Aber nur die besten Unternehmen sorgen sich um die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Ich schätze meine Arbeit sehr, da ich damit die Möglichkeit habe, positive Veränderungen für die Umwelt zu bewirken. Leider kann dies nicht auf einmal geschehen, aber dieser Aspekt kann täglich bei Projekten und Aktivitäten berücksichtigt werden.*

*Sicherlich erzielt man durch große Projekte die größten positiven Auswirkungen – in dieser Hinsicht haben wir in den letzten Jahren viel getan – aber auch die kleinen Maßnahmen dürfen nicht übersehen werden. Zum Beispiel fällt in einer Bank eine große Menge an Papier an. Wir hinterfragen laufend, ob wir Ausdrucke nicht vermeiden können. Da aus einem durchschnittlichen Baum ca. 20-30 Packungen von 500 Blatt Standard-Papier hergestellt werden, kann mit dieser Initiative im Laufe der Jahre ein kleiner Wald erhalten werden. Und das ist ein gutes Gefühl.“*

ZITAT



an der Umstellung auf LED-Beleuchtung. Die sorgfältige Auswahl von technischen Lösungen in den Bereichen Kühlung und Heizung hat zu einer Reduktion des Stromverbrauchs geführt.

**Russland (RU)**

Im Jahr 2014 hat die AO Raiffeisenbank in Russland ein 26.000 m<sup>2</sup> großes neues Bürogebäude bezogen. Beim Bau des Gebäudes wurde u. a. auf Energie- und Ressourceneinsparung durch hochwertige thermische Isolierung der Außenfassade, bewegungsgesteuerte Beleuchtungssysteme, energiesparende Bürolampen, sensorgesteuerte Armaturen im Sanitärbereich und effiziente Belüftung geachtet. Weiters wurde im Jahr 2014 im Head Office mit den Vorbereitungen zum Ersatz aller Computer durch die energiesparende Thin-Client-Technologie begonnen.

**Zentral- und Osteuropa Sonstige (CEE Sonstige)**

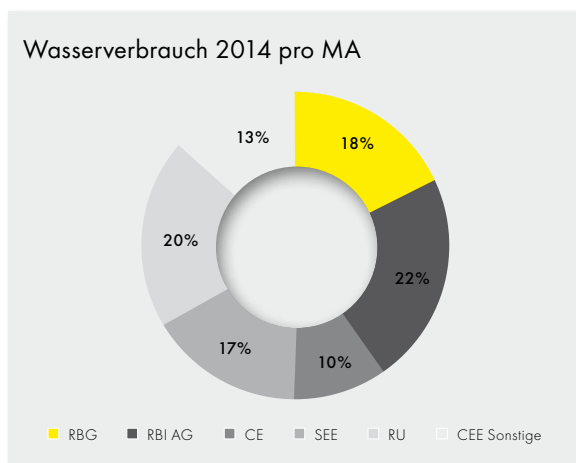
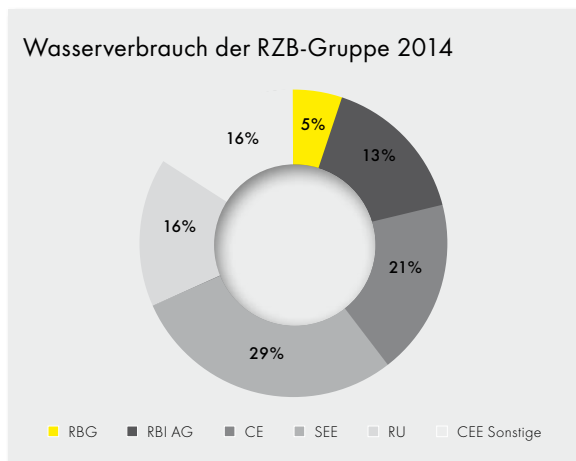
Im Jahr 2013 schaffte die Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine durch verschiedene Maßnahmen, wie dem Projekt „Enterprise Server Consolidation“, der Virtualisierung der Server und der Umstellung auf LED-Beleuchtung, den Stromverbrauch um über 30 Prozent zu verringern. Der Stromverbrauch der Rechenzentren der Bank konnte sogar um 50 Prozent reduziert werden. Darüber hinaus wurde das Kühlsystem modernisiert und durch eine energiesparende Inventaranlage ausgetauscht. Seit dem Jahr 2014 werden nun auch in fünf Filialen LED-Lampen genutzt. 2015 ist geplant, Gasthermen so weit wie möglich gegen elektrisch beheizte Thermen auszutauschen. Die Beleuchtung der Priorbank JSC in Belarus wurde z. T. auf lumineszierende Leuchten mit einer ca. 75-prozentigen Stromersparnis sowie auf LED-Leuchten mit einer rund 85-prozentigen Stromersparnis umgestellt. Zudem wurden im Jahr 2013 Kontrollsensoren für die Beleuchtung eingeführt. Für energieintensive Anlagen, wie zum Beispiel die Warmwasserbereitung, wurde eine automatische Zeitsteuerung eingebaut. Dies soll zu einer Energieersparnis von 50 Prozent führen. Die Serverräume, die einen hohen Stromverbrauch aufweisen, sowie das Heizungssystem wurden modernisiert. Weiters wurden Wärmeschutzmaßnahmen wie eine neue Fassadenisolierung und ein Fenstertausch im Gebäude durchgeführt. Computer wurden auf LCD-Bildschirme umgestellt. Diese Maßnahmen zeigen 2014 eine wesentliche Reduktion des Stromverbrauchs. 2015 sind weitere Maßnahmen u. a. in der Beleuchtung, in der Steuerung der Heizung und des Warmwassers in den Filialen geplant. Im Head Office sind zusätzliche Verbesserungen in der Automatisierung der Klimaanlage sowie Verbesserungen der Wärmeisolierung der Heizungssysteme geplant. Informationsmaterial zum Thema Energiesparen soll künftig an die Mitarbeiter verteilt werden.

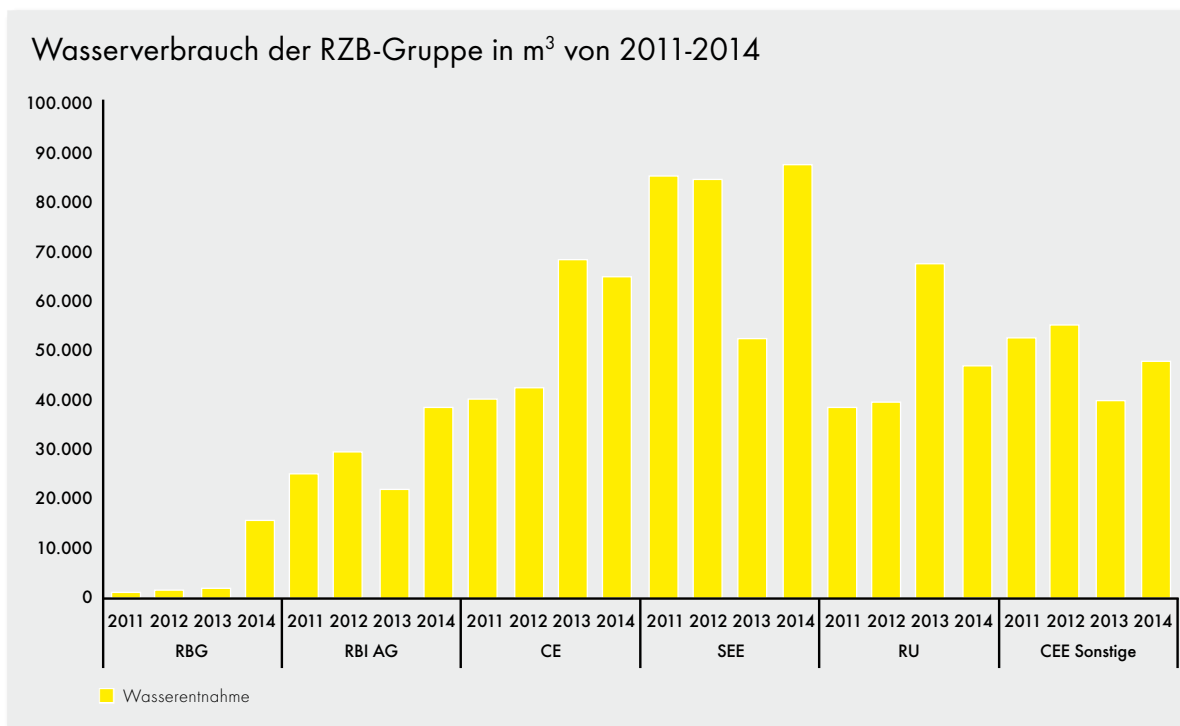
**Wasserverbrauch**

Der Wasserverbrauch der RZB-Gruppe ist (ausschließlich Leitungswasser wird verwendet) vergleichsweise niedrig und wirkt sich erfreulicherweise kaum auf den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aus. Der gesamte Wasserverbrauch lag 2014 bei 300.272 m<sup>3</sup> bzw. 13 m<sup>3</sup>/MA und Jahr. Den größten Anteil am gesamthaften Wasserverbrauch weist Südosteuropa mit über 87.176 m<sup>3</sup> bzw. 29 Prozent auf (plus 67 Prozent im Vergleich zum Vorjahr), den geringsten Anteil haben die Verbundunternehmen mit 15.595 m<sup>3</sup> bzw. fünf Prozent (fünffacher Anstieg zum Vorjahr, Erklärung dazu siehe unten). Den größten Wasserverbrauch pro Mitarbeiter hat die RBI AG mit 20 m<sup>3</sup>/Jahr, den geringsten hat Zentraleuropa mit neun m<sup>3</sup>/Jahr.

**Wasserverbrauch am Standort Wien**

Der relativ hohe Wasserverbrauch in Österreich im Jahr 2014 ist durch die Änderung der Berichtsgrenzen erklärbar.





Wasserverbrauch 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
Wasserentnahme in m <sup>3</sup>	15.595	38.398	64.501	87.176	46.776	47.826

## Wasserverbrauch in den Netzwerkbanken

### Zentraleuropa (CE)

Die Waschbecken der Tatra banka, a.s. in der Slowakei wurden mit einem Druckregulierer ausgestattet, um die Wassermenge zu verringern. Monatliche Berichte stellen ein effektives Management des Strom- und Wasserverbrauchs bei allen Tätigkeiten der Bank sicher.

Die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn verwendet Brauchwasser zur Bewässerung der Innengärten. Zur Reduktion des Leitungswasserverbrauchs wurden 2014 die Wasserhähne nachgerüstet. Zudem wurden Abscheideanlagen zur Reinigung der Abwässer installiert und Strahlregler an den Wasserhähnen eingebaut.

### Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD hat mehrere Maßnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs umgesetzt, etwa den Einbau von Strahlreglern oder den Umstieg auf wassersparende Spülsysteme. Seit 2014 werden im Head Office energieeffiziente und umweltfreundliche Wasserspender eingesetzt. 2015 soll die umweltfreundliche Technologie auch in den Filialen eingesetzt werden.

## Zentral- und Osteuropa Sonstige (CEE Sonstige)

Die Priorbank JSC in Belarus hat zur Senkung des Wasserverbrauchs schrittweise Absperrventile und optische Sensoren in der Wasserversorgung eingebaut.

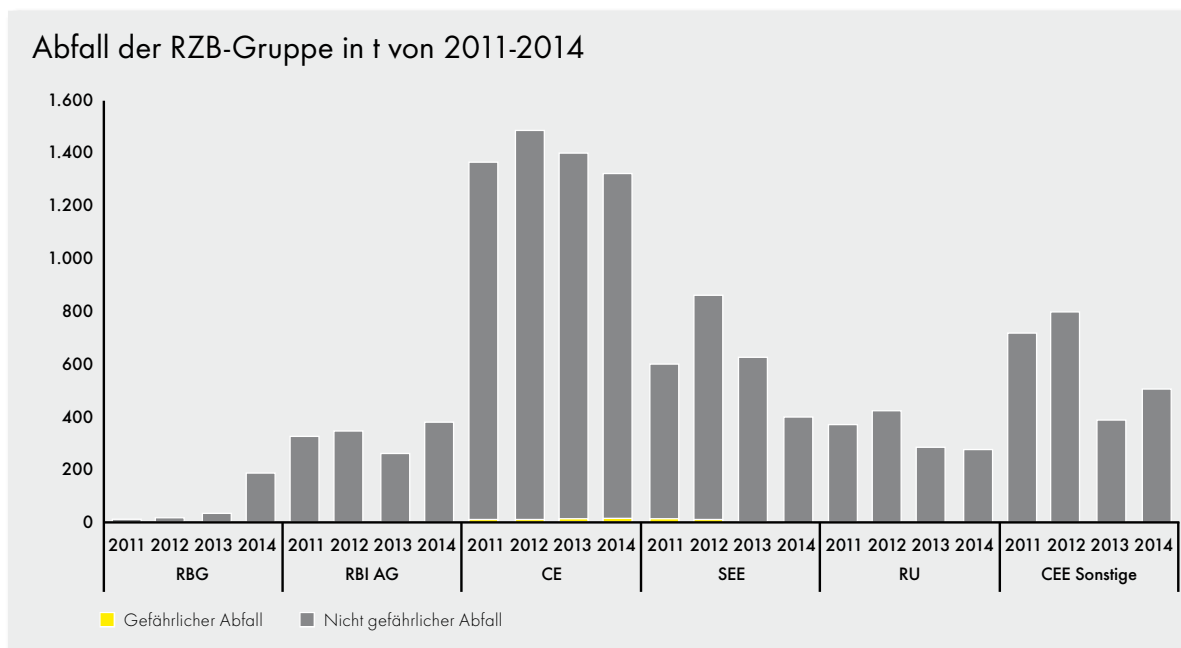
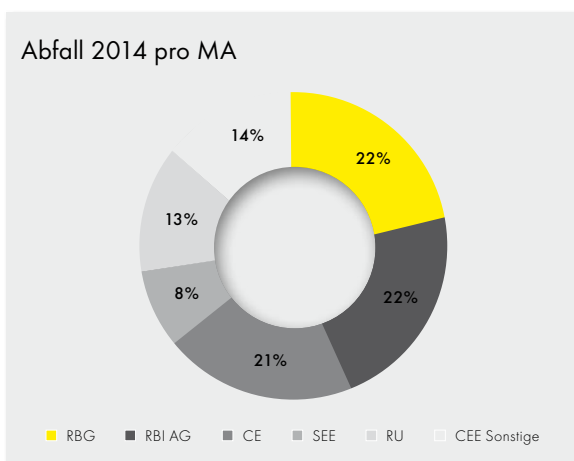
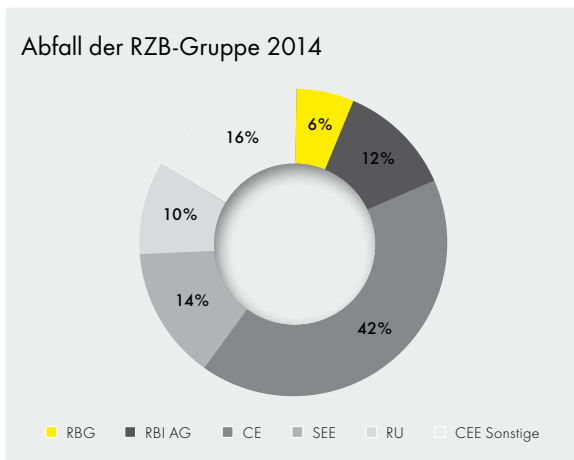


# Abfall

Die anfallende Abfallmenge der RZB-Gruppe beträgt etwa 3.162 Tonnen pro Jahr (Anstieg um ein Prozent im Vergleich zum Vorjahr) bzw. 140 kg/MA (minus neun Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und besteht zu über 97 Prozent aus ungefährlichem Abfall. Der gefährliche Abfall wird entsprechend ordnungsgerecht entsorgt. Zentraleuropa hat mit 42 Prozent bzw. 1.330 Tonnen (minus fünf Prozent im Vergleich zum Vorjahr) den größten Anteil am gesamthaften Abfallaufkommen. Allerdings gilt es, Datenlage in den Netzwerkbanken in dieser Kategorie noch zu verbessern.

Die geringste Abfallmenge weist Russland mit zehn Prozent bzw. etwas über 311 Tonnen Gesamtabfall/Jahr auf (minus ein Prozent).

Bezogen auf die Mitarbeiterkennzahl hat die RBI AG mit 195 kg/MA die größte Abfallmenge (plus 27 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Den geringsten Abfall pro Mitarbeiter verzeichnet SEE mit 76 kg/MA (minus 32 Prozent).



Abfall 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
Gefährlicher Abfall in t	0,7	2,9	12,2	1,2	0,1	0,2
Nicht gefährlicher Abfall in t	190,9	375,0	1.309,8	402,7	281,5	510,0
Gesamter Abfall in t	192,0	378,7	1.329,6	438,1	310,6	512,6

## Abfall am Standort Wien

Im Bereich Abfall ist das Hauptziel neben der Vermeidung der schonende Umgang mit den Ressourcen. Daher legen wir besonders hohen Wert auf die stoffliche Wiederverwertung jener Abfallfraktionen, welche als Wertstoff wieder in den Produktionsprozess eingebracht werden können. Besonders wichtig ist auch die Vermeidung des gefährlichen Abfalls. Beispiele für Maßnahmen sind die Verwendung langlebiger Leuchtmittel (LED) und die Umstellung der Archivierung auf digitale Verfahren. Verringert wurden auch die Anfallmengen von Restmüll. Durch die Auflösung von Lagerflächen ist die Steigerung der Sperrmüllvolumina im Jahr 2013 zu erklären. Der Anfall von Kartonagen und Verpackungsmaterialien konnte im Jahr 2014 erfreulicherweise um rund 4.000 kg, die Gesamtmenge an Elektro- und Elektronikschrott um fast 3.000 kg verringert werden. 9.000 kg Altglas wurden im Jahr 2014 einer Wiederverwertung zugeführt.

Die Abfallentsorgung kostete im Jahr 2014 insgesamt 96.899 Euro.

Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. sowie die Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. führen seit Jahren eine Abfalltrennung mit Maßnahmen zur Abfallreduzierung durch. Die Abfallwerte pro Mitarbeiter der Raiffeisen Bausparkasse waren im Jahr 2014 sehr hoch (362 kg/MA), weshalb die Abfallwerte der RBG gestiegen sind. Die Werte werden sich durch die Übersiedlung an den neuen Standort voraussichtlich wesentlich reduzieren.

## Abfall in den Netzwerkbanken

### Zentraleuropa (CE)

Im Jahr 2013 wurde bei der Tatra banka, a.s. in der Slowakei eine Abfalltrennung eingeführt.

Die Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien führt seit 2012 eine getrennte Abfallentsorgung durch, vor allem Papier wird getrennt gesammelt und wiederverwertet. Ebenso werden Druckerpatronen nachgefüllt.

Die Raiffeisenbank a.s. in Tschechien betreibt ein umfassendes internes Umweltmanagementsystem mit einer Abfalltrennung von Papier und Plastik und einer umweltgerechten Entsorgung von festen Abfällen und Abwässern.

Im Jahr 2013 wurde von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn eine Abfalltrennung eingeführt.

### Südosteuropa (SEE)

Die Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien hat seit dem Jahr 2014 eine neue Abfallentsorgung und ist auf „grünes Recycling“ umgestiegen. Dies umfasst das Head Office und die Zweigstellen.

2013 hat die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD eine getrennte Abfall- und Wertstoffsammlung eingeführt. Zu diesem Zweck änderte die Bank auch die Vertragsbedingungen mit dem Reinigungsunternehmen. Es wird beabsichtigt, diese Initiative in den nächsten Jahren auszubauen.

Innerhalb der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. werden fortwährend Verbesserungen in Bezug auf das Abfallmanagement vorgenommen.

Einer der wichtigsten Meilensteine war für die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien im Jahr 2013 die Einführung einer fachgerechten und umweltfreundlichen Abfallentsorgung.

Von der Raiffeisen banka a.d. in Serbien wurden 2013 Ölabscheider für die Parkflächen sowie Fettabscheider für Abwasser aus der Küche installiert. 2014 wurde der Abfallmanagementplan im Head Office und in allen Filialen eingeführt.

### Russland (RU)

Alle fünf Jahre wird gemäß den Rechtsvorschriften ein umfangreicher Abfallbericht über die Abfallarten der AO Raiffeisenbank in Russland erstellt. Dieses Dokument wird von einer unabhängigen Stelle geprüft. Basierend auf diesem Dokument werden die jährlichen Zahlungen für die Entsorgung festgelegt. Die gesamte Entsorgung ist an zertifizierte Anbieter ausgelagert, z. B. werden Glühbirnen als gesonderte Abfallkategorie entsorgt.

## Verkehr

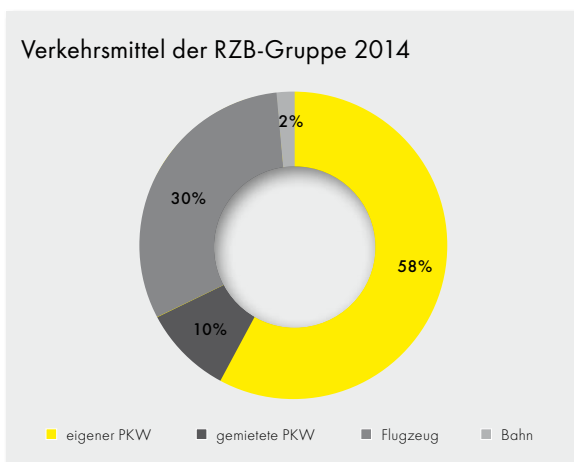
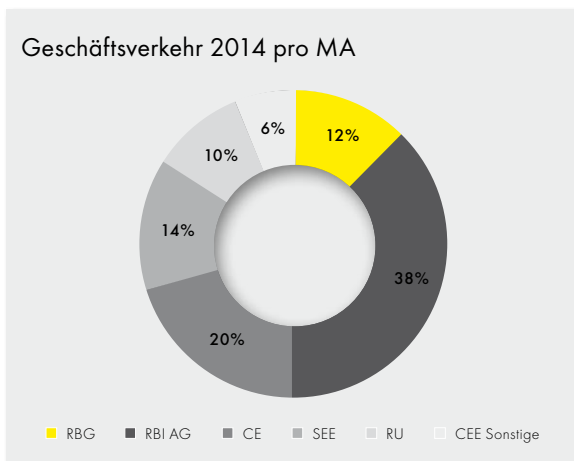
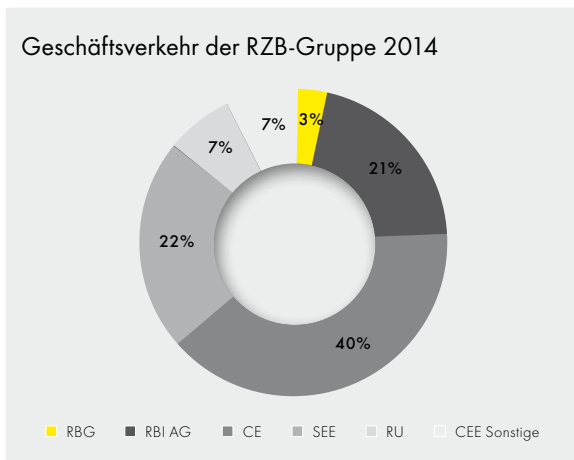
Der Geschäftsverkehr ist der zweitgrößte CO<sub>2</sub>-Verursacher in der RZB-Gruppe. Aus diesem Grund werden in diesem Bereich laufend Maßnahmen evaluiert. So wurde im Jahr 2013 die Travel Policy für Dienstreisen nach Umweltaspekten überarbeitet (siehe Seite 112) und Ende 2014 eine Mobilitätserhebung durchgeführt (siehe Seite 112f).

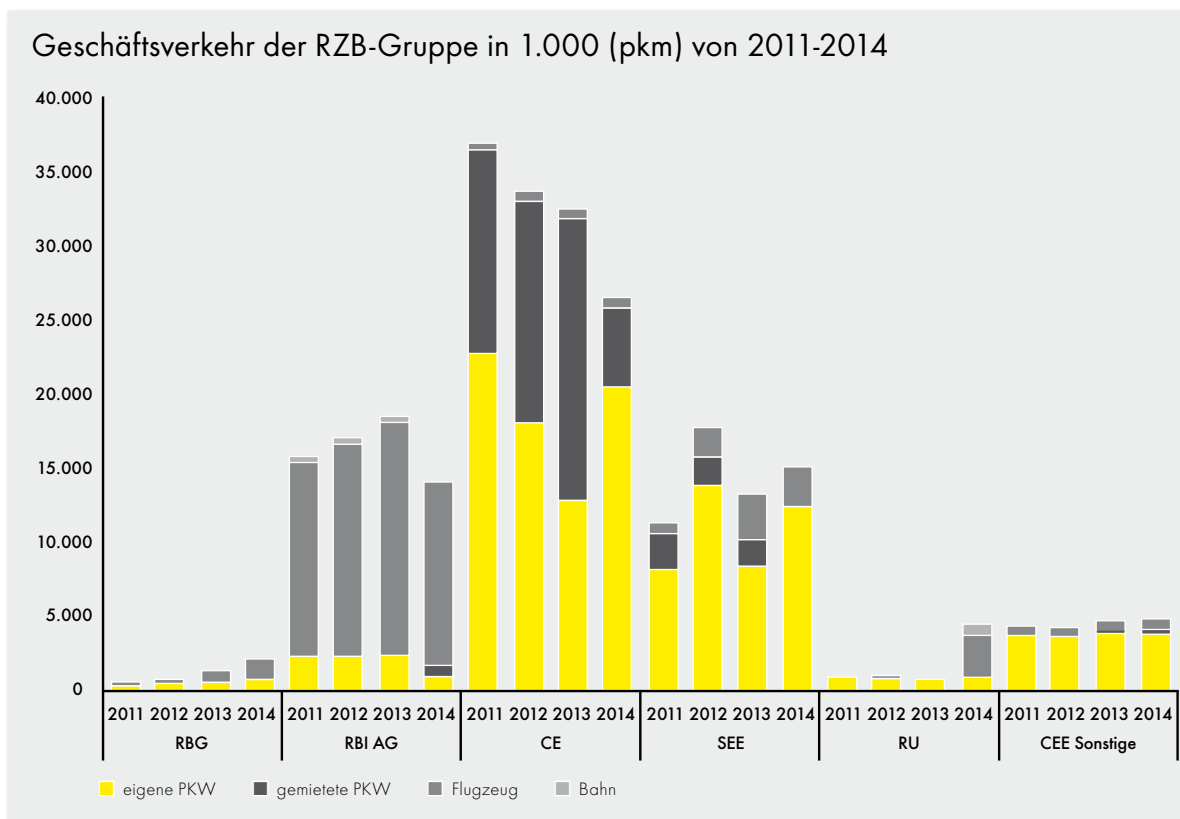
Wie auch im Abfallbereich ist die Datenlage beim Geschäftsverkehr noch nicht zufriedenstellend, da einige Netzwerkbanken Indikatoren zu Flug- oder Bahnverkehr noch nicht ausreichend berichten können. Die Datenerhebung in Russland hat sich jedoch erfreulicherweise wesentlich verbessert und soll hier besonders hervorgehoben werden.

Der gesamte Reiseverkehr beträgt nach derzeitigem Informationsstand etwas über 67 Millionen pkm („Personenkilometer“, abgekürzt pkm, werden errechnet aus der Anzahl der beförderten Personen und der zurückgelegten Strecke). Davon hat Zentraleuropa den größten Anteil von 39 Prozent bzw. 26 Millionen pkm (minus 18 Prozent trotz besserer Datenlage). Den geringsten Anteil haben die Verbundunternehmen mit vier Prozent bzw. ca. 2,2 Millionen pkm.

Der Geschäftsverkehr bezogen auf Mitarbeiter und Jahr beträgt im Durchschnitt 2.988 pkm, davon hat die RBI AG die höchste Reisetätigkeit mit 7.226 pkm/MA und Jahr (jedoch minus 26 Prozent zum Vorjahr). Den geringsten Geschäftsverkehr pro Mitarbeiter hat CEE Sonstige mit 1.149 pkm (minus 34 Prozent im Vergleich zum Vorjahr).

Der Vergleich der Transportmittel zeigt, dass der Geschäftsverkehr mit eigenen Fahrzeugen mit 58 Prozent den größten Anteil ausmacht, gefolgt vom Flugverkehr mit 30 Prozent. Den geringsten Anteil hat der Bahnverkehr mit etwa zwei Prozent.





Geschäftsverkehr 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
eigene PKW in pkm	608.083	990.665	20.471.915	12.494.372	875.280	3.759.468
gemietete PKW in pkm	0	465.187	5.516.000	0	0	230.701
Flugzeug in pkm	1.376.930	12.591.914	507.886	2.541.427	2.769.000	753.947
Bahn in pkm	51.600	0	32.936	0	1.145.579	715
<b>Gesamte Personen-km</b>	<b>2.036.613</b>	<b>14.047.766</b>	<b>26.528.737</b>	<b>15.035.799</b>	<b>4.789.859</b>	<b>4.744.831</b>

## Verkehr am Standort Wien

Zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen werden in Wien seit dem Jahr 2014 die Kosten der Mitarbeiter für die Jahreskarte der öffentlichen Verkehrsmittel komplett übernommen. Außerdem werden den Mitarbeitern eigene Fahrradräume sowie Stellplätze vor dem Head Office zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird jährlich ein eigenes Fahrradreparaturservice angeboten. Für Dienstfahrten innerhalb von Wien stehen Dienstfahräder bereit.

Im eigenen Fuhrpark werden der Einsatz erneuerbarer Treibstoffe sowie die Elektromobilität forciert, der CO<sub>2</sub>-Ausstoß konnte im Fuhrpark im letzten Jahr um vier Prozent auf 179g CO<sub>2</sub>/km reduziert werden.

Bei den Geschäftsreisen haben die gesetzten Maßnahmen Wirkung gezeigt. Durch die Projekte zur vereinfachten Nutzung von alternativen Kommunikationswegen wie Video- oder Webkonferenzen konnte die Reisetätigkeit signifikant gesenkt werden.

Die Raiffeisen-Leasing GmbH verfügt über eine Dienstwagenordnung. In den einzelnen Berechtigungskategorien sind CO<sub>2</sub>-Limits definiert. Überschreitungen durch die Mitarbeiter werden pönalisiert. Die Wahl eines Elektro- oder Hybrid-Fahrzeuges, das einen geringeren Kraftstoffverbrauch aufweist, wird bonifiziert. Weiters wurde ein betrieblich genutztes Mobilitätsmanagement für Mitarbeiter entwickelt, um die Auslastung von Poolfahrzeugen, insbesondere mit alternativen Antrieben, zu optimieren und um den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel zu fördern.

Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. prüft darüber hinaus ein neues Conferencing-Tool zur Reduktion der Dienstreisen.

## Verkehr in den Netzwerkbanken

### Zentraleuropa (CE)

Ziel der Raiffeisen Bank Polska S.A. in Polen ist es, die Zahl der Flugreisen mehr durch Zug- bzw. Autoreisen und den Einsatz von Videokonferenzen zu ersetzen.

Der Fahrzeugpark der Tatra banka, a.s. in der Slowakei wurde teilweise ausgetauscht, um den Treibstoffverbrauch und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken. Telefon- und Videokonferenzen erhalten gegenüber Dienstreisen den Vorzug. 2015 ist zudem geplant, ein Hybrid- bzw. Hybridelektrofahrzeug anzuschaffen.

Die Mitarbeiter der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik haben 2014 erstmals am Wettbewerb „Bike 2 work“ teilgenommen und legten einen Monat lang fast täglich ihren Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurück. Die Bank zahlte die Teilnahmegebühr und stellte Infrastruktur (Parkmöglichkeit in den Garagen, Duschen etc.) zur Verfügung. Gesamthaft konnten 180 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden. Die Initiative soll 2015 wieder unterstützt werden.

Um Dienstreisen zu reduzieren, werden von der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn verstärkt Videokonferenzen eingesetzt. Das System wurde diesbezüglich im Jahr 2013 nachgerüstet. Zur Entlastung des Individualverkehrs bietet die Raiffeisenbank ihren Mitarbeitern einen kostenlosen Shuttlebusservice an. Ab Januar 2015 wird die Nutzung des Shuttlebusservices weiter optimiert. Mitarbeiter erhalten einen Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel. Darüber hinaus wurde der Fuhrpark reduziert.

### Südosteuropa (SEE)

Flugreisen sollen u. a. durch bewusstseinsbildende Maßnahmen bei den Mitarbeitern bei der Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien in den nächsten Jahren durch Forcierung von Videokonferenzen um 40 Prozent verringert werden.

Die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina plant für 2015, dass sich Abteilungen bei Dienstreisen mit derselben Destination besser absprechen.

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

Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. möchte die Anzahl der Dienstreisen reduzieren und führt verstärkt Video-

konferenzen auf einer Real-Time-Plattform durch.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien setzt ebenso auf eine Reduzierung der Dienstreisen durch eine verstärkte Nutzung von Videokonferenzen. Weiters sollen im Fuhrpark Firmenfahrzeuge durch sparsamere und umweltfreundlichere Modelle mit EURO 5-Standard ersetzt werden.

Im Bereich Verkehr konnte die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien im Jahr 2012 den Treibstoffverbrauch wesentlich verringern. Im Head Office werden den Mitarbeitern Fahrräder zur Verfügung gestellt. Weiters wurde im Jahr 2014 der Fuhrpark durch umweltfreundlichere Fahrzeuge ersetzt. Wie in den Vorjahren wurde das Fahrrad-Sharing-Programm mit Green Revolution ([www.greenrevolution.ro](http://www.greenrevolution.ro)) unterstützt, das in acht Städten in Rumänien angeboten wird.

### Russland (RU)

Die AO Raiffeisenbank in Russland hat 2014 aus Kosten- und Umweltgründen die interne Dienstreisepolitik aktualisiert. Zudem hat die Bank den Fuhrpark um mehr als 40 Prozent verringert.

### Zentral- und Osteuropa Sonstige (CEE Sonstige)

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

## Paketdienst- und Gütertransporte

Der Paketdienst- und Gütertransport wurde von mehreren Netzwerkbanken berichtet, jedoch noch nicht vollständig. Dieser Indikator wirkt sich in den Scope 1 und 3 Emissionen aus.

Der gesamte Paketdienst- und Gütertransport beträgt nach aktuellem Datenstand etwas über eine Million tkm (Tonnenkilometer bzw. tkm werden aus der transportierten Masse in Tonnen und der dabei zurückgelegten Wegstrecke in Kilometern berechnet). Da der Indikator noch nicht berichtet wird, werden die vorhandenen Daten auch nicht in die Scope Emissionen eingerechnet und wurden auch rückwirkend für die Jahre 2011-2013 aus den Scopes herausgerechnet.

## CO<sub>2</sub>-Emissionen

Die größten Positionen bei CO<sub>2</sub>e-Emissionen (CO<sub>2</sub>e ist die Umrechnung des Gefährdungspotenzials der relevanten, klimabeeinflussenden Gase in eine äquivalente CO<sub>2</sub>-Menge) der RZB-Gruppe sind der Energieverbrauch mit 71 Prozent, gefolgt vom Geschäftsverkehr mit 24 Prozent. An dritter Stelle stehen der Materialverbrauch (Papier) und der Abfall mit ca. drei Prozent. Die sonstigen Emissionen werden durch den Wasserverbrauch verursacht. Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der RZB-Gruppe machen in Summe ca. 58.451 Tonnen CO<sub>2</sub>e aus (minus 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Die Reduktion ergibt sich vor allem durch Effizienzmaßnahmen im Gebäude-, Strom- und Wärmebereich.

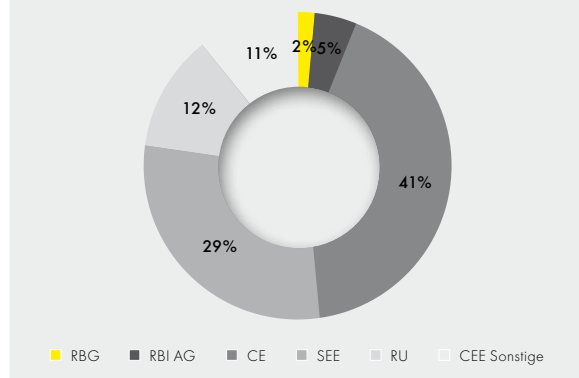
Zentraleuropa hat den größten Anteil an den Gesamtemissionen von 42 Prozent bzw. 24.263 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Den geringsten Anteil hat die RBG mit zwei Prozent bzw. 1.009 Tonnen CO<sub>2</sub>e (Vervierfachung zum Vorjahr auf Grund der Erweiterung der Systemgrenzen).

Die CO<sub>2</sub>e-Emissionen der RZB-Gruppe pro Mitarbeiter und Jahr liegen bei ca. 2.613 kg (minus 28 Prozent). Zentraleuropa hat dabei den größten Anteil pro MA mit ca. 3.404 kg/MA und Jahr (minus 21 Prozent). Den geringsten Anteil verzeichnet die RBG mit 1.012 kg/MA.

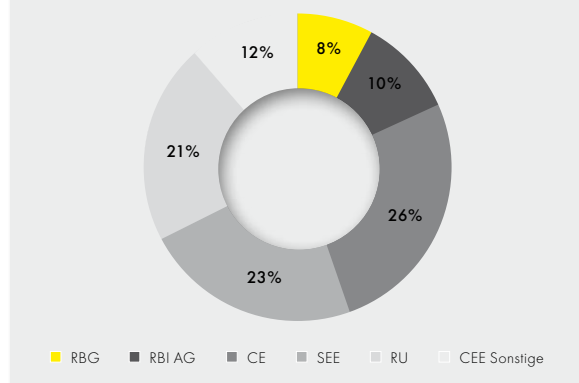
Besonders relevant ist die Einteilung der Emissionen in drei „Scopes“ (Scope definiert die Einteilung der CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol): Scope 1 umfasst alle direkt durch Verbrennung in eigenen Anlagen erzeugten Emissionen, Scope 2 die eingekaufte Energie wie Strom und Wärme. Scope 3 umfasst die Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen und erworbenen Vorleistungen wie Papier, Wasserverbrauch, Abfall und Geschäftsverkehr. Die Scope 2-Emissionen der RZB-Gruppe machen den größten Anteil mit 49 Prozent, wobei die Verursacher vor allem der Strom- und Wärmeverbrauch sind. Die Scope 3-Emissionen machen den zweitgrößten Anteil von 39 Prozent aus, wobei die Verursacher vor allem der Stromverbrauch und Geschäftsreisen sind. Den geringsten Anteil haben die Scope 1-Emissionen mit 12 Prozent, dabei haben die Geschäftsreisen mit eigenen Fahrzeugen den größten Anteil.

Im Bereich Emissionen ist das Hauptziel aller Bemühungen die Emissionsvermeidung in der Mobilität sowie die Strom- und Wärmereduktion. Geplant ist darüber hinaus eine Überarbeitung der Umweltziele der RZB-Gruppe im Jahr 2015 mit kurz- bis langfristigen Zielen.

Scope 1-3 Emissionen der RZB-Gruppe 2014<sup>1</sup>



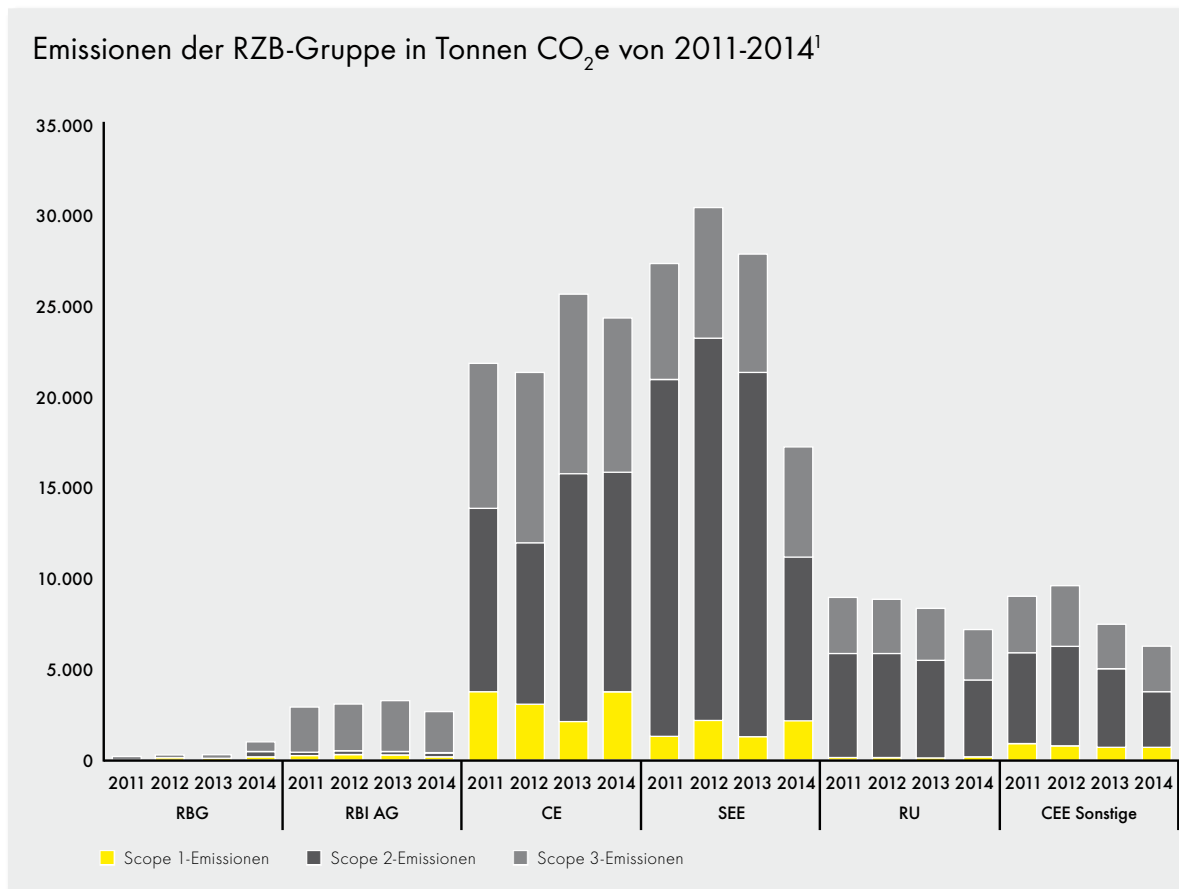
Scope 1-3 Emissionen 2014 pro MA<sup>1</sup>



Die Ziele wurden auf einem niedrigen Niveau angesetzt, da die RZB-Gruppe zum einen bereits sehr geringe Ausgangswerte hat, zum anderen sieht man eine vorzeitige Zielerreichung durchaus positiv; eine Anpassung der Werte ist bei einer vorzeitigen Zielerreichung geplant.

<sup>1</sup> exkl. Paketdienst und Gütertransport





CO <sub>2</sub> -Emissionen 2014	RBG	RBI AG	CE	SEE	RU	CEE Sonstige
Scope 1-Emissionen in t	113	199	3.759	2.111	123	696
Scope 2-Emissionen in t	354	151	11.972	9.027	4.261	3.055
Scope 3-Emissionen in t	541	2.314	8.532	6.009	2.742	2.497
Scope 1+2 in t	468	350	15.731	11.137	4.384	3.751
Scope 1+2+3 in t	1.009	2.663	24.263	17.147	7.126	6.248

## Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften unterliegt einem im Managementsystem festgelegten strengen Verfahren. So gab es im Jahr 2014 weder beim Betrieb der Standorte in Wien noch in den Netzwerkbanken Verurteilungen wegen Verletzungen umweltschutzrechtlicher Vorschriften.

<sup>1</sup> exkl. Paketdienst und Gütertransport

## Überblick Kennzahlen

Erstmals können wir einen Überblick über die gesamte RZB-Gruppe inklusive den Verbundunternehmen geben. Der absolute Anstieg der Werte ist v. a. darin zu erklären, dass sich die Datenlage in den Netzwerkbanken jährlich verbessert. Dies wird grundsätzlich positiv gesehen. Nichtsdestotrotz gibt es große Bemühungen in jenen Bereichen mit hohen Emissionen, diese durch geeignete Maßnahmen zu reduzieren.

Weiters ist auch ein Anstieg bei Kennzahlen in Österreich zu erkennen, da erstmals die Daten der Raiffeisen Bausparkasse, der Raiffeisen-Leasing GmbH sowie der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. erfasst wurden. Im Vergleich der Regionen ist jedoch der Anteil von Österreich vergleichsweise gering, mit Ausnahme des Geschäftsverkehrs. Dies ist damit zu erklären, dass gerade vom Head Office aus viele Reisen z. B. zu internationalen Interessensvertretungen etc. durchgeführt werden.

Erfreulicherweise sind die Verbrauchsanteile pro Mitarbeiter in fast allen Bereichen gesunken (Ausnahme Wasserverbrauch).



© Kajno

Alketa Kajno, Head of Facility & Demand Management Unit, Raiffeisen Bank Sh.a., Albanien

*„Nichts kann besser sein als eine Bank, die Geld spart und auf die Gesundheit der Menschen achtet.“  
Wenn ich an die Ökologie denke, so habe ich dabei einen praktischen Zugang; Für mich ist dies eine Investition in die Zukunft. Ein Büro umweltfreundlich zu gestalten, bedeutet mehr als nur Möbel auszutauschen. Vielmehr führt eine Änderung der Innenarchitektur zu einer wirklich positiven Veränderung in der Office-Umgebung, die für mich, meine Kollegen und unsere Kunden nützlich ist. Auch wenn das Budget dafür begrenzt ist, so ist es dennoch entscheidend, mehr als nur eine Option zu haben, wenn solche Projekte gestartet werden. Mein erster Gedanke ist es, die Büroräume zu vergrößern, was zur Motivation der Mitarbeiter beiträgt – also großzügige, frische und saubere Räume. Mein zweiter Gedanke gilt den Möbeln. Weniger ist dabei mehr, wobei Komfort und Langlebigkeit entscheidende Faktoren bei der Auswahl der Möbel sind. Gleichzeitig versuche ich, sowohl auf den Preis als auch auf gute Qualität zu achten. Und mein Anliegen ist es, bei der Beleuchtung, bei Heiz- und Kühlsystemen auf energieeffiziente Optionen umzusteigen.“*



	RBI-Konzern				RBG*				RZB-Gruppe (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Material</b>												
Nicht-Recycling-Papier in t	258	310	316	397	12	6	0	0	270	315	316	397
Recycling-Papier in t	618	636	665	794	32	11	2	2	650	647	667	796
Summe Papier in t	876	946	981	1.190	44	17	2	2	920	963	983	1.193
Papierverbrauch in Blatt/MA	8.139	9.611	10.243	11.655	8.874	7.081	4.443	5.278	8.172	9.551	10.211	11.628
Recycling-Input in Prozent	71	67	68	67	72	67	81	81	71	67	68	67
<b>Direkter Energieverbrauch</b>												
Notstromaggregat in MWh	192	260	274	269	4	2	1	5	196	262	275	274
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	9	13	14	13	4	4	5	56	9	13	14	13
<b>Indirekter Energieverbrauch</b>												
Fremdbezug Strom in MWh	75.183	79.183	80.398	81.810	3.054	1.534	566	481	78.236	80.717	80.964	82.291
Fremdbezug Wärme in MWh	29.948	32.590	34.519	32.883	2.541	1.139	239	195	32.489	33.729	34.758	33.078
Gesamter Energieverbrauch in MWh	105.130	111.773	114.917	114.693	5.595	2.673	805	676	110.725	114.446	115.722	115.369
Stromverbrauch in kWh/MA	3.485	4.015	4.190	3.996	3.063	3.182	5.242	5.526	3.466	3.995	4.196	4.003
Wärmeverbrauch in kWh/MA	1.388	1.653	1.799	1.606	2.549	2.363	2.216	2.241	1.439	1.670	1.801	1.609
<b>Wasser</b>												
Wasserentnahme in 1.000 m <sup>3</sup>	285	249	250	240	16	2	2	1	300	251	252	241
Wasserverbrauch in m <sup>3</sup> /MA	13	13	13	12	16	4	16	13	13	12	13	12
<b>Abfall</b>												
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	1	0	0	0	0	0	0	0	1	13	264	182
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	5	6	8	6	0	0	0	0	5	6.184	7.736	6.472
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	11	5	7	1	0	0	0	0	12	5.515	7.162	11.057
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	1.233	1.223	1.773	1.677	76	19	6	5	1.309	1.242	1.779	1.682
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	859	946	1.211	930	0	1	0	0	859	947	1.211	929
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	788	788	923	771	114	22	14	10	902	810	937	781
Elektronik-Altgeräte Aufbereitung in t	74	91	49	31	0	1	0	0	75	92	49	31
Summe Gefährlicher Abfall in t	17	12	15	18	1	0	0	0	17	12	15	18
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	2.879	2.957	3.907	3.378	191	43	21	15	3.070	3.000	3.928	3.392
Abfall in kg/MA	138	155	207	167	193	91	194	171	140	154	207	167
<b>Geschäftsverkehr</b>												
1.000 pkm eigener PKW	38.592	28.231	38.827	38.133	608	446	402	313	39.200	28.677	39.229	38.446
1.000 pkm gemieteter PKW	6.212	20.993	16.877	16.069	216	0	0	0	6.428	20.993	16.877	16.069
1.000 pkm mit Flugzeug	19.164	19.924	17.568	15.109	1.377	692	290	285	20.541	20.615	17.858	15.393
1.000 pkm mit Bahn	1.179	220	208	198	52	17	14	17	1.231	237	222	215
Gesamte Personen-km in Tausend	65.147	69.368	73.480	69.508	2.252	1.155	706	615	67.399	70.523	74.186	70.123
Geschäftsverkehr in pkm/MA	3.020	3.518	3.830	3.395	2.259	2.396	6.538	7.074	2.986	3.491	3.845	3.411
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup></b>												
Scope 1-Emissionen in t	6.888	4.505	6.333	6.399	113	53	48	38	7.001	4.558	6.381	6.437
Scope 2-Emissionen in t	28.465	43.211	41.102	40.368	354	22	7	6	28.820	43.233	41.109	40.374
Scope 3-Emissionen in t	22.089	25.093	23.939	23.526	541	172	73	68	22.631	25.265	24.012	23.594
Scope 1+2 in t	35.353	47.716	47.435	46.767	468	75	55	44	35.821	47.791	47.490	46.811
Scope 1+2+3 in t	57.442	72.810	71.375	70.293	1.009	247	127	112	58.451	73.056	71.502	70.405
Scope 1+2+3 in kg/MA	2.663	3.692	3.720	3.434	1.012	512	1.180	1.284	2.613	3.616	3.706	3.425

<sup>1</sup> exkl. Paketdienst und Gütertransport

\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

	CE				SEE				RU			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Material</b>												
Nicht-Recycling-Papier in t	101	119	82	109	86	85	112	146	31	75	75	89
Recycling-Papier in t	191	227	193	219	161	157	208	271	133	176	160	183
Summe Papier in t	292	346	275	328	247	242	320	416	164	251	235	272
Papierverbrauch in Blatt/MA	8.217	11.675	9.799	11.374	8.584	7.913	10.119	12.941	12.523	16.512	16.871	19.056
Recycling-Input in Prozent	66	66	70	67	65	65	65	65	81	70	68	67
<b>Direkter Energieverbrauch</b>												
Notstromaggregat in MWh	41	55	76	57	101	166	166	86	2	8	8	8
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	6	9	14	10	18	27	26	13	1	3	3	3
<b>Indirekter Energieverbrauch</b>												
Fremdbezug Strom in MWh	22.093	22.172	16.123	18.744	24.180	27.383	28.265	26.675	10.547	13.576	14.245	14.327
Fremdbezug Wärme in MWh	7026	7108	6.756	6.597	3.237	6.470	7.211	5.048	10.601	10.672	12.300	13.000
Gesamter Energieverbrauch in MWh	29.119	29.279	22.879	25.341	27.417	33.853	35.476	31.722	21.148	24.248	26.545	27.327
Stromverbrauch in kWh/MA	3.100	3.732	2.867	3.240	4.201	4.463	4.464	4.136	4.029	4.458	5.104	5.011
Wärmeverbrauch in kWh/MA	986	1.196	1.201	1.140	562	1.055	1.139	783	4.049	3.505	4.407	4.547
<b>Wasser</b>												
Wasserentnahme in 1.000 m <sup>3</sup>	65	68	42	40	87	52	84	85	47	67	39	38
Wasserverbrauch in m <sup>3</sup> /MA	9	11	8	7	15	9	13	13	18	22	14	13
<b>Abfall</b>												
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	4	5	4	4	0	1	1	2	0	0	0	0
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	8	4	1	4	1	0	5	6	0	0	0	0
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	815	893	1.062	987	0	0	0	0	0	0	0	0
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	136	175	217	198	292	429	475	222	238	210	387	377
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	358	321	202	175	111	195	379	372	43	81	44	0
Elektronik-Allgeräte Aufbereitung in t	8	3	3	14	34	63	24	6	29	22	17	8
Summe Gefährlicher Abfall in t	12	10	5	9	1	1	6	8	0	0	0	0
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	1.310	1.389	1.481	1.359	403	623	854	594	282	291	431	377
Abfall in kg/MA	187	236	265	239	76	112	140	94	119	103	161	135
<b>Geschäftsverkehr</b>												
1.000 pkm eigener PKW	20.472	12.779	18.109	22.814	12.494	8.411	13.781	8.157	875	719	763	859
1.000 pkm gemieteter PKW	5.516	19.005	14.894	13.673	0	1.810	1.914	2.396	0	0	640	
1.000 pkm mit Flugzeug	508	569	558	457	2.541	2.924	1.900	697	2.769	n.a.	n.a.	n.a.
1.000 pkm mit Bahn	33	21	13	10	0	0	0	0	1.146	n.a.	n.a.	n.a.
Gesamte Personen-km in Tausend	26.529	32.375	33.574	36.954	15.036	13.145	17.595	11.250	4.790	719	827	859
Geschäftsverkehr in pkm/MA	3.722	5.449	5.970	6.387	2.612	2.143	2.779	1.744	1.830	236	296	300
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup></b>												
Scope 1-Emissionen in t	3.759	2.136	3.056	3.803	2.111	1.239	2.162	1.319	123	87	92	103
Scope 2-Emissionen in t	11.972	13.512	8.790	9.967	9.027	19.986	20.991	19.541	4.261	5.401	5.699	5.749
Scope 3-Emissionen in t	8.532	9.890	9.401	7.950	6.009	6.501	7.120	6.344	2.742	2.818	3.018	3.055
Scope 1+2 in t	15.731	15.648	11.847	13.769	11.137	21.225	23.152	20.861	4.384	5.488	5.790	5.852
Scope 1+2+3 in t	24.263	25.538	21.248	21.720	17.147	27.727	30.272	27.205	7.126	8.306	8.809	8.907
Scope 1+2+3 in kg/MA	3.404	4.299	3.778	3.754	2.979	4.519	4.781	4.218	2.722	2.728	3.156	3.115

	CEE Sonstige				RBI AG				RBI-Konzern (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Material</b>												
Nicht-Recycling-Papier in t	28	25	39	43	12	7	8	10	258	310	316	397
Recycling-Papier in t	814	6	72	80	52	29	32	41	618	636	665	794
Summe Papier in t	110	71	111	123	64	36	40	51	876	946	981	1.190
Papierverbrauch in Blatt/MA	5.320	5.225	8.536	7.336	6.624	3.794	4.362	5.048	8.139	9.611	10.243	11.655
Recycling-Input in Prozent	74	65	65	65	81	81	81	81	71	67	68	67
<b>Direkter Energieverbrauch</b>												
Notstromaggregat in MWh	20	5	15	10	28	25	9	108	192	260	274	269
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	5	2	6	3	14	14	5	53	9	13	14	13
<b>Indirekter Energieverbrauch</b>												
Fremdbezug Strom in MWh	6.158	8.801	12.341	11.404	12.205	7.251	9.424	10.660	75.183	79.183	80.398	81.810
Fremdbezug Wärme in MWh	3.714	4.218	4.269	3.916	5.369	4.122	3.983	4.322	29.948	32.590	34.519	32.883
Gesamter Energieverbrauch in MWh	9.872	13.019	16.610	15.320	17.574	11.374	13.407	14.982	105.130	111.773	114.917	114.693
Stromverbrauch in kWh/MA	1.491	3.237	4.732	3.393	6.278	3.857	5.147	5.288	3.485	4.015	4.190	3.996
Wärmeverbrauch in kWh/MA	900	1.551	1.637	1.165	2.762	2.193	2.175	2.144	1.388	1.653	1.799	1.606
<b>Wasser</b>												
Wasserentnahme in 1.000 m <sup>3</sup>	48	40	55	52	38	22	29	25	285	249	250	240
Wasserverbrauch in m <sup>3</sup> /MA	12	15	21	16	20	12	16	12	13	13	13	12

<sup>1</sup> exkl. Paketdienst und Gütertransport

	CEE Sonstige				RBI AG				RBI-Konzern (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Abfall</b>												
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	0	0	0	0	0	0	3	0	5	6	8	6
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	0	0	0	0	2	1	1	1	11	5	7	11
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	287	221	604	581	130	109	107	109	1.233	1.223	1.773	1.677
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	192	133	133	133	0	0	0	0	859	946	1.211	930
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	31	38	61	7	245	153	236	218	788	788	923	771
Elektronik-/Allgeräte Aufbereitung in t	3	2	2	1	1	2	2	17	4	91	49	31
Summe Gefährlicher Abfall in t	0	0	0	0	3	1	3	1	17	12	15	18
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	510	391	798	720	375	262	343	327	2.879	2.957	3.907	3.378
Abfall in kg/MA	124	145	307	215	195	141	191	163	138	155	207	167
<b>Geschäftsverkehr</b>												
1.000 pkm eigener PKW	3.759	3.931	3.856	3.940	991	2.391	2.317	2.363	38.592	28.231	38.827	38.133
1.000 pkm gemieteter PKW	231	178	6	0	465	0	0	0	6.212	20.993	16.877	16.069
1.000 pkm mit Flugzeug	754	630	608	622	12.592	15.801	14.502	13.333	19.164	19.924	17.568	15.109
1.000 pkm mit Bahn	1	1	1	1	0	199	194	187	1.179	220	208	198
Gesamte Personen-km in Tausend	4.745	4.740	4.470	4.562	14.048	18.390	17.014	15.883	65.147	69.368	73.480	69.508
Geschäftsverkehr in pkm/MA	1.149	1.743	1.714	1.357	7.226	9.782	9.292	7.879	3.020	3.518	3.830	3.395
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup></b>												
Scope 1-Emissionen in t	696	753	744	867	199	291	279	307	6.888	4.505	6.333	6.399
Scope 2-Emissionen in t	3.055	4.217	5.507	4.982	151	95	115	129	28.465	43.211	41.102	40.368
Scope 3-Emissionen in t	2.497	2.479	3.261	3.115	2.314	2.859	2.653	2.481	22.089	25.093	23.939	23.526
Scope 1+2 in t	3.751	4.969	6.251	5.849	350	386	395	436	35.353	47.716	47.435	46.767
Scope 1+2+3 in t	6.248	7.449	9.512	8.964	2.663	3.245	3.048	2.917	57.442	72.810	71.375	70.293
Scope 1+2+3 in kg/MA	1.513	2.739	3.647	2.667	1.370	1.726	1.664	1.447	2.663	3.692	3.720	3.434

	RZB AG				VU*				RBG** (Summe)			
	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011
<b>Material</b>												
Nicht-Recycling-Papier in t	1	0	0	0	11	5	n.a.	n.a.	12	6	0	0
Recycling-Papier in t	4	2	2	2	28	9	n.a.	n.a.	32	11	2	2
Summe Papier in t	5	2	2	2	39	15	n.a.	n.a.	44	17	2	2
Papierverbrauch in Blatt/MA	4.655	3.853	4.443	5.278	9.946	8.249	n.a.	n.a.	8.874	7.081	4.443	5.278
Recycling-Input in Prozent	81	81	81	81	71	65	n.a.	n.a.	72	67	81	81
<b>Direkter Energieverbrauch</b>												
Notstromaggregat in MWh	3	2	1	5	0	0	n.a.	n.a.	4	2	1	5
Direkter Energieverbrauch in kWh/MA	16	14	5	56	0	0	n.a.	n.a.	0	0	0	0
<b>Indirekter Energieverbrauch</b>												
Fremdbezug Strom in MWh	1.044	752	566	481	2.009	782	n.a.	n.a.	3.054	1.534	566	481
Fremdbezug Wärme in MWh	419	283	239	195	2.122	856	n.a.	n.a.	2.541	1.139	239	195
Gesamter Energieverbrauch in MWh	1.464	1.035	805	676	4.131	1.638	n.a.	n.a.	5.595	2.673	805	676
Stromverbrauch in kWh/MA	5.170	5.876	5.242	5.526	2.527	2.208	n.a.	n.a.	3.063	3.182	5.242	5.526
Wärmeverbrauch in kWh/MA	2.077	2.212	2.216	2.241	2.669	2.418	n.a.	n.a.	2.549	2.363	2.216	2.241
<b>Wasser</b>												
Wasserentnahme in 1.000 m <sup>3</sup>	3	2	2	1	12	0	n.a.	n.a.	16	2	2	1
Wasserverbrauch in m <sup>3</sup> /MA	16	17	16	13	16	0	n.a.	n.a.	16	4	16	13
<b>Abfall</b>												
Gefährlicher Abfall Verbrennung in t	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	0	0	0	0
Gefährlicher Abfall Deponierung in t	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	0	0	0	0
Gefährlicher Abfall Aufbereitung in t	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	0	0	0	0
Nicht-gefährlicher Abfall Verbrennung in t	11	8	6	5	66	12	n.a.	n.a.	76	19	6	5
Nicht-gefährlicher Abfall Deponierung in t	0	0	0	0	0	1	n.a.	n.a.	0	1	0	0
Nicht-gefährlicher Abfall Recycling in t	21	11	14	10	94	12	n.a.	n.a.	114	22	14	10
Elektronik-/Allgeräte Aufbereitung in t	0	0	0	0	0	1	n.a.	n.a.	0	1	0	0
Summe Gefährlicher Abfall in t	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	1	0	0	0
Summe Nicht-gefährlicher Abfall in t	32	18	21	15	159	25	n.a.	n.a.	191	43	21	5
Abfall in kg/MA	158	143	194	171	201	72	n.a.	n.a.	193	91	194	171
<b>Geschäftsverkehr</b>												
1.000 pkm eigener PKW	316	446	402	313	292	0	n.a.	n.a.	608	446	402	313
1.000 pkm gemieteter PKW	49	0	0	0	67	0	n.a.	n.a.	216	0	0	0
1.000 pkm mit Flugzeug	452	433	290	285	925	258	n.a.	n.a.	1.377	692	290	285
1.000 pkm mit Bahn	0	17	14	17	52	0	n.a.	n.a.	52	17	14	17
Gesamte Personen-km in Tausend	817	897	706	615	1.435	258	n.a.	n.a.	2.252	1.155	706	615
Geschäftsverkehr in pkm/MA	4.046	7.005	6.538	7.074	1.805	730	n.a.	n.a.	2.259	2.396	6.538	7.074
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1</sup></b>												
Scope 1-Emissionen in t	61	53	48	38	53	0	n.a.	n.a.	113	53	48	38
Scope 2-Emissionen in t	13	9	7	6	342	13	n.a.	n.a.	354	22	7	6
Scope 3-Emissionen in t	114	99	73	68	427	73	n.a.	n.a.	541	172	73	68
Scope 1+2 in t	73	62	55	44	394	13	n.a.	n.a.	468	75	55	44
Scope 1+2+3 in t	188	161	127	112	821	86	n.a.	n.a.	1.009	247	127	112
Scope 1+2+3 in kg/MA	929	1.259	1.180	1.284	1.033	242	n.a.	n.a.	1.012	512	1.180	1.284

<sup>1</sup> exkl. Paketdienst und Gütertransport

\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

\*\* Raiffeisen Bankengruppe Österreich: beinhaltet die Zahlen der RZB AG, der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

## Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

### Human Resources

Die Veränderungen und Anpassungen an neue Rahmenbedingungen gehen 2015 weiter. Das bedeutet für HR, die Führungskräfte in der RZB-Gruppe entsprechend zu begleiten und ihnen geeignete Instrumente zur Verfügung zu stellen. Daher hat sich das HR-Team 2015 in der RBI-Zentrale in Wien neu aufgestellt. Neue Rollen wurden geschaffen, um die betreuten Einheiten noch besser unterstützen zu können. Dabei werden zukünftig jeweils ein HR Business Partner gemeinsam mit einem LDC-Consultant (Learning, Development & Change Management) Manager bei ihren Führungsaufgaben begleiten. Das HR Services Team ist Ansprechpartner zu allen HR-Themen für rund 4.000 Personen in den unterschiedlichsten Unternehmen der RZB-Gruppe in Österreich. Des Weiteren wird daran gearbeitet, dass sich Mitarbeiter über diverse HR-Themen jederzeit selbst über das Intranet informieren können.

Das 2014 entwickelte Online-Training für Nachhaltigkeit wird im Sommer 2015 implementiert und ist dann für alle neuen Mitarbeiter verpflichtend zu absolvieren.

Die Tatra banka, a.s. in der Slowakei wird das Prinzip „zwei Wochen Mindesturlaub“ einführen, um eine wirkliche Unterbrechung des Arbeitsalltags zu ermöglichen und die Produktivität und das Wohlbefinden zu erhöhen.

Ein Modul zum Thema Resilienz und Integrität können Führungskräfte der Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn wählen, um ihre Entwicklung zu fördern. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf dem Angebot von Erste-Hilfe-Schulungen liegen, um die Anzahl potenzieller Ersthelfer zu vergrößern und ihnen die Möglichkeit zum Üben und Erweitern ihres Wissens zu bieten.

Bei der Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien werden die bestehenden HR-Policies in Hinblick auf Performance Management und Themen wie Diversity sowie Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen aktualisiert.

Sport- und Work-Life-Balance-Programme sollen bei der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD initiiert werden.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. wird in Kroatien an einem Projekt teilnehmen, das die Beschäftigungsmöglichkeiten von benachteiligten Bevölkerungsgruppen verbessern soll. Dabei wird die Bank Schulungen und Arbeitspraktika für 15 Projektteilnehmer ermöglichen – etwa Menschen mit Behinderung, beschäftigungslose Jugendliche oder Frauen über 45 aus ganz Kroatien.

In der Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien werden 2015 mehrere Präsenztrainings in den Bereichen Bankgeschäft, technische und Soft Skills auf eLearning umgestellt. Weiters ist die Überarbeitung der Regelung für die Sozialleistungen, die allen Mitarbeitern zustehen, geplant.

Zusätzlich zum internen Stress-Management-Training für alle Kassenmitarbeiter plant die Raiffeisen banka a.d. in Serbien die Entwicklung und Durchführung eines neuen internen Programms zu Konfliktmanagement.

Die Schulungen zu Compliance und Vermeidung von Geldwäsche für die AO Raiffeisenbank in Russland sollen 2015 verbessert werden. Ebenso ist die Entwicklung eines transparenten und flexibel einsetzbaren Motivationssystems geplant.

### Betriebsökologie

Die RZB AG und RBI AG haben im Jahr 2013 erstmals Umweltziele und dazugehörige bestehende und neue Maßnahmen definiert. Sie umfassen u. a. die Bereiche Beschaffung, Strom- und Wärmeverbrauch, Kühlung, Mobilität, Abfall und Informationstechnologie. Diese Umweltziele wurden im Jahr 2014 überarbeitet und weiter ausgebaut. Sie werden im Laufe des Jahres 2015 veröffentlicht.

Besonders die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Geschäftsverkehr ist ein Anliegen der RZB-Gruppe. Erste Maßnahmen, die in den kommenden Jahren noch zu evaluieren sind, wurden bereits im Kapitel „Verkehr“ genannt. Vor allem werden heuer die Ergebnisse der Mobilitätsstudie an alle Netzwerkbanken zur weiteren Analyse weitergeleitet. Darüber hinaus ist eine Verbesserung der Versorgungsinfrastruktur für die notwendige Serverlandschaft Ziel der RZB-Gruppe.

Das Carbon Disclosure Project (CDP) wird 2015 weitergeführt. Die Netzwerkbanken sollen erstmals miteinbezogen werden.



## Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Fairer Partner				
Übergeordnete Ziele: Umfassende Stakeholder-Einbindung; Hohe Arbeitgeberattraktivität; Reduktion der Umweltauswirkungen				
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status	
Fairer Partner (Mitarbeiter, Stakeholder-einbindung)	Zukunftsfähigkeit für 2025 im Bereich Nachhaltigkeit/Mitarbeiter gewährleisten	Sinnstiftendes Arbeitsumfeld gewährleisten.	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter, Stakeholder-einbindung)	Update der Wesentlichkeitsanalyse	Durchführung einer Online-Befragung mit dem Ziel die bestehende Wesentlichkeitsmatrix upzudaten. Basis sollen die in der Wesentlichkeitsanalyse dargestellten Themen sein. Es ist eine Erweiterung der Befragung um Stakeholder der Netzwerkbanken geplant.	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Mitarbeiter)	Erhöhung der Frauenquote im Topmanagement auf 35 Prozent in 5 bis 10 Jahren	Erreichung eines Frauenanteils von 35 Prozent in Aufsichtsrat, Vorstand und höherem Management von RZB AG und RBI AG durch Forcierung adäquater Maßnahmen wie Direktansprache oder Fördermaßnahmen.	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP) zur Erhöhung der Transparenz unserer Umweltauswirkungen	Teilnahme des RBI-Konzerns am CDP und Ableitung adäquater Maßnahmen.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Reduktion der Scope 3-Emissionen in Zusammenhang mit Mobilität um zehn Prozent bis 2030	Die Ende 2014 durchgeführte Mobilitäts-erhebung im RBI-Konzern und der RZB AG wird im Detail analysiert. Entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der Scope 3-Emissionen werden definiert.	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Konkretisierung und Kommunikation der Umweltstrategie sowie deren Umsetzung in Form eines Umweltleitbilds	Erstellung eines Umweltleitbilds für die RZB-Gruppe und entsprechende Publikation.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015	
Fairer Partner (Lieferanten)	Erhebung des Status der Top 30 Lieferanten der RZB-Gruppe bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten in deren Geschäftsgebarung	Durchführung einer Lieferantenbefragung, in welcher die Lieferanten der RZB-Gruppe ab 2015 jährlich einen Fragebogen zu Umwelt- und sozialen Aspekten erhalten.	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe Österreich)	Erstellung einer Ökobilanzierung durch einen externen Partner für die Raiffeisen Bankengruppe in Österreich (inkl. RZB-Gruppe Österreich).	laufende Bearbeitung	
Fairer Partner (Betriebsökologie)	Umsetzung des umfassenden Umweltprogrammes wie beispielsweise: CO <sub>2</sub> -Reduktion der Scope 1- und 2-Emissionen um 15 Prozent bis 2030; Reduktion des Stromverbrauchs um zehn Prozent bis 2020; Reduktion des Wärmeverbrauchs um zehn Prozent bis 2020	Ableitung von Maßnahmen, um die definierten Ziele des Umweltprogramms umzusetzen (Details siehe: <a href="http://www.rzb.at/unter/Über_uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Leitbild/Umweltmaßnahmen_und_-ziele">http://www.rzb.at/unter/Über_uns/Nachhaltigkeitsmanagement/Leitbild/Umweltmaßnahmen_und_-ziele</a> ).	laufende Bearbeitung	
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2014	Fairer Partner (Betriebsökologie)	Ökologischen Footprint darstellen	Erstellung des ökologischen Footprint auf wissenschaftlicher Basis durch SERI (für RZB AG und RBI AG).	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014
	Fairer Partner (Stakeholdereinbindung)	Verstärkte Stakeholdereinbindung	Abhaltung einer Fokusgruppe im Oktober 2014 zum Thema „RZB-Gruppe 2025: Nachhaltige Zukunftsszenarien und -strategien“ sowie einer weiteren Impact-Fokusgruppe im Jänner 2015.	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014 sowie im 1. Halbjahr 2015

Neu im Nachhaltigkeitsprogramm 2015

Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2014

<b>Fairer Partner</b>				
<b>Übergeordnete Ziele: Umfassende Stakeholder-Einbindung; Hohe Arbeitgeberattraktivität; Reduktion der Umweltauswirkungen</b>				
<b>Strategiebereich</b>	<b>Ziele</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Status</b>	
<b>Fairer Partner</b> (Stakeholdereinbindung)	<b>Durchführung einer Nachhaltigkeits-Challenge zur Gewinnung neuer Ideen im Kontext der Nachhaltigkeit</b>	Umsetzung des Mitarbeiter-Ideen-Wettbewerbs und Prämierung der Gewinnprojekte der RZB AG/RBI AG. Umsetzung der prämierten Projekte im ersten Halbjahr 2015.	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014 sowie im 1. Halbjahr 2015	
<b>Gesamt</b> (Verantwortungsvoller Banker, Fairer Partner, Engagierter Bürger)	<b>Implementierung des gruppenweiten Monitoringtools „mona“ und Aufbau eines Controllingprozesses</b>	Durchführung von Performancevergleichen und Initiierung des Controllingprozesses; Weiterentwicklung der Funktionalitäten des Tools und Anpassung an GRI G4.	laufende Bearbeitung	
<b>Gesamt</b> (Verantwortungsvoller Banker, Fairer Partner, Engagierter Bürger)	<b>Weiterentwicklung des raiffeiseninternen Blogs für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung</b>	Weiterentwicklung der Features, Aktivierung von weiteren Bloggern, Gewinnung von neuen Lesern.	laufende Bearbeitung	
<b>Fairer Partner</b> (Mitarbeiter)	<b>Erhöhung des Bewusstseins und Know-hows zu Themen der Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitern durch einen eLearning-Kurs</b>	Entwicklung eines umfangreichen eLearning-Kurses gemeinsam mit HR, der für neue Mitarbeiter verpflichtend und für alle anderen Mitarbeiter freiwillig angeboten wird.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015	
<b>Fairer Partner</b> Betriebsökologie)	<b>Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP)</b>	Teilnahme der RBI AG am CDP samt Ableitung entsprechender Ziele.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2014	
<b>Fairer Partner</b> (Lieferanten)	<b>Entsprechende Inhalte bezüglich Lieferanten in den Code of Conduct aufnehmen</b>	Inhalte betreffend Lieferanten wurden in den Code of Conduct der RZB-Gruppe aufgenommen.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015	
<b>Fairer Partner</b> (Lieferanten)	<b>Lieferantenbewertung der RZB AG und RBI AG</b>	Die Lieferanten werden erstmalig u. a. nach entsprechenden sozialen und Umweltvorgaben bewertet und ausgewählt.	laufende Bearbeitung	
<b>Fairer Partner</b> (Betriebsökologie)	<b>Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in der Travel Policy</b>	Überarbeitung der Travel Policy hinsichtlich von Umweltaspekten.	umgesetzt	
<b>Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2013</b>	<b>Fairer Partner</b> (Stakeholdereinbindung)	<b>Stakeholder Management: Online-Befragung (Wesentlichkeit und Performance)</b>	Wesentlichkeitsmatrix wurde zu Themen geclustert und neu für den Nachhaltigkeitsbericht 2014 in Form einer Wesentlichkeitsanalyse erstellt.	umgesetzt
	<b>Gesamt</b> (Verantwortungsvoller Banker, Fairer Partner, Engagierter Bürger)	<b>Entwicklung und Implementierung eines gruppenweiten webbasierten Monitoringtools („mona“) für Nachhaltigkeit</b>	Tool ist seit dem Update 2013 zum Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2011/2012 gruppenweit in Verwendung.	umgesetzt
	<b>Gesamt</b> (Verantwortungsvoller Banker, Fairer Partner, Engagierter Bürger)	<b>Entwicklung und Implementierung eines Raiffeisen-internen Blogs für Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung</b>	Blog im September 2013 implementiert (englische Version erst mittelfristig in Planung).	umgesetzt
	<b>Fairer Partner</b> (Mitarbeiter: Qualifikation und Weiterbildung)	<b>Etablierung der Raiffeisen-Seminare für Nachhaltigkeitsmanagement</b>	Basisseminar und Aufbau-seminar werden angeboten.	umgesetzt
	<b>Fairer Partner</b> (Betriebsökologie)	<b>Einsatz von Ökostrom an den Wiener Standorten der RZB-Gruppe</b>	Umstieg im Jahr 2013.	umgesetzt

# Berichte aus den österreichischen Beteiligungen

## Valida Holding AG

Interne und externe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten den Valida-Mitarbeitern die Chance, sich laufend weiterzuentwickeln. Die Basis dafür bilden jährlich geführte Mitarbeitergespräche. Durch flexible Arbeitszeiten und Gleitzeitmodelle können die Mitarbeiter ihr Potenzial optimal nutzen. Auch Elternteilzeit-Beschäftigungen, studienbegleitende Teilzeitjobs sowie Feri- und Berufspraktika sind möglich. Durch die regelmäßigen Besuche einer Betriebsärztin besteht die Möglichkeit zu Gesundheitsuntersuchungen, Impfungen und vergünstigten Medikamentenbestellungen. Ab einer Dienstzugehörigkeit von 1,5 Jahren sind die Mitarbeiter in eine Betriebspensionslösung eingebunden.

Im Jahr 2012 hat die Rechtsabteilung der Valida alle Mitarbeiter in die Compliance-Schulungen einbezogen. Für die neuen Mitarbeiter finden seither laufend Compliance-Schulungen statt. Die Valida Vorsorge Management erhielt für das Jahr 2014 die Zertifizierung als ÖKOPROFIT-Unternehmen. Die Kriterien für die Auszeichnung waren vor allem die Umsetzung von freiwilligen, die Umwelt entlastenden Maßnahmen. Das Bürogebäude der Valida ist als ein Bauprojekt der Raiffeisen evolution von der ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilienwirtschaft) zertifiziert. Valida-Mitarbeiter nehmen jährlich an der Aktion „Radelt zur Arbeit“ teil.

## Raiffeisen Informatik GmbH

Im Bereich Mitarbeiter erfolgte erneut die Zertifizierung zum „Investor in People“. Aufgrund der internationalen Kunden der Raiffeisen Informatik wurde die Förderung der Englisch-Sprachkenntnisse systematisch auf das ganze Unternehmen ausgerollt und ein umfassendes Sprachkursangebot von den Mitarbeitern genutzt. Mit dem neu errichteten und 2014 in Betrieb genommenen Raiffeisen Informatik Data Center konnte das Ziel eines besonders sicheren, hochmodernen und zugleich umweltfreundlichen Rechenzentrums erreicht werden. Im Sinne von Green IT wurde eine ökologische und ökonomische Klimatisierung umgesetzt, in der die Warm- und Kaltluftbereiche strikt voneinander getrennt sind.

## Raiffeisen evolution project development GmbH

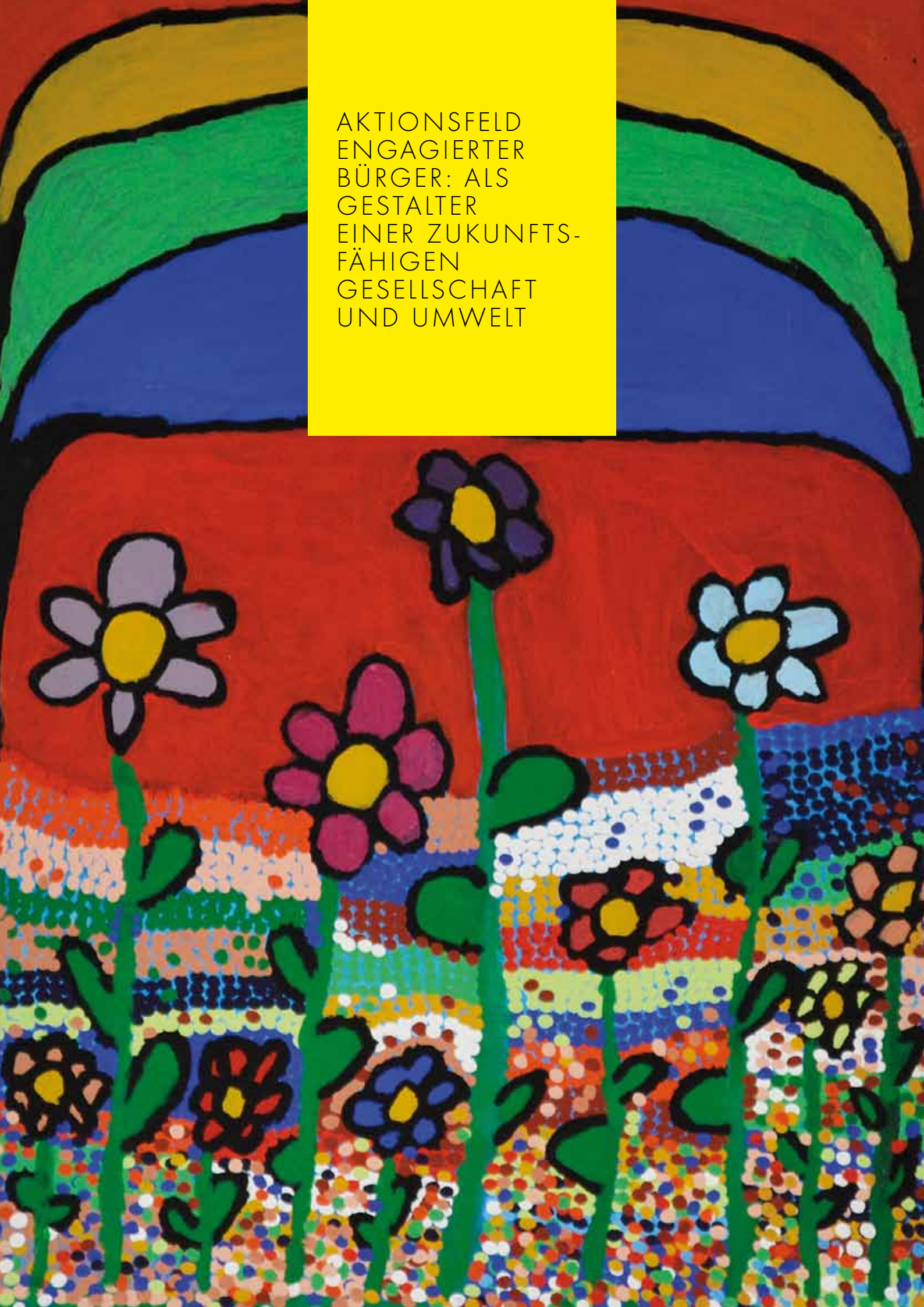
2014 arbeiteten an insgesamt elf Standorten 112 Mitarbeiter (61 Frauen und 51 Männer). Raiffeisen evolution fördert Mitarbeiter im Bereich der Weiterbildung und bietet jährlich verschiedene Kurse an. Im Jahr 2013 wurden 2.489 Stunden an Weiterbildung absolviert. Weiters bietet Raiffeisen evolution freiwillig in vielen Märkten zusätzliche Leistungen des Gesundheitssystems an. Bei den Gehältern gibt es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen (equal pay).

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter steht bei Raiffeisen evolution im Fokus. Am Standort Wien gibt es wöchentlich montags einen Obstkorb, an dem sich alle bedienen und mit Vitaminen versorgen können. Weiters erhalten die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen Tipps per Mail für Bewegungen/Übungen, die am Arbeitsplatz einfach durchgeführt werden können und frische Energie liefern. Im Bereich Nachhaltigkeit erhalten die Mitarbeiter Anregungen, wie Energie gespart werden kann. Im Rahmen der RE\_Academy bekommen sie wertvolle Inputs im Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Raiffeisen evolution bezieht seit vielen Jahren Strom aus Wasserkraft. Im Jahr 2014 wurden 17,66 Tonnen CO<sub>2</sub> (Standort Wien) eingespart. Bei der Herstellung von Drucksorten und Werbematerialien achtet Raiffeisen evolution auf eine nachhaltige Produktion (z. B. zertifiziertes Papier, Produktionen in Europa etc.).

Für das Jahr 2013 wurde 2014 der erste Nachhaltigkeitsbericht erstellt, welcher die diversen Stakeholder über die Aktivitäten von Raiffeisen evolution in diesem Bereich informiert. Der CSR-Erstlingsbericht wurde nach den G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) realisiert und im Rahmen des Kunden-/Partnerevents „Let's Talk About the Future“ Mitte September 2014 in Wien veröffentlicht.





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

# Engagierter Bürger

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

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

Als Unternehmen in der Finanzbranche legen wir Wert darauf, dabei mitzuwirken, dass die Zukunftsthemen in Zusammenhang mit einer nachhaltigen Finanzwirtschaft offen diskutiert und gemeinsam mit unseren Stakeholdern und der breiteren Öffentlichkeit reflektiert werden. So wurde beispielsweise im Vorfeld zum Stakeholder Council 2014 erstmalig eine Fokusgruppe zum Thema „RZB-Gruppe 2025: Nachhaltige Zukunftsszenarien und -strategien“ durchgeführt.

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

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

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

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

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

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

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

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

# Unterstützte Projekte und Initiativen

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

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

Maßnahmenübersicht Engagierter Bürger																			
	Standort Wien				CE					SEE					CEE Sonstige		RU		
Maßnahme	RBIAG/ RZBAG	RBSK	RKAG	RL	RBPL	TBSK	RBSI	RBCZ	RBHU	RBAL	RB BH	RBBG	RBKO	RBHR	RBRO	RBRS	RB BY	AVAL	RBRU
Finanzbildung/ Financial Literacy	✓		✓					✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Sonstige Bildungsinitiativen	✓				✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kulturinitiativen	✓				✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Corporate Volunteering	✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓
Soziale Initiativen	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sportinitiativen	✓			✓				✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓		
Umweltinitiativen	✓									✓	✓	✓		✓	✓				

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

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

## Finanzbildung/Financial Literacy und andere Bildungsinitiativen

Bildung ist eines der zentralen Themen des 21. Jahrhunderts. Die RZB-Gruppe trägt zur Verbesserung der Bildung bei, da diese für sie ein wesentliches Element im Bereich der Armutsbekämpfung darstellt. Sie fördert aktiv das Verständnis für Finanzprodukte und -dienstleistungen und gibt Bankfachwissen als Teil ihrer täglichen Beratungsfunktion weiter. Mit dem Thema Finanzbildung, also dem kompetenten Umgang mit Geld und in finanziellen Angelegenheiten, bekannt auch unter dem Begriff „Financial Literacy“, ist sie aufgrund ihres Kerngeschäfts eng verbunden. Im Bereich Bildung setzt die RZB-Gruppe hier einen besonderen Schwerpunkt.



Von der wichtigen Grundlagenforschung abgesehen, stehen besonders Projekte wie die Initiativen des Raiffeisen Club Österreich mit den Online-Börsenspielen „Raiffeisen School-Investor“ und „Raiffeisen Uni-Investor“ hervor. Die Projekte werden immer wieder an die Zielgruppe angepasst, sodass inzwischen eine mobile Lösung für Smartphones angeboten wird. In den Netzwerkbanken haben sowohl die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien als auch die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik ihre Projekte im Bereich Finanzwissen in Form eines Corporate Volunteering-Programms etabliert. Damit gehen diese Netzwerkbanken mit dem Trend der Pro-bono-Beratung<sup>1</sup>. Dabei geben Mitarbeiter ihr Fachwissen an gemeinnützige Organisationen, wissenschaftliche Einrichtungen, Stiftungen und dergleichen weiter.

<sup>1</sup> Kostenloser Einsatz von Know-how entsprechend der Kernkompetenz für das öffentliche Wohl.



# Financial Literacy

## Wissenschaftliche Grundlagen

Mangelnde Fähigkeiten im Umgang mit persönlichen Finanzen wirken sich auf die Gesellschaft, den Sozialstaat und die Volkswirtschaft aus. Der Bedarf an Finanzbildung in Österreich ist akut: Laut einer Eigenberechnung des Unternehmens Three Coins schlittern in Österreich im europäischen Vergleich überdurchschnittlich viele Menschen in den Privatkonkurs. Der Schuldenreport 2013 der Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldenberatungen Österreichs, ASB, spricht von einem alarmierenden Zuwachs in der Gruppe der jungen Schuldner.

Studien zeigen, dass Finanzkompetenz und (Netto-)Haushaltsvermögen positiv korrelieren und unterschiedliche Niveaus an Finanzkompetenz zur Erklärung von sozialen Ungleichheiten beitragen können. Mit Finanzbildung beschäftigt sich das 2012 ins Leben gerufene Start-up-Unternehmen Three Coins, welches von der RZB AG im Bereich der Grundlagenarbeit unterstützt wird. Ziel von Three Coins ist es, innovative Projekte mit hohem Wirkungspotenzial für finanzielle Bildung zu entwickeln und zu implementieren, sowie die Forschung in diesem Bereich zu beschleunigen. Im Fokus ihrer Arbeit steht das verhaltensorientierte Lernen, da abstraktes Wissen alleine für den Bereich Finanzbildung nicht ausreichend ist, um Veränderungen zu erzielen. Beispielsweise sollen Jugendliche mit dem von Three Coins produzierten Smartphone Game „CURE Runners“ über ein zeitgemäßes Lernmedium angesprochen werden und so einen neuen Zugang zum Thema persönliche Finanzen erhalten. In einem Workshop wird das Thema dadurch auf völlig neue Weise zum Leben erweckt. Das Projekt basiert einerseits auf Grundlagenforschung, aber auch auf dem neuesten Wissensstand in den Bereichen Verhaltensökonomie und Psychologie. Gemeinsam mit der Wirtschaftsuniversität Wien (Institut für Sozialpolitik) wurde eine Wirkungsmessmethode (ein randomisiertes Kontrollverfahren) entwickelt, um herauszufinden, wie der Umgang mit Geld effektiv trainiert werden kann. Diese empirischen Untersuchungen zur Wirkung von verhaltensbasierten Finanzbildungsmaßnahmen wurden durch die RZB AG finanziell unterstützt.

### Das Pilot-Experiment

2014 lagen die Ergebnisse des Pilot-Experiments zum Umgang mit Geld vor. Konkret wurde getestet, welche Effekte drei ausgewählte „Finanzbildungs-Programme“ auf bestimmte Dimensionen (Wissen, Fähigkeiten, Verhalten, Einstellungen, „Alarmglocken bzw. brauche ich das wirklich?“-Impuls) der Finanzkompetenz von Jugendlichen haben. Die Altersbeschränkung für das Experiment wurde in Abstimmung auf die Fragestellung auf Teilnehmer zwischen 14 und 20 Jahre festgelegt. Nahmen am Pre-Test 155 Probanden teil, waren es beim Post-Test 142.

Als Erhebungsinstrument dienten Online-Fragebögen. Der Fragebogen für die Vorher-Messung umfasste insgesamt 75 Fragen, jener für die Nachher-Messung 59 Fragen. Sie waren untergliedert in die Bereiche finanzielle Inklusion, Budgetführung, Zeit- und Risikopräferenz, Demonstrativer Konsum, Kommunikation über Geld, Financial literacy, Einstellungen zu Verschuldung, Selbstregulation sowie Soziodemografie.

Die Probanden wurden in Untersuchungsgruppen und eine Kontrollgruppe zugeteilt. Die Untersuchungsgruppen nahmen jeweils an einer Finanzbildungs-Maßnahme (= Treatment) teil, während die Kontrollgruppe ein „Placebo“ erhielt. So wurde sichergestellt, dass die beobachteten Veränderungen tatsächlich auf das „Treatment“ zurückzuführen sind und nicht auf andere nicht kontrollierbare externe Variablen. Die drei „Treatments“ umfassten 1. eine Filmvorführung zum Thema Schulden („Schulden GmbH“ von Eva Eckert), 2. die Verwendung einer Budget-App ([www.toshl.com](http://www.toshl.com)) und 3. die Auseinandersetzung mit verschiedenen Finanzbildungswebsites.

Nach Abschluss der Datenerhebung im September 2014 wurden die Antworten der Probanden auf die Pre- und Post-Tests zusammengeführt und statistisch ausgewertet. Bei der Stichprobe zeigte sich eine relativ gleichmäßige Verteilung nach Alter und Bildung. Im Hinblick auf das Geschlecht fand sich mit 75 Prozent ein überproportionaler Anteil an Mädchen.

### Die Ergebnisse:

- Im Allgemeinen ist die finanzielle Inklusion (der Zugang zu Finanzdienstleistungen) der befragten Jugendlichen sehr gut. Lediglich drei Prozent der Befragten besitzen weder ein Bankkonto, eine Bankomatkarte, ein Sparbuch noch eine Kreditkarte. Unter den Probanden wiesen Mädchen eine geringere finanzielle Inklusion auf und haben bereits im Jugendalter weniger Geld als Buben zur Verfügung.
- Die Ergebnisse der Datenanalyse zeigen, dass die Teilnahme am Experiment zu Veränderungen im Verhalten der

jugendlichen Befragten mit Geld führt. Auf die Frage „Seit Deiner letzten Teilnahme am Experiment: Sparst Du mehr oder weniger als vorher?“ antworteten 21 Prozent mit „mehr als vorher“.

- Bei der Frage „Kommst Du mit Deinem Geld aus?“ schätzten sich die Befragten im Post-Test geringfügig schlechter ein als im Pre-Test. Während im Pre-Test noch 37 Prozent der befragten Jugendlichen angaben, „immer“ mit ihrem Geld auszukommen, waren dies im Post-Test nur mehr 31 Prozent. Gleichzeitig verdoppelte sich der Prozentsatz derer, die zugaben „nie“ mit ihrem Geld auszukommen.
- Auf die Frage „Was trifft auf Dich zu – In Geld- und Finanzfragen kenne ich mich gut aus“ hatte das Experiment auch Auswirkungen: Während im Pre-Text 60 Prozent der Befragten mit „trifft zu“ antworteten, stieg dieser Anteil im Post-Test um fünf Prozentpunkte auf 65 Prozent.

Wirkung der einzelnen „Treatments“ (Finanzbildungs-Maßnahmen): Die Analyse der Auswirkungen der Treatments auf die Finanzkompetenz der Befragten (in den Dimensionen Budgeting, Zeitpräferenz, Demonstrativer Konsum, Kommunikation über Geld, Einstellungen zur Verschuldung und Finanzwissen) ergab, dass das erfolgreichste Treatment der Film war. Daher ist davon auszugehen, dass ein zukünftiges Finanzbildungsprogramm, welches sich des Mediums Film bedient, die größten Chancen auf Erfolg in puncto Steigerung der Finanzkompetenz der Teilnehmer hat. Im Vergleich zu den anderen Treatments vermag der Film nicht nur Information besser zu transportieren, sondern auch Emotionen. Emotionen spielen beim Lernen eine tragende Rolle.

Als nächsten Schritt entwickelt Three Coins derzeit eine innovative Trainingsmethode für Finanzbildung, die auf dem Handy-Game „CURE Runners“ aufbaut. Mit Unterstützung der RZB AG wird aktuell ein Workshop- und Trainingsangebot entwickelt, welches „CURE Runners“ in Schulen und Jugendzentren anwendbar machen soll.

## Angebote für Schüler und Jugendliche

Durch die Förderung von Gertrude Brineks Buch „Junge MENSCHEN und ihre RECHTE“ können sich junge Menschen in einem kompakten Kompendium, und ohne erhobenen Zeigefinger, über ihre Rechte informieren. Durch Fragestellungen, die aus dem Leben gegriffen sind, werden wichtige Themen in Geschichten verpackt. Raiffeisen hat 2014 eine Sonderedition mit 5.000 Stück unterstützt, die schwerpunktmäßig über finanzielle Rechte und Pflichten informiert.

Seit vielen Jahren setzt der Raiffeisen Club in Österreich mit dem Online-Börsenspiel „Raiffeisen School-Investor“ auf das spielerische Lernen des verantwortungsvollen Umgangs mit Geld und Anlageprodukten. Die Möglichkeiten des Kapitalmarkts zu erkennen und mit Instrumenten wie Aktien, Fonds und Zertifikaten vertraut zu werden, ist das Ziel. Beim School-Investor können Teams von mindestens fünf Schülern ab der achten Schulstufe gemeinsam antreten. Auch Lehrer können sich in einer eigenen Wertung messen. Neben Geldpreisen gewinnt die beste Klasse Österreichs einen Besuch in der RBI AG in Wien und ein Meet & Greet mit ihrem Vorstandsvorsitzenden Karl Sevelda. Weiters gibt es zahlreiche Exkursionen zu anderen börsennotierten österreichischen Unternehmen zu gewinnen. Mit einer mobilen Lösung für Smartphones



© Three Coins, Matthias Brandstetter

Katharina Norden, Gründerin und Geschäftsführerin von Three Coins

„Aktuell pilotiert Three Coins gemeinsam mit Pädagogen aus Österreich und der Schweiz, sowie unter Heranziehung internationaler Best Practices, CURE Runners-Workshops für drei verschiedene Altersgruppen. Das Handy-Game „CURE Runners“ eröffnet als interaktives Medium aus der Freizeitwelt der Jugendlichen eine authentische Lernatmosphäre. Durch die Beschäftigung mit dem Game wird bei den Jugendlichen ein spielerischer Kontext geschaffen, über den in der Folge im Workshop reflektiert wird. Die Workshops sind für jeweils zwei Stunden konzipiert, wobei der Schwerpunkt in der ersten Stunde auf dem Game und der Gruppen-Diskussion über Elemente aus der Game-Story liegt. In der zweiten Stunde werden spezifische Themen – unter Orientierung an den Interessensgebieten der Schüler – vertieft und durch Übungen begleitet. Die wichtigsten didaktischen Inhalte drehen sich um Kernthemen des persönlichen Finanz-Managements, insbesondere: Ein Budget erstellen, Sparziele einhalten, für unerwartete Ereignisse sparen, über Ausgaben nachdenken, Schuldenfallen vermeiden, Geschäftskompetenz entwickeln, sich an ein Budget halten, die richtigen Prioritäten setzen, Konsumdruck erkennen und diesem widerstehen lernen. In Form von Damenregeln für das Alltagsleben erhalten die Jugendlichen zuletzt eine Reihe von konkreten Anleitungen, die sie in ihrem täglichen finanziellen Leben begleiten sollen.“

ZITAT



können sich die Teilnehmer untereinander vernetzen und Tipps zum Umgang mit Aktien und Fonds austauschen.

Beim Uni-Investor können Studenten zu Echtzeitkursen der Wiener Börse mit virtuellem Kapital handeln. Wer die Monatswertung für sich entscheidet, kann einen Vorstand eines österreichischen, börsennotierten Unternehmens, das der Raiffeisen Club als Partner für das Spiel gewonnen hat, treffen. Der Gesamtsieger des Uni-Investors 2014 erhielt neben 2.000 Euro die Chance, Karl Sevelda, den Vorstandsvorsitzenden der RBI AG, während eines Arbeitstages zu begleiten. Darüber hinaus hatte er die Möglichkeit, ein einmonatiges, bezahltes Praktikum in der RBI AG zu absolvieren.

Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. (RKAG) lädt seit 2006 Schulen an zuletzt 10 bis 15 Terminen im Jahr zu Vorträgen und Workshops über allgemeines Finanzmarktwissen ein. Es geht um die Vermittlung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Geld und Kapitalmarktinstrumenten sowie Finanzdienstleistungen. Darüber hinaus unterstützt die RKAG die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative im Rahmen ihrer Kooperation mit der Studierendenorganisation „oikos Vienna“ an der Wirtschaftsuniversität Wien beim Thema nachhaltige Finanzprodukte.

Das Corporate Volunteering-Programm „RBCZ-Botschafter“ wird seit 2010 angeboten. Die Angestellten der Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik (RBCZ) besuchen regelmäßig lokale Grundschulen und höhere Schulen und arbeiten mit diesen im Bereich Finanzwissen zusammen. Die Freiwilligen halten Präsentationen und leiten Diskussionen mit Schülern und Lehrern über Bankprodukte oder die Prinzipien verantwortungsvollen Spendens.

In den Oberstufen-Klassen in der Tschechischen Republik wird das Unterrichtsfach „Junior Achievement Student Company“ angeboten. Schüler können mit Unterstützung der Lehrer sowie externen Beratern Übungsfirmen gründen. Zum Ende des Schuljahres treten die einzelnen Schulen gegeneinander an. Im Schuljahr 2014/15 nehmen 78 Übungsfirmen am Wettbewerb teil. Durch die seit 2005 bestehende Partnerschaft zwischen den berufsbildenden Schulen und der Raiffeisenbank a.s. haben die Schüler die Möglichkeit, sich zusätzlich mit den Bankmitarbeitern auszutauschen. Die Raiffeisenbank hat im Rahmen dieses Wettbewerbs die neue Kategorie, den „Raiffeisenbank Student Leadership Award 2015“ eingeführt.

Die Tatra banka-Stiftung in der Slowakei zeigt seit 2012 Oberstufenschülern und Studenten den richtigen Einsatz der von der Tatra banka angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Ziel der Veranstaltungen ist es, der Jugend nicht nur einen Überblick über die verschiedenen Finanzdienstleistungen zu geben, sondern zugleich den verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu vermitteln.

Die „Global Money Week“ ist eine Initiative der Child & Youth Finance International und wird in Partnerschaft mit der OECD durchgeführt. Dabei geht es darum, Kindern und Jugendlichen wichtige Themen – etwa den verantwortungsvollen Umgang mit Geld, richtiges Sparen oder wie man sich eine finanzielle Lebensgrundlage schafft – zu vermitteln. Die weltweiten Events werden jedes Jahr in der zweiten Märzwoche organisiert. Die albanische Raiffeisen Bank Sh.a. unterstützte die „Global Money Week“ mit einem Gewinnspiel für Kinder, um Bewusstsein für das Thema Sparen zu vermitteln. Eine Vielzahl von Volksschulkindern nahm am Bewerb namens „Mein Geld“ teil. Die angefertigten Malereien zeigten die Ideen der Kinder, warum man Geld sparen sollte. Insgesamt wurden zehn Gewinner ermittelt.

Zusätzlich fördert die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina Finanzwissen durch das Abhalten von Präsentationen an Universitäten und informiert die Studenten über Bankgeschäfte, Börsenthemen und zu Finanzprodukten.



© Junior Achievement Romania

Seit 2010 führt die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien in Zusammenarbeit mit Junior Achievement Romania im Rahmen von Corporate Volunteering verschiedene altersentsprechende Programme zu Finanzwissen durch: „Noi Insine“ („Wir selber“) für 6-7-jährige, „Familia Mea“ („Meine Familie“) für 7-8-jährige, „Comunitatea Mea“ („Mein Umfeld“) für 8-9-jährige, „ABC-dar Bancar“ („Das Banken-ABC“) für 15-18-jährige. Diese Programme zielen allesamt darauf ab, finanzielle Basiskonzepte zu vermitteln und Finanzhaushalts- und Sparpläne zu entwickeln, die für ein finanziell unabhängiges und verantwortungsvolles Leben notwendig sind. Bis jetzt haben mehr als 13.000 junge Menschen an diesen Programmen teilgenommen. Für jedes

einzelne Programm wurde ein individuelles Set an Materialien zusammengestellt. Dieses inkludiert eine Anleitung für die Lehrer, Hefte für die Schüler sowie weitere Hilfsmaterialien. Für die Grundschulprogramme ergänzte die Raiffeisen Bank S.A. die Standardliteratur um einige hilfreiche Selbstlern-Aktivitäten. Die guten Resultate haben

die Raiffeisen Bank S.A. veranlasst, das Programm in weiteren Städten im Land auszurollen.

Seit 2012 werden von der AO Raiffeisenbank in Russland in Kooperation mit dem Institut für russische Wirtschaft Kurse für Schüler abgehalten. Darüber hinaus wird seit 2013 für Studenten im Rahmen einer „Olympiade zum russischen Finanzmarkt und Konsumentenwissen“ ein Preis vergeben.

## Angebote für Erwachsene

Die Priorbank JSC in Belarus organisierte 2014 zwei Pressekonferenzen zum Thema bargeldloses Zahlen und konnte in rund 30 Medienberichten dazu entsprechend informieren. Weiters nahmen in einem Probedurchgang 50 Studenten an einem Wissensspiel teil. Dieses war so erfolgreich, dass das Projekt nun landesweit durchgeführt wird. Für Studenten und Pensionisten wurde in Zusammenarbeit mit VISA über Produkte und Dienstleistungen sowie deren Verwendungsmöglichkeiten aufgeklärt.

Seit 2007 informiert die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina jeden Abend zur Prime-Time zu Finanzthemen. Die Sendung verfolgt das Ziel, die Öffentlichkeit nicht nur über die diversen Bankaktivitäten zu informieren, sondern auch gängige Finanzbegriffe zu erklären. Jede Ausstrahlung enthält, ergänzend zu den gezeigten Themen, Beiträge zu den Börsendaten und dem Wirtschafts-ABC. Die Beiträge werden auch auf YouTube gestellt und auf Facebook verlinkt.

Mitte 2014 begann die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. in Kooperation mit dem Internationalen Währungsfonds mit einer Finanzbildungsinitiative für ihre Kunden. Es ist geplant, bis 2016 Workshops mit rund 200 Kunden abzuhalten. Darüber hinaus sollen innerhalb von zwei Jahren rund 2.000 Kunden Beratungen angeboten werden. Diverse Vorarbeiten, wie beispielsweise die Entwicklung der Unterlagen, konnten bereits abgeschlossen werden.

2005 hat die Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien das Webportal „www.limun.hr“ ins Leben gerufen. Mit Wissenswertem aus dem Bereich Wirtschaft und einem Fokus auf Finanzdienstleistungen trägt das Portal dazu bei, das Thema Finanzbildung voranzutreiben. 2014 konnten rund eine Million Besucher verzeichnet werden, davon waren in etwa 300.000 neue Besucher.



© AVAL, Olena Ivanchenko

Die Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Aval JSC in der Ukraine begannen 2014 im Rahmen der Geschäftsakademie „Business Academy“ – mit Unterstützung der International Finance Corporation (IFC) – unentgeltlich für Klein- und Kleinunternehmen Workshops zum Thema Finanzwissen anzubieten. 26 Workshops in verschiedenen Gebieten der Ukraine zur „Optimierung des kurzfristigen Umlaufvermögens“ sowie „Optimierung des eigenen Betriebs“ wurden abgehalten. Eine Erweiterung des Programms ist bereits vorgesehen. 500 Kunden wurden innerhalb der „Business Academy“ geschult.



© Poradna při finanční tísni, o.p.s.

### Schuldnerberatungszentrum „Poradna“

„Poradna“ ist eine regierungsunabhängige Non-Profit-Organisation, die Konsumenten bei drohender oder bestehender Überschuldung berät. Sie verfügt über Zweigstellen in mehreren Städten der Tschechischen Republik. Die Raiffeisenbank a.s. ist ein langjähriger Partner (seit 2009) des Schuldnerberatungszentrums, das auf Initiative der größten Privatkundenbanken der Tschechischen Republik gegründet wurde. Gemeinsam ist man überzeugt, dass es im Interesse der Konsumenten, des Finanzdienstleistungssektors und der Gesellschaft ist, bereits im Vorfeld auf mögliche Probleme im Zusammenhang mit einer Überschuldung vorbereitet zu sein. „Poradna“ unterstützt die Konsumenten bei bevorstehenden finanziellen Belastungen (Kredit, Darlehen etc.) in der Aufstellung einer Einnahmen-/Ausgaben-Rechnung.

## Weitere Bildungsangebote

Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) in Österreich ist die größte wirtschaftswissenschaftliche Hochschule Europas und verfügt über eine breite Palette an Spezialisierungen und Forschungsrichtungen. Die RZB AG unterstützt die WU und ih-

re Einrichtungen in vielfältiger Weise. So besteht mit dem Raiffeisen Sprachlernzentrum eine moderne Sprachlernereinrichtung, die Lernmaterialien und elektronische Ressourcen für autonomes Sprachenlernen bietet. WU-Studierende und -Mitarbeiter können einen Selbstlernbereich, zwei multimediale Language Labs und einen Seminarraum kostenlos nutzen.

Das ScienceCenter-Netzwerk in Österreich will Wissenschaft auf leicht zugängliche Weise unmittelbar erleb- und begreifbar machen. Zu diesem Zweck haben sich mehr als 150 Organisationen aus den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung, Ausstellungsdesign, Kunst, Medien und Wirtschaft zusammengeschlossen. Bei dem vom Netzwerk initiierten Projekt namens „Wissensraum“ ging es darum, Wissenschaft in der Nachbarschaft erlebbar zu machen.

Die RZB AG hat dieses bedeutsame Projekt als wichtige Bildungsinitiative unterstützt. Es wurden leerstehende Geschäftslokale in Wien für einige Zeit in Orte für Entdeckungen und Experimente verwandelt und für Menschen jeden Alters geöffnet. Dadurch wurde die Beschäftigung mit wissenschaftlichen und technischen Fragen ermöglicht – etwa zu Themen der Umwelt, Gesundheit, Lebensqualität, Mobilität in der Stadt oder auch Fragen aus dem Alltag zu physikalischen oder chemischen Bereichen.

2014 wurden im Zuge des 44. Internationalen Raiffeisen Jugendwettbewerbs „Traumbilder. Nimm uns mit in deine Fantasie.“ österreichweit 167.361 Mal-, Zeichen- und Quizarbeiten von Kindern und Jugendlichen im Alter von sechs bis 18/19 Jahre in der RZB AG eingereicht. Im internationalen Vergleich (Deutschland, Schweiz, Luxemburg, Italien, Finnland und Frankreich) schnitt Österreich erneut sehr erfolgreich ab. Zusätzlich fand ein Online-Fotowettbewerb statt.

Die RZB AG unterstützt den Verein zur Förderung der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko), welcher die Unterstützung der Aufgabenerfüllung der österreichischen Universitäten und damit die Förderung von Wissenschaft und Forschung bezweckt (siehe Seite 166). Zudem dient er der internen Koordination der 21 staatlichen österreichischen Universitäten, vertritt diese in nationalen wie internationalen Gremien und ist die Stimme der Universitäten in der Öffentlichkeit. Darüber hinaus stellt die Österreichische Universitätenkonferenz die administrative Basis für den Dachverband der Universitäten zur Verfügung.

## Kulturinitiativen

Das Engagement im Bereich Kunst ist vielfältig und zielt auf verschiedene Kunstrichtungen ebenso wie auf Projekte von nationaler und internationaler Reichweite ab, um das breite Interesse an Kunst zu fördern. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt auf der lokalen Kunst- und Kulturszene.

### Kulturinitiativen am Standort Wien



© Wiener Staatsoper

#### Wiener Staatsoper

Die RZB AG zählt zu den Donatoren und Freunden der Wiener Staatsoper, dem „Ersten Haus am Ring“. Dieses zählt zu den bekanntesten Opernhäusern weltweit. Im Zuge der fortwährenden Zusammenarbeit mit der Staatsoper unterstützen die RZB AG und die RBI AG in der Spielsaison 2014/2015 die Produktion der Oper „Don Pasquale“ von Gaetano Donizetti finanziell. Damit ermöglichte sie, dass dieser Unterhaltungsklassiker nach drei Jahrzehnten eine Rückkehr in den Spielplan der Wiener Staatsoper feiern konnte.



© Rolf Bock

#### Theater an der Wien – Kammeroper

Seit Herbst 2012 zählt die Kammeroper am Fleischmarkt als neue Spielstätte zum Theater an der Wien. Das junge Ensemble des Theaters an der Wien (JET) – bestehend aus drei Sängerinnen und vier Sängern – bespielt die Kammeroper und arbeitet am Theater an der Wien mit internationalen Stars der Opernwelt zusammen. Das Theater an der Wien in der Kammeroper und die RZB AG verbindet seit der Saison 2012/2013 eine Partnerschaft. Im Herbst 2014 sponserte die RZB AG zum dritten Mal eine Neuinszenierung: Georg Friedrich Händels „Rinaldo“,

des Komponisten erste Oper für das Londoner Haymarket Theatre, das dort mit sensationellem Erfolg uraufgeführt wurde.



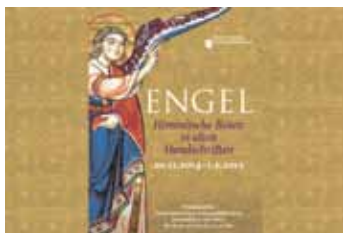


© Albertina

### Albertina

Die Albertina zählt zu den bedeutendsten Kunstsammlungen der Welt. Sie genießt eine hohe Reputation in Österreich und weit über die Grenzen hinaus. Neben der „graphischen Sammlung Albertina“ hat das Museum zahlreiche und vielseitige Sammlungsschwerpunkte und begeistert mit ihren Ausstellungen eine Vielzahl kunstinteressierter Menschen. Die RZB AG unterstützt in vielfältigen Kooperationen dieses bedeutende Kunsthaus bei einzelnen Ausstellungen sowie in der Spendenakquise. Die RZB AG und die RBI AG spon-

serten eine von September 2014 bis Jänner 2015 gezeigte Ausstellung des berühmten katalanischen Künstlers Joan Miró. Diese große Retrospektive trug den Titel „Von der Erde zum Himmel“ und setzte die Ausstellungsreihe der Albertina fort, die dem Surrealismus gewidmet ist.



© Österreichische Nationalbibliothek

### Österreichische Nationalbibliothek

Die RZB AG förderte Ende 2014 als Sponsor die Österreichische Nationalbibliothek bei der Ausstellung „Engel. Himmelsche Boten in alten Handschriften.“



© Erhard Hois

### Literatur im Nebel

Das 2006 erstmals durchgeführte Literaturfestival findet seither jährlich in der zweiten Oktoberhälfte im nordwestlichen Waldviertel statt. Die RBI AG unterstützt diese beiden Tage, in denen sich alles um Literatur dreht. 2014 war das Festival, in dessen Mittelpunkt bereits prominente Autoren wie Salman Rushdie, Margaret Atwood, Nuruddin Farah oder Ian McEwan standen, ausverkauft.

## Kulturinitiativen in den Netzwerkbanken



© Paulina &amp; Thomas Photography

### Let's CEE Filmfestival

Das jährlich in Wien stattfindende Filmfestival wurde seit 2013 von der RBI AG gesponsert. Es präsentiert die besten Produktionen aus Zentral- und Osteuropa (CEE) einschließlich der Kaukasus-Region und der Türkei.

Gezeigt wurden eine Auswahl der besten und aktuellsten Spiel- und Dokumentarfilme sowie vielversprechende Kurzfilme, die im Rahmen von Wettbewerben präsentiert wurden. Dazu kamen diverse Filmreihen, die schwerpunktmäßig von legendären Kinoklassikern über einschlägige Retrospektiven und Hommagen bis hin zu ausgezeichneten Kinderfilmen reichten. Fast alle Produktionen wurden in Originalversion mit englischen oder deutschen Untertiteln – und viele als Österreich-Premiere – gezeigt.

Das Festival hat folgende zentrale Ziele:

- Internationale Akzeptanz sowie die Verbreitung des mittel- und osteuropäischen Films fördern.
- Länderübergreifende Kooperationen im Filmbereich initiieren und unterstützen.
- Vielversprechende Talente aus Zentral- und Osteuropa sowie aus Österreich fördern.
- Mit dem Festival einen positiven und einzigartigen Beitrag zu einem interkulturellen Dialog auf inner- und zwischenstaatlicher Ebene leisten.





© Filharmonia Narodowa

### Die Nationalphilharmonie Warschau

Die Raiffeisen Bank Polska S.A. sponserte verschiedene Konzerte der Nationalphilharmonie in Polen. Zum zweiten Mal in Folge erhielt sie für ihre Unterstützung und Förderung der kulturellen Aktivitäten der Nationalphilharmonie von dieser den Titel „Patron des Jahres“ verliehen.



© TBSK, Eduard Bogdanich, Generalsekretär Nobel

### Die Tatra banka-Stiftung und ihre Kunstpreise

Um einen Beitrag zur Verbesserung der Bildungssituation in der Slowakei zu leisten, etablierte die Tatra banka, a.s. 2004 eine Stiftung in Bratislava. Ergänzend zum Fokus Bildung, werden Projekte im Bereich Kunst und Design wahrgenommen. Ziel der Kunstpreise ist es, die Künstler für ihren Beitrag zur slowakischen Kultur zu ehren und sie bei der Erschaffung weiterer Kunstwerke zu unterstützen. Seit nunmehr 19 Jahren zeichnet die Tatra banka-Stiftung (vor der Stiftungsgründung als „Tatra banka Kunstpreis“) Persönlichkeiten

und Nachwuchskünstler in den Kategorien Literatur, Musik, Theater, schöne Künste, audiovisuelle Werke, Film und Fernsehen aus, die durch ihre Arbeit zur Förderung der slowakischen Kunst beigetragen haben. Seit Bestehen der Stiftung wurden 79 Kunstpreise an etablierte Künstler und 35 an junge Künstler vergeben. Außerdem erhielten bereits fünf Modedesigner die Möglichkeit, ihr Können mit dem Entwurf eines Kleidungsstücks für den Präsentator der Preisübergabe-Zeremonie zu zeigen. Im Rahmen des Programms „Personalities in person“ konnten bisher sechs Nobelpreis-Gewinner und vier Pulitzer-Preis-Gewinner, dutzende namhafte Professoren aus dem Ausland und mehr als 80 slowakische und tschechische Wirtschaftswissenschaftler bei Vorträgen an slowakischen Universitäten begrüßt werden. 2014 ehrte die Tatra banka-Stiftung den Pulitzer-Preis-Gewinner Walt Bogdanich sowie den Professor für Wirtschafts- und Politikwissenschaften Michael C. Munger.



© Wiener Club

### Österreichische Musikwochen in Bulgarien

Seit sechs Jahren unterstützt die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD die Aufführungen der österreichischen Musikwochen in Bulgarien, um die österreichische Musikkultur zu präsentieren. Die Organisation erfolgt durch den Wiener Club in Sofia, gemeinsam mit der österreichischen Botschaft in Bulgarien. Die klassischen Musikkonzerte werden in verschiedenen Städten angeboten.



© RBKO

### Internationale und nationale Festivals im Kosovo

Die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. unterstützte, bereits zum sechsten Mal, das Prishtina International Film Festival. Sie kooperierte mit der Chopin-Vereinigung im Kosovo, einer Plattform zum Austausch zwischen nationalen und internationalen Musikern, die das Chopin-Klavierfest Prishtina 2014 organisierte. Zusätzlich sponserte sie das „KameFest“, ein Festival für klassische Musik sowie das „Komedia Fest“, bei dem unter anderem eine Woche lang Theaterstücke für Erwachsene und Kinder dargeboten wurden.



© RBRS

### Zeitgemäße serbische Kultur

Mit dem Ziel, das kulturelle Wirtschaftspotenzial Serbiens zu fördern, kooperiert die Raiffeisen banka a.d. seit acht Jahren mit der führenden Belgrader Galerie für zeitgenössische Kunst „Ozone“. Ozone stellt eine einzigartige Kommunikationsplattform dar, die dazu dient, künstlerische Inhalte einem größtmöglichen Publikum zu erschließen. Gemeinsam wurden so über die Jahre einige Kunstkalender veröffentlicht, Wettbewerbe sowie Ausstellungen bekannter und unbekannter Künstler mit unterschiedlichen kulturellen und künstlerischen Backgrounds organisiert.



© Bruck Consult MOST SERVICE & MOST MANAGEMENT

### Wiener Klassik-Konzert in Moskau

Das Moskauer P.I. Tchaikovsky Konservatorium organisierte mit Unterstützung der AO Raiffeisenbank ein Konzert des Kammerorchesters der Wiener Konzertvereinigung. Dieses stand unter der Leitung des österreichischen Dirigenten Thomas Rösner, das Cello-Solo stammte von der Russin Anastasia Kobekina. Der Wiener Concert-Verein wurde 1987 von Musikern der berühmten Wiener Symphoniker gegründet. Das Ensemble bildet eine Verbindung verschiedener Musiktraditionen zu einem kulturellen Gesamtbild der Musikgeschichte.

## Corporate Volunteering in der RZB-Gruppe

Die vielfältigen Corporate Volunteering-Initiativen tragen dazu bei, sich als Teil eines großen Ganzen zu verstehen, den Gedanken Friedrich Wilhelm Raiffeisens durch Hilfe zur Selbsthilfe zu unterstützen und die soziale Verantwortung im Miteinander und in der Gesellschaft aktiv wahrzunehmen.



Ein Schwerpunkt im Bereich Corporate Volunteering liegt in der Tätigkeit des karitativen Vereins der H. Stepic CEE Charity. Dem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter in der Charity wurde 2014 durch die persönlichen Schirmherrschaften einzelner Vorstandsmitglieder ein besonderer Stellenwert verliehen. Die Charity, deren Fokus in insgesamt 15 Ländern in Zentral- und Osteuropa auf Bildungsinitiativen liegt, kann für das vergangene Jahr Beeindruckendes vorweisen: 14 Projekte in acht Ländern, die mit einem Gesamtvolumen von 460.000 Euro realisiert wurden.

Ein deutliches Zeichen dafür, dass Raiffeisen-Mitarbeiter Betroffenen über Länder hinweg eine unbürokratisch prompte Unterstützung zukommen lassen, ist die Mitarbeiterspendenaktion im Zusammenhang mit den Flutkatastrophen in Südosteuropa.

Jedes einzelne Projekt der Mitarbeiter in den Netzwerkbanken sollte durch sein Investment in die Gemeinschaft besonders erwähnt werden, da dadurch das Leben jener Personen, die Unterstützung erfahren, jedenfalls bereichert wird. Um den Erfolg der einzelnen Initiativen in Zahlen belegen zu können, erheben bereits zwei Netzwerkbanken ihre Corporate Volunteering-Maßnahmen nach dem London Benchmarking Group Standard: die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien und die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik.

### Corporate Volunteering am Standort Wien



© RZB AG

Zum mittlerweile siebenten Mal fand die Weihnachtsinitiative „Surprise in a Box“ der RZB AG und RBI AG statt. Mitarbeiter der Standorte Am Stadtpark und in der Muthgasse spendeten zahlreiche neue bzw. gebrauchte Spielsachen, Bücher sowie Kinogutscheine für ältere Flüchtlingskinder. Zusätzlich wurde bei dieser Gelegenheit auch gebrauchte Kinderbekleidung gesammelt. Das Nachhaltigkeitsmanagement-Team teilte die Sachspenden auf Schuhkartons auf und verpackte diese an zwei Nachmittagen gemeinsam mit Kollegen Am Stadtpark weihnachtlich.

Anfang Dezember konnten bereits zum vierten Mal in Folge rund 300 Weihnachtspakete und 150 Kinogutschein-Geschenkpäckchen an das Caritas-Asylzentrum in Wien übergeben werden. Erstmals wurden im Rahmen dieser Corporate Volunteering-Aktion auch Kinder des ungarischen Projekts „Sure Beginning“ der H. Stepic CEE Charity bedacht.



Als karitativer Verein, mit Sitz in der RBI AG-Zentrale in Wien, fördert und unterstützt die Charity hilfsbedürftige Menschen in der Region CEE in sozialer, wirtschaftlicher und gesundheitlicher Hinsicht. Durch die tiefe Verwurzelung der Raiffeisen Banken in Zentral- und Osteuropa kann die Charity gesellschaftspolitische Veränderungen bewirken und so die Lebensgrundlage der Betroffenen nachhaltig verbessern. Die Charity hilft den schwächsten Mitgliedern der Gesellschaft: Kindern, Jugendlichen und Frauen in Not. Im Idealfall werden die Begünstigten – gemäß dem zentralen Raiffeisen-Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ – dabei unterstützt, ein eigenständiges Leben zu führen.

Die Charity lebt von der Hilfsbereitschaft ihrer Unterstützer, Spender und Sponsoren und vom professionellen Engagement der Mitarbeiter der RBI AG in der Zentrale sowie in ihren Netzwerkbanken. Alle Projekte der Charity werden von Mitarbeitern der RBI AG im Rahmen von Corporate Volunteering ehrenamtlich betreut. Karitative Projekte mit Fokus auf Bildungsinitiativen werden insgesamt in 15 Ländern in Zentral- und Osteuropa in Kooperation mit lokalen NGOs, sowie mit namhaften Organisationen wie Caritas, Hilfswerk, Rotes Kreuz und Diakonie durchgeführt. 2014 wurden 14 Projekte in acht Ländern mit einem Gesamtvolumen von 460.000 Euro realisiert.

2014 bekräftigte die RBI AG ihr Engagement in der Charity. Zugleich übernahmen die RBI-Vorstandsmitglieder Johann Strobl, Martin Grüll und Aris Bogdanneris persönlich Schirmherrschaften für Projekte der Charity. Das bedeutet eine laufende persönliche und finanzielle Beteiligung an der Umsetzung dieser Initiativen.



© H. Stepic CEE Charity

Anlass für das Benefizkonzert mit Martin Haselböck im Stephansdom im Oktober 2014 war die von der Charity organisierte Schulpakete-Aktion für bedürftige Kinder in den Rückkehrgebieten Bosniens und Herzegowinas. Mit den Spendeneinnahmen erhielten über 800 Kinder die Chance auf einen geordneten Schulbesuch.



© H. Stepic CEE Charity

Unterstützt wurde die Charity durch eine interne Veranstaltung, bei der zahlreiche Mitarbeiter der RZB AG und RBI AG gebrauchte Schultaschen ihrer Kinder für ein weiteres Schulprojekt in Rumänien spendeten.



© Christian Mari & Edgar Pollehn

Die Charity ist auf die Hilfe jedes Einzelnen angewiesen, aber besonders wichtig ist das Engagement der Kollegen, beispielsweise sichtbar in Form eines karitativen Konzerts der Raiffeisen-Bands „Brass it!“ und „Haupt’soch G’sund“, das im Mai stattfand. Der Erlös des Konzerts kam direkt einem der langjährigen Charity-Projekte „Straßenkinder in Novi Sad“ zugute.



© M. Kammeter

Martin Grüll,  
Mitglied des Vorstands  
(Chief Financial Officer), RBI AG

*„Ich bin fest davon überzeugt, dass Teamwork und bereits eine einzelne gute Tat eine positive Kettenreaktion auslösen können. Abgesehen von der Tatsache, dass eine Gesundheitsinitiative unumstrittene Vorteile für die Begünstigten bringt, haben mich vor allem die umfangreichen positiven Effekte, die mit der Ausbildung von Gesundheitsassistenten in der gesamten Gemeinschaft bewirkt werden, auf das Projekt „Gesunde Gemeinschaften/Health Communities“ (nähere Details finden Sie dazu auf Seite 156) aufmerksam gemacht. Wir glauben, dass wir durch die gezielten Schulungen der Bewohner der Roma-Siedlungen zu gesundheitlichem Fachpersonal eine langanhaltende Wirkung kreieren können. Ich sehe es als meine persönliche Verantwortung, dieses Projekt langfristig zu unterstützen.“*

ZITAT



Aktuelle Informationen zur Charity sowie über die Möglichkeit einer Mitgliedschaft oder zur Unterstützung finden Sie unter:  
[www.stepicceecharity.org](http://www.stepicceecharity.org)

## Projekte 2014



© H. Stepic CEE Charity

### Schul- und Berufsausbildung für Straßenkinder in Tirana, Albanien

Gemeinsam mit der Don Bosco Einrichtung in Albanien kümmerte sich die H. Stepic CEE Charity um die Ausbildung von Straßenkindern. 2014 wurden 123

Kinder und Jugendliche im ganzheitlichen Bildungsprogramm betreut. Davon absolvierten 49 Teenager einen Berufsausbildungskurs (Computertechnik, Schneiderei, Installateur odgl.).



© H. Stepic CEE Charity

### Persönliche Assistenz für behinderte Menschen in Bosnien und Herzegowina

Die H. Stepic CEE Charity übernahm die Patenschaft für sechs junge Menschen bei den Doctors for Disabled, einer gemeinnützigen Organisation rund um eine Gruppe erfahrener österreichischer Ärzte. Diese hilft Menschen mit Behinderungen aus ärmlichen Verhältnissen und ohne Zugang zu entsprechender medizinischer Versorgung.



© H. Stepic CEE Charity

### Schulmaterial für Schüler in den Rückkehrgebieten Bosniens

Während des Krieges zwischen 1992 und 1995 erlebten neun Gemeinden im Nordosten Bosniens und Herzegowinas besonders tragische Zerstörungen

und Verluste. Die H. Stepic CEE Charity engagiert sich gemeinsam mit dem österreichisch-bosnischen Kulturverein MEDO für eine bessere Ausbildung von Schülern, die hauptsächlich in den Rückkehrgebieten bosnischer Flüchtlinge leben und dort zur Schule gehen.



© M. Kammeter

Johann Strobl,  
Mitglied des Vorstands  
(Stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Chief Risk Officer),  
RBI AG

*„Ich habe mir das Projekt „Sure Beginning“ in Ungarn aus allen anderen ausgewählt, weil ich der Meinung bin, dass die Bedürftigsten der nächsten Generation diejenigen sind, die Hilfe am meisten benötigen. Indem „Sure Beginning Children’s House“ werden nicht nur die minderjährigen Mütter umfassend ausgebildet, sodass sie es schaffen, das tägliche Leben erfolgreich zu bewältigen. Auch deren Kinder bekommen durch die beaufsichtigte Betreuung die Chance auf eine bessere Zukunft. Von Anfang an wird die Priorität auf den regelmäßigen Schulbesuch gelegt, um den Kindern schon früh die Wichtigkeit einer Ausbildung zu vermitteln, die – wie ich finde –, eine der stärksten Stützen ist, um der Armut zu entkommen.“*





© H. Stepic CEE Charity

### Bücher für die Schulbibliotheken in den Rückkehrgebieten bosnischer Flüchtlinge

Die H. Stepic CEE Charity stellte Schulmaterialien und Schulbücher für die Schulbibliothek in den Rückkehrregionen bosnischer Flüchtlinge bereit. Bisher wurden insgesamt 2.250 Bücher angeschafft, die zur Schullektüre gehören und für die Ausbildung der Schüler elementar sind.



© H. Stepic CEE Charity

### Unterstützung für die Schüler der berufsbildenden Mittelschule Safet Krupic, Bosnien und Herzegowina

Viele der Schüler der berufsbildenden Mittelschule Safet Krupic kommen aus benachteiligten Familien und können sich die notwendigen Schulmaterialien nicht leisten. Darüber hinaus fehlen oft Grundnahrungsmittel in den Familien, wodurch es vielen Kindern schwerfällt, dem Unterricht zu folgen. Die H. Stepic CEE Charity stellt Schulmaterialien zur Verfügung und sorgt dafür, dass diese Kinder zumindest eine warme Mahlzeit pro Tag bekommen.



© H. Stepic CEE Charity

### „Schloss der Freundschaft“ Dobrich, Bulgarien

Die H. Stepic CEE Charity finanziert gemeinsam mit dem Österreichischen Jugendrotkreuz die Errichtung einer Tagesstätte in Bulgarien für bedürftige Kinder. Rund 30 Kinder können darin aufgenommen, für den Schulbesuch motiviert und in ein soziales System integriert werden. Das pädagogische Ziel ist die Resozialisierung, nicht die Bindung an ein „Heim“. Trotzdem können Kinder in Extremsituationen in der Tagesstätte auch übernachten.



© H. Stepic CEE Charity

### Zentrum für Opfer häuslicher Gewalt in Zagreb, Kroatien

Zusammen mit der Raiffeisenbank in Kroatien initiierte die H. Stepic CEE Charity ihr erstes Projekt in Kroatien - „Zugang zum Arbeitsmarkt für ehemalige Opfer häuslicher Gewalt“. Projektpartner ist Duga Zagreb - ein Zufluchtsort für Opfer häuslicher Gewalt. Im Rahmen des Projekts wird organisierte Betreuung für die Kinder im Obdach angeboten, sodass sich ihre Mütter der Berufsplanung widmen, auf Jobsuche gehen oder eine neue Anstellung annehmen können.



© H. Stepic CEE Charity

### Wege aus dem Ghetto, Satu und Baia Mare, Rumänien

Gemeinsam mit ihrem Kooperationspartner Caritas unterstützt die H. Stepic CEE Charity sozial benachteiligte Kinder in der Region Satu Mare und Baia Mare in Rumänien. In vier Schülerhorten kümmert man sich um die schulische Ausbildung und Betreuung von Roma-Kindern im Alter von sieben bis 14 Jahren. Die Schülerhorte bieten aber nicht nur Hilfe, wenn es um das Lernen oder die Hausaufgaben geht, sondern sind maßgeblich am Spiel- und Freizeitprogramm der Kinder beteiligt.



© H. Stepic CEE Charity

### Erholungszentrum für Menschen mit Behinderung, Valea Crisului, Rumänien

Bis jetzt gab es keine einzige Erholungseinrichtung für die rund 3.900 in Sfântu Gheorghe lebenden Menschen mit Behinderung. Die H. Stepic CEE Charity und ihre Projektpartner kümmerten sich um die Errichtung eines Freizeit- und Erholungszentrums. Dort können maximal 24 Menschen mit Behinderung 14 Tage lang von qualifizierten Mitarbeitern betreut werden. Zeit, in der sich deren Betreuungspersonen von ihrem anstrengenden Alltag erholen können.



© H. Stepic CEE Charity

### Patenschaften für begabte Waisenkinder, Russland

Die Bildungsunterstützung durch die H. Stepic CEE Charity in Form von Stipendien ermöglicht derzeit insgesamt acht Jugendlichen eine Ausbildung, die sie sich sonst nicht leisten könnten. Die Stipendien laufen über die gesamte Studiendauer von vier bis fünf Jahren. Durch die finanzielle Unterstützung sind die Mietzahlungen, Essen, Studienunterlagen und dergleichen abgedeckt.



© H. Stepic CEE Charity

### Sachspenden für das Baby-Waisenhaus in Idritsa, Russland

50 Babys und Kleinkinder, darunter auch körperlich- und/oder geistig behinderte, finden im Waisenhaus in Idritsa ihr Zuhause. Die H. Stepic CEE Charity führte die Unterstützung der letzten beiden Jahre fort und sicherte 2014 durch Sachspenden von BILLA Russland die ganzjährige Windel-Versorgung. Das österreichische Unternehmen MAM International spendete diverse Schnuller, Flaschen und weitere Babyprodukte an die Einrichtung in Idritsa.



© H. Stepic CEE Charity

### Center for Youth Integration: Tageszentrum für Straßenkinder in Belgrad, Serbien

Die H. Stepic CEE Charity hat in Belgrad in Kooperation mit Petrus Advisers und dem Center for Youth Integration (CYI), einer gemeinnützigen Organisation, ein Tageszentrum für Straßenkinder errichtet. Dieses Projekt sowie verschiedene andere Initiativen des CYI bieten auf der Straße lebenden Kindern und Jugendlichen (sowie teilweise deren Familien) psychologische, sozialarbeiterische, medizinische und hygienische Beratung und Betreuung, mit dem Ziel sie langfristig in die Gesellschaft zu integrieren.



© H. Stepic CEE Charity

### „Gesunde Gemeinschaften“: Ausbildung zu Gesundheitsassistenten, Slowakei

Die H. Stepic CEE Charity finanzierte und implementierte ihr erstes Projekt in der Slowakei gemeinsam mit dem Verein für Kultur, Bildung und Kommunikation ACEC - „Gesunde Gemeinschaften“. Durch die Schulung von 80 Gesundheitsassistenten für 80 Roma-Siedlungen, vorrangig im Osten und Süden der Slowakei, profitieren ungefähr 60.000 Siedlungsbewohner von einer besseren Gesundheitskompetenz.



© H. Stepic CEE Charity

### „Children's Town“ – Familienhäuser für Waisenkinder in Pnikut, Ukraine

Die H. Stepic CEE Charity errichtete in Kooperation mit dem Verein „kleine Herzen“ und der Caritas Spes sowie dank der großzügigen Unterstützung von Stephen Davis (S&R Charitable Foundation), im Rahmen des Projekts „Children's Town“ ein Familienhaus in Pnikut, einer kleinen Stadt in der Ukraine. Sozial benachteiligte Waisenkinder mit besonderen emotionalen und physischen Bedürfnissen werden dort bis zur Volljährigkeit unterstützt.



© H. Stepic CEE Charity

### Erhalt des Kinderzentrums „Quo Vadis“ in Berdyansk, Ukraine

Gemeinsam mit der Caritas Spes unterstützt die Charity in Berdyansk das Kinderzentrum „Quo vadis“ durch Übernahme eines Teils der laufenden Kosten. Diese Einrichtung ist oft der einzige Zufluchtsort für die dort lebenden Kinder. Mehr als 50 nahmen die Hilfe des Kinderzentrums 2014 in Anspruch. Sie kommen aus sozial bedürftigen oder gewalttätigen Familien und hätten ohne die Unterstützung des Zentrums keine andere Perspektive als ein Leben auf der Straße.





© Fotolia

### Mitarbeiterspendenaktionen bei Flutkatastrophen

In Südosteuropa haben 2014 anhaltende starke Regenfälle zu schweren Überschwemmungen in Bosnien-Herzegowina und Serbien geführt. Tausende von Menschen mussten ihre Häuser verlassen und evakuiert werden. Einige Städte wurden komplett überflutet und konnten nur mehr mit dem Boot erreicht werden. Insgesamt waren mehr als eine Million Menschen von der Naturkatastrophe betroffen. Hilfsgüter wie Trinkwasser, Lebensmittel oder Decken wurden dringend benötigt.

Im Sinne einer unbürokratischen finanziellen Soforthilfe richteten die RZB AG und RBI AG in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Roten Kreuz ein Spendenkonto ein. Ein Aufruf an alle Mitarbeiter folgte, um die betroffenen Regionen Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Serbien bestmöglich unterstützen zu können. Bei diesem Aufruf wurde der von den Mitarbeitern gespendete Betrag von der RZB AG und der RBI AG verdoppelt. Dadurch konnte ein Betrag von mehr als 511.000 Euro gesammelt werden.

Die Betroffenheit der Mitarbeiter ging so weit, dass zwei Mitarbeiter in der Zentrale die Eigeninitiative ergriffen und in deren Räumlichkeiten Handtücher, Hygieneartikel und Besen sowie Schaufeln für das Rote Kreuz sammelten.



© ONEOFT1

Das Engagement der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina im Zusammenhang mit der Flutkatastrophe erfolgte durch zwei Maßnahmen. In einem ersten Schritt half die Raiffeisen Bank mit ihrer Spende 13 Vereinigungen, Schulen und Kindergärten in den am stärksten von den Fluten betroffenen Gebieten. Die Unterstützung vor Ort erfolgte durch das Hilfswerk Austria International.

Darüber hinaus entschied die Geschäftsführung den Bankmitarbeitern Spenden in Rahmen eines Mitarbeiterfonds namens „Vaš glas“ („Your Voice“) zu ermöglichen. Dieser Fonds wird von den Mitarbeitern verwaltet und soll

Menschen in Not helfen. Die Unterstützung erfolgt in Form von Bargeld, Schuhen, Bekleidung, Spielzeug und anderen Gütern des täglichen Bedarfs.

Anlässlich der Naturkatastrophe spendeten 1.093 Mitarbeiter, deren Betrag wurde von der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina verdoppelt. Die Mitteln des Mitarbeiterfonds „Vaš glas“ wurden jenen Kollegen zur Verfügung gestellt, deren Zuhause in den Fluten zerstört wurden.

Die Raiffeisenbank Austria d.d. spendete nicht nur an das Kroatische Rote Kreuz, um die Flutopfer zu unterstützen, sondern verzichtete darüber hinaus bei jeglichen Spenden für die Flutopfer auf alle Bearbeitungsgebühren.

Serbien war eines jener Länder, das am stärksten von der Flutkatastrophe getroffen wurde. Elf Prozent aller in Serbien registrierten Unternehmen befinden sich in den von der Flutkatastrophe heimgesuchten Gebieten. Laut der serbischen Handelskammer waren die Landwirtschaft sowie der Bereich Infrastruktur (inklusive Transport und Energie) am schlimmsten betroffen. Viele Menschen mussten evakuiert werden und verloren ihr Zuhause, darunter auch 13 Mitarbeiter der Raiffeisen banka a.d.. Diese reagierte umgehend und stellte für das eigens von der Regierung eingerichtete Spendenkonto 100.000 Euro zur Verfügung.

Darüber hinaus unterstützte die Raiffeisen banka a.d. nicht nur jene 13 Mitarbeiter, deren Häuser von den Fluten zerstört wurden, sondern auch Institutionen wie den Bergrettungsdienst, der sich aktiv im Kampf gegen die Wassermassen engagierte. Die Naturkatastrophe war so heftig, dass die Raiffeisen banka a.d. entschied, dass jeder Mitarbeiter, der sich bei Evakuierungsmaßnahmen oder Aufräumarbeiten engagieren wollte, dies auch während der Arbeitszeit tun konnte. Zusätzlich sammelten die Mitarbeiter Geld, Lebensmittel, Hygieneartikel sowie Bekleidung. Letztlich betrug die Spendengesamtsumme rund 140.000 Euro.

Der Taifun „Haiyan“ hat 2014 auf den Philippinen große Zerstörungen angerichtet. Diese neuerliche Naturkatastrophe hat die Menschen vor Ort schwer getroffen. Sie waren auf akute Überlebenshilfe wie Nahrungsmittel, Wasser, Decken, Kochutensilien oder medizinische Hilfe angewiesen. Zusätzlich haben schwere Regenfälle die Städte in den Katastrophengebieten unter Wasser gesetzt. Um diese schreckliche Not zu lindern, haben RZB AG und RBI AG in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Roten Kreuz auch für diesen Katastrophenfall ein Spendenkonto eingerichtet.

## Corporate Volunteering in den Netzwerkbanken



© TBSK, Eduard Genserek

Das Mitarbeiterprogramm „Dobré srdce TB“ („Das gute Herz“) der Tatra banka-Stiftung in der Slowakei versucht mit seinen vielfältigen Maßnahmen, eine Verbesserung der Lebensqualität innerhalb der Gesellschaft und der Umwelt zu erreichen. Die Mitarbeiter wählen nicht nur die Organisation aus, die unterstützt werden soll, sondern entscheiden auch, in welchem Projekt sie ihr Umfeld aktiv ändern bzw. welches sie persönlich finanziell unterstützen möchten. 138 Projekte konnten 2014 auf diese Weise bereits realisiert werden.



© RBCZ

Die Raiffeisenbank a.s. in der Tschechischen Republik ist Partner der Organisation „Dobry Andel“ („Gute Engel“), die Familien, bei denen ein Mitglied an Krebs erkrankt, unterstützt. Nicht nur, dass diese Familien mit der Diagnose und den entsprechenden Behandlungen umgehen lernen müssen, entstehen gerade dadurch oft finanzielle Schwierigkeiten. Die „Guten Engel“ helfen den betroffenen Familien, indem sie das Monatseinkommen während dieser Zeitspanne transparent nachvollziehbar erhöhen. Die Unterstützung wird von den Mitarbeitern aller Zweigstellen der Raiffeisenbank a.s. getragen. Mit der Kampagne „Wir machen aus Ihnen in der Raiffeisenbank einen guten Engel“ engagieren sich die Mitarbeiter, um die Kunden ebenfalls für das karitative Engagement zu begeistern. Darüber hinaus verzichtet die Bank auf die Gebühren für die elektronischen Zahlungen. Bis Ende 2014 wurden mit Unterstützung der Raiffeisenbank a.s. 143 Mitarbeiter, 301 Kunden und 13 Unternehmen „Gute Engel“. Sie

trugen zu einer Gesamtspendensumme von rund 29.000 Euro bei.

Das Corporate Volunteering-Programm „RBCZ-Botschafter“ wird in der Tschechischen Republik seit 2010 angeboten. Die Angestellten der Raiffeisenbank a.s. besuchen regelmäßig lokale Grundschulen und höhere Schulen und arbeiten im Bereich Finanzwissen zusammen. Die Freiwilligen halten regelmäßig Präsentationen und leiten Diskussionen mit Schülern und Lehrern über Bankprodukte oder die Prinzipien verantwortungsvollen Spendens. 2014 nahmen 13 Mitarbeiter am Projekt teil.



© RBHU

Seit 2008 fördert die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn Corporate Volunteering. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Non-Profit-Organisationen (hauptsächlich Institutionen, die sich im Bereich Kinderschutz engagieren) wurden auch im Rahmen der Corporate Volunteering Woche 2014 verschiedenen Abteilungen Projekte im Bereich Renovierung, Malarbeiten, Säuberungsaktionen sowie Aufräumarbeiten angeboten. Die Mitarbeiter können sich einen Tag pro Jahr engagieren. Im Fokus der CSR-Strategie steht die Unterstützung benachteiligter Kinder. Daher finden die durchgeführten Maßnahmen vorwiegend in Kindergärten und Waisenhäusern statt. Während der Entscheidungsphase können die Mitarbeiter ebenfalls gemeinnützige Organisationen nominieren, wodurch gewährleistet ist, dass jeder helfen kann, wo er möchte. 2014 wurden insgesamt 13 Projekte organisiert, an denen 252 Mitarbeiter teilnahmen und sich 2.016 Stunden freiwillig engagierten.

2014 wurden insgesamt 13 Projekte organisiert, an denen 252 Mitarbeiter teilnahmen und sich 2.016 Stunden freiwillig engagierten.



© RBAL

Die Raiffeisen Bank Sh.a. unterstützte bereits zum sechsten Mal eine Umweltsäuberungsaktion im südlichen Teil Albaniens in der Gegend der Lalzi Bucht und des Zverec-Strands, an der 2014 insgesamt 150 Personen teilnahmen. Rund 20 Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Sh.a. engagierten sich freiwillig und halfen, rechtzeitig zum Saisonstart die Küste zu säubern.



© RBKO

Zum ersten Mal organisierte die Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. das Projekt „Surprise in a box“, bei dem die Mitarbeiter Bekleidung, Spielzeug und Schultaschen samt Inhalt sammelten. Insgesamt konnten 145 Geschenke für sozial benachteiligte Kinder im Kosovo in Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation „Nena Tereze“ übergeben werden.



© RBRO

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien arbeitet bei ihren vielfältigen Corporate Volunteering-Aktionen mit sechs verschiedenen gemeinnützigen Organisationen zusammen. Zur internen Koordination verwendet sie die Micro-Seite „Voluntarii Raiffeisen. Impreuna pentru mai bine!“ („Raiffeisen Freiwillige. Gemeinsam für eine bessere Gesellschaft!“) zur Erfassung der 2.150 Stunden, die die 300 Mitarbeiter 2014 in den Projekten der Kategorien Soziales, (Finanz-)Bildung und Umwelt geleistet haben. Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter der Raiffeisen Bank S.A. die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit einen Tag pro Jahr in einer der Kategorien zu engagieren. Die Volunteers werden in die Beurteilung der von den Organisationen eingereichten Projekten über das „Raiffeisen Comunitati“-Förderprogramm eingebunden.

Die Mitarbeiter von Rumänien können für ihr Engagement zwischen folgenden sechs Projekten wählen:

- Soziale Projekte der United Way Rumänien



© RBRO

United Way Rumänien ist seit 2004 ein wichtiger Geschäftspartner der Bank, der jährlich für mehr als 40 Sozialprojekte Gelder sammelt und entsprechend verteilt. Die Projekte der einreichenden gemeinnützigen Organisationen aus den Städten Bukarest, Timisoara und Cluj-Napoca unterliegen einem strengen Auswahlprozess. Die Begutachtung erfolgt in erster Linie durch die freiwilligen Unterstützer von United Way. Die Raiffeisen Bank tritt in dieser Kooperation als Geldgeber auf und unterstützt das Engagement der Mitarbeiter, die ebenfalls Geld spenden oder sich persönlich engagieren möchten.

Jährlich organisieren die Mitarbeiter ein Monat lang eine Mitarbeiter-Spendensammelaktion, informieren über die Mission der United Way-Stiftung, den Begünstigtenkreis und die erzielten Resultate. Dazu werden in den wichtigsten Regionen verschiedene Charity-Events und -Aktivitäten, teilweise mit Unterstützung der Begünstigten, gestartet. Online-Wettbewerbe und Benefizauktionen dienen ebenfalls dazu, die Mitarbeiter zum Spenden zu motivieren oder sich im Bereich Corporate Volunteering zu engagieren. Am Ende dieser internen Kampagne verdoppelt die Bank die von den Mitarbeitern gespendete Summe. 2014 waren mehr als 150 Mitarbeiter in Projekten der United Way Rumänien aktiv.

- Financial Literacy Programme der Junior Achievement Young Enterprise Romania



© Junior Achievement Romania

Seit 2010 führt die Raiffeisen Bank S.A. in Zusammenarbeit mit Junior Achievement Romania verschiedene altersentsprechende Finanzwissen-Programme durch: „Noi Insiene“ für 6-7-jährige, „Familia Mea“ für 7-8-jährige, „Comunitatea Mea“ für 8-9-jährige, „ABCdar Bancar“ für 15-18-jährige sowie die „Kreativitäts- und Innovations-Challenge“ für 16-18-jährige.

Diese Programme zielen allesamt darauf ab, finanzielle Basiskonzepte zu vermitteln und Finanzhaushalts- und Sparpläne zu entwickeln, die für ein finanziell unabhängiges und verantwortungsvolles Leben notwendig sind.

Bis jetzt haben mehr als 13.000 junge Menschen an diesen Programmen teilgenommen. Von Seiten der Raiffeisen Bank S.A. haben über die Jahre bereits mehr als 500 Mitarbeiter ihr Wissen in den Klassenräumen weitergegeben und beratend fungiert. Das Programm wird in immer mehr Städten im Land durchgeführt.

- Principesa Margareta a Romaniei-Stiftung

Die Stiftung unterstützt bei Programmen für sozial benachteiligte Kinder und ältere Menschen, beispielsweise durch Workshops und Ausflüge.

- Habitat for Humanity-Organisation

Die Organisation bietet ein Sozialprogramm zum Neubau und Wiederaufbau von Häusern für benachteiligte Familien.

- OvidiuRo-Verein

Dieses Bildungsprogramm namens „Fiecre copil in gradinita“ (Jedes Kind im Kindergarten) dient der Unterstützung armer Familien am Land. Die Volunteers helfen dabei, Gelder aufzustellen und jene Kinder auszuwählen, die weiterhin im Kindergarten angemeldet bleiben können.

- Tasuleasa-Sozialverein

In Zusammenarbeit mit dem Verein wurde die historische Bergstraße „Via Maria Theresia“ vor dem Bergmarathon gesäubert.



© RBRS

In Serbien sammelten Mitarbeiter der Raiffeisen banka a.d. in Novi Beograd zum sechsten Mal in Folge Neujahrsgeschenke für Kinder – Säckchen gefüllt mit pädagogischem Spielzeug, Kleidungsstücken und Süßigkeiten. Die Heimkinder sowie behinderte Kinder stammen aus prekären sozialen Verhältnissen und haben teilweise Entwicklungsschwierigkeiten.



© cep-za-hendikep

Die Aktion „Cap for Handicap“ startete vor drei Jahren in Serbien mit dem Ziel und der Botschaft, dass Humanität, selbst ohne einen einzigen Dinar, entstehen kann. Inzwischen wird sie immer erfolgreicher: mehr als 280 Schulen und Kindergärten sowie 20 Unternehmen, darunter die Raiffeisen banka a.d. in Serbien, haben sich dieser Initiative angeschlossen. Dazu sammeln die Mitarbeiter alle Arten von Hartplastikverschlüssen, die später entsprechend wiederverwertet werden. Für ein Kilo benötigt man zwischen 450 und 500 Stück. Bei einem Kilopreis zwischen 27 und 30 Dinar muss man zwischen fünf und sechs Tonnen sammeln, um einen einzigen Rollstuhl anschaffen zu können.



© RBRU

Das Corporate Volunteering-Programm der AO Raiffeisenbank in Russland trägt den Namen „Helping together!“. Die Projekte, in denen sich die Mitarbeiter engagieren können, werden gemeinsam mit der Charity-Organisation „Old age is a joy“ ausgewählt. Dreimal im Jahr über zwei Wochen hinweg sammelten die Mitarbeiter 2014 Spendengelder für Projekte, die älteren Menschen zugutekamen. Mit dem Geld, das für ein Altersheim gesammelt wurde, konnten Utensilien wie funktionelle Krankenhausbetten, Nachtschränken, Rollstühle, Gehstöcke und Hygieneartikel gekauft werden. Für den Fall, dass die Spenden der Mitarbeiter die notwendige Projektsumme nicht erreichen, springt die AO Raiffeisenbank ein. Diese unterstützt jedes Jahr ebenfalls zahlreiche Charity-Projekte zur Bildung von älteren Menschen. Im Frühjahr und Herbst werden Ausflüge zum Altersheim organisiert, bei denen mehr als 50 Mitarbeiter helfen, das Grundstück des Heims zu säubern, den Zaun zu streichen oder mit den älteren Menschen Zeit zu verbringen.



© RBRU

Für den 1. Oktober, den Tag der älteren Generation, haben die Mitarbeiter eine besondere Idee aufgegriffen: Raiffeisen Mitarbeiter schrieben 300 Postkarten an alleinstehende ältere Menschen in Altersheimen.



© AVAL

Vor dem Hintergrund des Ukraine-Konflikts zielte das Engagement der Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Aval JSC mit dem Projektnamen „Wir glauben an uns! Wir glauben an die Ukraine!“ darauf ab, ihr Umfeld lebenswerter zu gestalten. Während die Bank finanziell unterstützte, verwendeten die Mitarbeiter ihre freien Tage („toloka“ genannt), um sich in Waisenhäusern, Kindergärten, Volksschulen, Spitälern oder in Stadtparkanlagen zu betätigen: Es wurde gereinigt, repariert, gemalt und gepflanzt. Unter anderem wurde auch das Kyiv-Haus für Bühnenveterane besucht, wo neben handwerklichen Arbeiten ein interessanter Austausch mit den ehemaligen Schauspielern, Sängern, Tänzern und Dichtern stattfand.



## Soziale Initiativen

Die größte Anzahl der unterstützten Projekte wurde im Berichtszeitraum im sozialen Bereich durchgeführt. Gemeinsam mit verschiedenen nationalen und internationalen Kooperationspartnern (wie beispielsweise Caritas und Rotes Kreuz) wurde vorwiegend sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen sowie alleinstehenden Frauen Hilfe zuteil.

### Soziale Initiativen am Standort Wien

#### Caritas

Die Caritas der Erzdiözese Wien besteht seit 1921 und steht für Nächstenliebe. Die RZB AG unterstützt die Caritas, damit diese ihrem Gründungsauftrag gerecht wird und Menschen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen hilfreich zur Seite stehen kann. Wir fokussierten uns 2014 auf die Bereiche Hospiz und Mobiles Hospiz. Das Mobile Hospiz ermöglicht die Begleitung schwer- und unheilbar kranker Menschen und ihrer Angehörigen in ihrer vertrauten Umgebung, wodurch den betroffenen Menschen auch in dieser letzten Lebensphase ein entsprechendes Maß an Lebensqualität gewährleistet werden kann.

#### Rotes Kreuz

„Das Leben von Menschen in Not und sozial Schwachen durch die Kraft der Menschlichkeit verbessern“ – so lautet das Credo der Internationalen Föderation des Roten Kreuzes. Diese Grundhaltung entspricht in breiten Zügen der Raiffeisen-Philosophie, die bereits aus dem 19. Jahrhundert stammt. In diesem Sinn unterstützte die RZB AG 2014 auf vielfältige Weise das Österreichische Rote Kreuz und leistete dadurch einen Beitrag zur Hilfe in Österreich sowie in Katastrophenfällen im Ausland.



© Verein.Respekt.net/APA-Fotoservice/Preiss

#### Verein Respekt.net

Für eine funktionierende Demokratie braucht es politisches Engagement in breiter Form. Der Verein Respekt.net ist ein überparteilicher Zusammenschluss von politisch interessierten Bürgern, der gesellschaftspolitisches Engagement erleichtern will. Dabei entwickelt er innovative Konzepte, um eine Teilnahme an politischen Prozessen zu fördern. Die RZB AG und RBI AG unterstützten 2014 die Kampagne „Orte des Respekts“. Dabei wurden Orte in Österreich, an denen Menschen etwas Besonderes für unser Zusammenleben tun, speziell präsentiert und deren Projekte ausgezeichnet.

Anhand der Bewerbungen konnte man erkennen, dass es vor allem kleine Projekte sind, die Großes leisten. All diese Initiativen, die sich gegen die Ausgrenzung von Flüchtlingen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, von Alten und von Kranken oder für Bildungsanliegen, für die Stärkung der Zivilgesellschaft oder für mehr Respekt und Vielfalt in der Gesellschaft einsetzen, verdienen Anerkennung.

Anhand der Bewerbungen konnte man erkennen, dass es vor allem kleine Projekte sind, die Großes leisten. All diese Initiativen, die sich gegen die Ausgrenzung von Flüchtlingen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, von Alten und von Kranken oder für Bildungsanliegen, für die Stärkung der Zivilgesellschaft oder für mehr Respekt und Vielfalt in der Gesellschaft einsetzen, verdienen Anerkennung.

Aus den nahezu 600 Einreichungen, von denen 107 Projekte in die engere Auswahl kamen, wählte die Jury das überzeugendste Projekt aus. Am Tag des Respekts am 19.9.2014 wurde der Bundessieger des österreichweiten Wettbewerbs verkündet. Das Siegerprojekt hieß „Wir brauchen diese Kinder“ und wurde von einem Ehepaar aus Schruns 2004 ins Leben gerufen. Um die drohende Abschiebung mehrerer Familien zu verhindern, gründeten sie in ihrem Heimatort eine Bürgerinitiative. Über Jahre hinweg wurden Asylwerber begleitet, indem ihnen vor allem Hilfe zur Selbsthilfe geboten wurde. Als Resultat dieses Einsatzes wurde für 13 Flüchtlingsfamilien das Bleiberecht erkämpft. Nun haben alle Wohnung, Arbeit und eine Perspektive für die Zukunft.

#### Verein Wirtschaft für Integration

Mit der Kampagne „Wiener Mut: Vielfalt findet Stadt!“ werden Wiener ausgezeichnet, die durch ihr Engagement – beruflich, ehrenamtlich, in ihrem persönlichen Umfeld – zu einem kulturell und sprachlich vielfältigen Wien beitragen und somit sichtbar machen, dass Vielfalt eine Bereicherung für die Stadt ist. Initiiert und verliehen wird die Auszeichnung „Wiener Mut: Vielfalt findet Stadt!“ vom Verein Wirtschaft für Integration und dem ORF Landesstudio Wien. Die RZB AG war 2014 einer der Sponsoren dieses Preises.



### „VinziRast mittendrin“

Im Rahmen der weihnachtlichen Benefiz-Aktion der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H. wurde im Jahr 2014 erneut der Verein „VinziRast“, der von Cecily Corti ins Leben gerufen wurde, unterstützt. Die Spende kam dabei dem Sozialprojekt „VinziRast mittendrin“ zugute, einem weltweit einzigartigen sozialen Wohnprojekt, bei dem Studierende und Obdachlose gemeinsam unter einem Dach wohnen, arbeiten und lernen.

Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. sponserte in- und ausländische Projekte mit ethischen und nachhaltigen Kriterien. Die Auswahl erfolgte durch deren Ethik-Beirat. Außerdem unterstützte sie erneut die Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe.

## Soziale Initiativen in den Netzwerkbanken



© Towarzystwo Nasz Dom

### Unterstützung des polnischen Stipendienprogramms „Moja przyszłość“ („Meine Zukunft“)

Die Zusammenarbeit mit dem Verein „Towarzystwo Nasz Dom“ („Unser Gesellschaftshaus“) im Rahmen des Stipendienprogrammes „Meine Zukunft“ wurde von der Raiffeisen Bank Polska S.A. fortgeführt. Dabei wurden die Kosten für die Weiterbildung (in Form von Nachhilfestunden) sowie für Förderkurse der Waisenkinder übernommen, damit diese in die nächste Schulstufe aufsteigen konnten (Mittelschule, Fachhochschule usw.), aber auch Vorbereitungskurse für den zukünftigen Beruf bezahlt.



© RBHU

### Mittagessen für Jeden

Im Rahmen des „Raiffeisen Közösen-Programms“ („Raiffeisen Together Program“) hat sich die Raiffeisen Bank Zrt. in Ungarn entschieden, das Projekt „Mittagessen für Jeden“ erneut zu unterstützen. Das Ziel der „Child Feeding Foundation – GYEA“ ist es, bedürftigen Kindern ordentliche Mahlzeiten zur Verfügung zu stellen. Halbjährlich werden aus den Einreichungen der Gemeinden jene von GYEA ausgesucht, die zum Voten auf die Facebook-Seite der Raiffeisen Bank Zrt. gestellt werden. Das Voting entscheidet letztlich,

welche ungarischen Gemeinden/Städte diesmal unterstützt werden. Im Frühjahr und Herbst gingen bei jedem mit der Bankomatkarte getätigten Einkauf drei Cent an die Aktion. Insgesamt konnte 2014 ein Betrag von rund 138.500 Euro übergeben werden. Damit wurde 434 Kindern im Frühjahr und 480 Kindern im Herbst in 32 verschiedenen Orten eine regelmäßige Mahlzeit ermöglicht.



© RBAL

### Einrichtung für Menschen mit Down-Syndrom

Die Stiftung „Down Syndrom Albanien“ ist die einzige Anlaufstelle für Personen mit Down-Syndrom in Albanien. Durch die Unterstützung der Raiffeisen Bank Sh. a. konnten die Räumlichkeiten der Stiftung samt angeschlossenen Service-Center erneuert werden. Das zehnköpfige Team mit Psychologen und Therapeuten bietet Unterstützung und Therapien für Menschen mit Down-Syndrom. In einem ersten Schritt profitierten 2014 rund 30 Kinder von ihrem Angebot.



© RBAL

### Neue Bekleidung für die Universitätsklinik „Mutter Theresa“

Die Raiffeisen Bank Sh.a. setzte ihre Unterstützung für die albanische Universitätsklinik fort und stellte – nach Reagenzunterschieden für die Krebsstation – diesmal neue einheitliche Krankenhausbekleidung für die Schwestern und das Pflegepersonal zur Verfügung.



© RBBH

### „SUMERO“

Die Unterstützung behinderter Menschen und deren Integration in die Gesellschaft zählen zu den Anliegen der Raiffeisen BANK d.d. Bosna i. Hercegovina. In Kooperation mit „SUMERO“, einer Organisation zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Bosnien und Herzegowina, konnte der Bau eines Zentrums zur Förderung und Rehabilitation behinderter Menschen fortgesetzt werden.

Im Zentrum setzt man auf eine individuelle Betreuung seiner Schützlinge und deren Familien. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt liegt auf der effizienteren Integration von behinderten Menschen, um so deren Lebensqualität zu verbessern.



© RBBG

### Die „Choose to help“-Initiative

Seit sechs Jahren sammelt die Initiative in Bulgarien bereits Mittel zur Unterstützung nachhaltiger Sozialprojekte im Gesundheits- und Umweltschutzbereich sowie in der Kultur und Bildung. Diese ganzjährige Initiative bindet die Mitarbeiter der Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD in den Spendenprozess ein und wurde bereits mit zwölf Corporate Social Responsibility-Awards ausgezeichnet. Auch Kunden erhalten die Möglichkeit, finanziell zu unterstützen. Dazu gibt es entsprechende Spendenhomepages ([www.izberi.rbb.bg](http://www.izberi.rbb.bg) und [www.pay.dir.bg](http://www.pay.dir.bg)) sowie die Möglichkeit, durch das Schicken einer SMS zu spenden.



© RBRU

### „Silver Cinema-Amateur-Filmfestival“

Im Rahmen eines Bildungsangebotes, bei dem ältere Menschen aus ihrer Isolation herausgeholt werden sollen, indem sie neue Kompetenzen bzw. kreative Fähigkeiten entwickeln und ihre Erfahrung austauschen können, wurde von der AO Raiffeisenbank in Russland ein Filmfestival organisiert. Ziel des „Silver Cinema-Amateur-Filmfestivals“ war es, durch Aufzeigen der Themen und Probleme der Älteren das aktive Engagement der Senioren über 65 Jahre ins soziale Leben zu übertragen.



© RBBY

### „Children in need“

2014 wurde die Unterstützung der gemeinnützigen Initiative der Priorbank J.S.C. „Children in need“ fortgeführt. Dem Ziel, 20 Häuser mit dem Namen „Pension Borovliany“ aufzubauen, um Familien, die zur Behandlung ihrer Kinder aus ganz Belarus in das angeschlossene onkologische Zentrum kommen, eine Unterkunft anbieten zu können, ist man inzwischen nahe gekommen. 14 Häuser stehen bereits, drei davon dank der Unterstützung der Priorbank. In vielen Fällen können die Kinder nach der täglichen Behandlung im Krebszentrum zu ihren Familien in die angemieteten Räumlichkeiten.

## Sportinitiativen

Sport ist für uns nicht nur Teil des Markenselbstverständnisses, sondern auch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Deshalb fördern wir seit vielen Jahrzehnten Sport – von jungen Talenten bis zu den Stars.

### Sportinitiativen am Standort Wien

#### Über 40 Jahre Sport-Sponsoring

In über 40 Jahren Sport-Sponsoringarbeit hat sich Raiffeisen in Österreich als Bank mit der mit Abstand höchsten Sportwerbeerinnerung positioniert. Die Partnerschaft mit österreichischen Top-Sportlern bringt dabei ein Höchst-

maß an Aufmerksamkeit und hoher emotionaler Identifikation. So ziert das Giebelkreuz die Helme österreichischer Skistars (Gesamtweltcupsieger Marcel Hirscher und Anna Fenninger, Kathrin Zettel und Max Franz) sowie die Dressen der österreichischen Fußball-Nationalmannschaft.

### **Verein zur Wahrung der Integrität im Sport (VWIS)**

Die RZB AG unterstützte 2014 die führenden Vertreter im österreichischen Sport im Kampf gegen die globale Entwicklung der Gefährdung der Integrität des Sports. Mit diesem Schritt setzte sie sich für eine positive gesellschaftliche Bedeutung des Sports ein. Mit dem Verein VWIS wurde eine Plattform zur Erhaltung des sportlichen Wertesystems in Österreich geschaffen. Der VWIS hat vor allem die Prävention durch Bewusstseinsbildung, Aufklärung, Sensibilisierung, Beratung und Analyse zum Ziel.

### **Sportinitiativen in den Netzwerkbanken**



© RBSI

#### **Basketballvereinigung Slowenien**

Die Raiffeisen Banka d.d. ist Geschäftspartner und von 2011 bis 2015 offizieller Sponsor der Basketballvereinigung Sloweniens (BAS). Darüber hinaus unterstützte sie 2014 das Nationalteam der Männer.



© IIHF

#### **Eishockey WM 2014 Minsk**

Die Weltmeisterschaft der 16 besten Nationalmannschaften wurde vom 9. bis zum 25. Mai 2014 erstmals in der weißrussischen Hauptstadt Minsk ausgetragen. Gespielt wurde in der Minsk-Arena mit 15.000 Plätze sowie der Tschyschouka-Arena mit 9.614 Plätzen. Wie in den Jahren davor sponserte die RBI AG diese Weltmeisterschaft, bei der Russland vor Schweden und Finnland Weltmeister wurde.

Der Eishockey-Sport genießt in Belarus eine zentrale Bedeutung, was auch durch Besucher-Rekordzahlen bei Eishockey-Weltmeisterschaften untermauert wurde. Deshalb unterstützt die Priorbank, die Tochterbank der RBI AG in Belarus, seit 2010 das Eishockey-Nationalteam. Die Vielzahl an positiven Rückmeldungen im Zuge des Turniers bestätigen die Richtigkeit und Wichtigkeit dieses Engagements.

# Nachhaltiges Unternehmertum

## Engagement für nachhaltige Rahmenbedingungen durch Zusammenarbeit und Lobbying

Wir pflegen eine Kultur des offenen Dialogs und wenden uns den Zukunftsthemen einer nachhaltigen Finanzwirtschaft zu. Wir beziehen dabei Stellung gegen Korruption und Wirtschaftskriminalität. Die RZB-Gruppe möchte mit ihrem genossenschaftlichen Ansatz, ihrem Wissen und ihrer Erfahrung europaweit zur Stabilisierung im Bankensektor beitragen und sucht den aktiven Dialog mit Politik und Verwaltung (siehe Seite 166).

Ein Beispiel dafür: Die Wirtschaftsuniversität Wien verfügt über ein eigens eingerichtetes Forschungsinstitut für Kooperationen und Genossenschaften (RiCC). Das Institut ist eine Forschungs- und universitäre Lehreinrichtung im Bereich österreichischer Genossenschaften. Darüber hinaus beteiligt es sich am nationalen und internationalen wissenschaftlichen Diskurs in Bezug auf Genossenschaften. Im Rahmen des RiCC unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter der RZB-Gruppe aktiv eine Lehrveranstaltung, die Studierenden einen Einblick in die Genossenschaftssektoren, deren Spezifika und volkswirtschaftliche Bedeutung gibt.

Wir setzen uns in unserem Außenauftritt für eine Förderung nachhaltigen Denkens und Handelns ein. Das Forcieren nachhaltiger Entwicklung im eigenen Einflussbereich verstärken wir durch Lobbying und Einflussnahme, wenn es um Themen der Zukunftssicherung und der Nachhaltigkeit geht. Die RZB-Gruppe engagiert sich über ausgewählte Mitgliedschaften und Aktivitäten in Organisationen, die nachhaltiges Wirtschaften und dazu entsprechende Rahmenbedingungen fördern.

Dazu suchen wir auch außerhalb unserer Unternehmensgruppe gezielt den Austausch von Wissen und Erfahrungen, um innovative Ideen im Feld der nachhaltigen Gestaltung der Finanzwirtschaft und zukunftsfähigen Entwicklung unserer Gesellschaften umzusetzen. Ein weiterer Baustein unseres Engagements ist die Zusammenarbeit mit Regierungs- und Nicht-Regierungs-Organisationen – etwa in Form von Public-Private-Partnership-Modellen.

## Nachhaltiges Unternehmertum und nachhaltige Innovationen

Nachhaltiges Unternehmertum heißt für uns einerseits Verantwortungsbewusstsein und andererseits Unterstützung nachhaltiger Innovationen bei unseren Kunden und in der Gesellschaft:

- Wir fördern dieses Bewusstsein in der RZB-Gruppe und bei unseren Kunden. Wir informieren und beraten, welche Möglichkeiten Unternehmen wahrnehmen können, um ökonomisch erfolgreich zu sein und ihren Beitrag zu Umweltschutz und gesellschaftlicher Verantwortung zu leisten.
- Wir fördern Unternehmen und Organisationen, die nachhaltig handeln. Dies setzen wir u. a. im Rahmen von Kooperationen und Veranstaltungen um.
- Wir bauen Möglichkeiten zur Finanzierung nachhaltiger Unternehmen und Innovationen stetig aus.
- Wir fördern in Unternehmen langfristigen Erfolg, Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft – und damit die regionale Wirtschaft.

## Auszug der Mitgliedschaften

<b>National</b>	
Agenda Austria	<a href="http://www.agenda-austria.at">www.agenda-austria.at</a>
Akademikerhilfe	<a href="http://www.akademikerhilfe.at">www.akademikerhilfe.at</a>
BWG Österreichische Bankwissenschaftliche Gesellschaft	<a href="http://www.bwg.at">www.bwg.at</a>
FOG Forschungsverein für Genossenschaftswesen	<a href="http://genos.univie.ac.at">genos.univie.ac.at</a>
Gesellschaft der Freunde der Österreichischen Nationalbibliothek	<a href="http://www.onb.ac.at">www.onb.ac.at</a>
Kuratorium Sicheres Österreich	<a href="https://kuratorium-sicheres-oesterreich.at">https://kuratorium-sicheres-oesterreich.at</a>
Kuratorium zur Förderung der Wirtschaftsuniversität Wien	<a href="http://www.wu.ac.at/research/support/sponsors/board">www.wu.ac.at/research/support/sponsors/board</a>
Ökosoziales Forum Österreich	<a href="http://www.oekosozial.at">www.oekosozial.at</a>
Österreichische Gesellschaft der Denkmalfreunde	<a href="http://denkmalfreunde.com">denkmalfreunde.com</a>
Österreichische Liga für Menschenrechte	<a href="http://www.liga.or.at">www.liga.or.at</a>
Pro Scientia	<a href="http://www.proscientia.at">www.proscientia.at</a>
RespACT	<a href="http://www.respact.at">www.respact.at</a>
RiCC Forschungsinstitut für Kooperationen und Genossenschaften	<a href="http://www.wu.ac.at/ricc">www.wu.ac.at/ricc</a>
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative RKI	<a href="http://www.raiffeisen-klimaschutz.at">www.raiffeisen-klimaschutz.at</a>
Verein zur Förderung der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko)	<a href="http://www.uniko.ac.at">www.uniko.ac.at</a>
<b>International</b>	
ACFE Association of Certified Fraud Examiners	<a href="http://www.acfe-austria.at">www.acfe-austria.at</a>
CDP Carbon Disclosure Project	<a href="http://www.cdp.net">www.cdp.net</a>
CIRA Circle Investor Relations Austria	<a href="http://www.cira.at">www.cira.at</a>
ECLF Executive Corporate Learning Forum	<a href="http://www.eclf.org">www.eclf.org</a>
EBA European Banking Association	<a href="http://www.abe-eba.eu">www.abe-eba.eu</a>
EACB European Association of Co-operative Banks	<a href="http://www.eacb.coop">www.eacb.coop</a>
IPFA International Payments Framework Association	<a href="http://www.ipf-a.org">www.ipf-a.org</a>
IRU Internationale Raiffeisen-Union	<a href="http://www.iru.de">www.iru.de</a>
Transparency International	<a href="http://www.ti-austria.at">www.ti-austria.at</a>
UNEP FI United Nations Environment Programme Finance Initiative	<a href="http://www.unepfi.org">www.unepfi.org</a>
UNGC United Nations Global Compact	<a href="http://www.unglobalcompact.at">www.unglobalcompact.at</a>
Unico Banking Group	<a href="http://www.unicobankinggroup.eu">www.unicobankinggroup.eu</a>
VfU Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V.	<a href="http://www.vfu.de">www.vfu.de</a>
<b>Netzwerkbanken</b>	
Bulgarian Business Leaders Forum (Bulgarien)	<a href="http://www.bbfbg">www.bbfbg</a>
Bulgarian Donors Forum (Bulgarien)	<a href="http://www.dfbulgaria.org">www.dfbulgaria.org</a>
Business Leaders Forum (Slowakei)	<a href="http://www.blf.sk">www.blf.sk</a>
Coalition for Transparent Business (Tschechische Republik)	<a href="http://www.transparentnipodnikani.cz">www.transparentnipodnikani.cz</a>
Foreign Investors Council (Rumänien)	<a href="http://www.fic.ro">www.fic.ro</a>
Hungarian Donors Forum (Ungarn)	<a href="http://www.donorsforum.hu">www.donorsforum.hu</a>
Kosovo CSR Network (Kosovo)	<a href="http://www.csrkosovo.org/sq/ballina">www.csrkosovo.org/sq/ballina</a>
Renewable Energy Association (Belarus)	<a href="http://www.energy-aven.org">www.energy-aven.org</a>
Romanian Business Leaders (Rumänien)	<a href="http://www.rbls.ro">www.rbls.ro</a>

Die Übersicht über weitere Mitgliedschaften finden Sie auf unserer Webpage: [www.rzb.at](http://www.rzb.at) oder [www.rbinternational.com](http://www.rbinternational.com)



# Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Im Jahr 2007 initiierte der damalige Raiffeisen Generalanwalt Christian Konrad die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI). Die RKI berät und unterstützt ihre 23 Mitgliedsorganisationen (u. a. RZB AG und RBI AG) bei der Konzeption, Umsetzung und Kommunikation von Maßnahmen in klimarelevanten Bereichen. Konkret widmet sie sich den Handlungsfeldern „Nachhaltige Finanzprodukte“, „Nachhaltige Unternehmensführung“ sowie „Kommunikation“. Darüber hinaus werden ausgewählte Projekte gefördert, die Wissen und Erfahrungen bündeln und auf breite Bewusstseinsbildung setzen. Die RKI unterstützt ein verantwortungsbewusstes Wirtschaften und ein nachhaltiges Wirtschafts- und Sozialmodell.

Nicht zuletzt geht es darum, das Bewusstsein in der Öffentlichkeit für Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz, erneuerbare Ressourcen und unternehmerische Verantwortung maßgeblich zu stärken. Nur wenn alle mithelfen, kann dem Klimawandel erfolgreich entgegengewirkt werden. Von der RKI werden jedoch nicht nur externe Maßnahmen verfolgt und Kooperationen umgesetzt. Auch ihre Mitglieder haben sich ambitionierte Ziele für die kommenden Jahre gesetzt. Beispiele für im Jahr 2014 realisierte Maßnahmen und Projekte sind:

## „Raiffeisen Sustainability Award“



© aws, Voglhuber (VOGUS)

Seit der Gründung der RKI wird der österreichweite Jugend Innovativ-Wettbewerb aktiv unterstützt. Lehrlinge und Schüler von 15 bis 20 Jahre können dabei jährlich ihre Ideen einreichen. Von der RKI wird die Sonderkategorie „Raiffeisen Sustainability Award“ gesponsert. Damit will die RKI das Bewusstsein junger Menschen zum Thema Nachhaltigkeit so früh wie möglich stärken. Junge Menschen sollen ermutigt werden, nicht nur über Nachhaltigkeit zu reden, sondern auch etwas zu tun. Am Ende des Schuljahres erfolgt die Auszeichnung durch Vertreter des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie des Bundesministeriums für Bildung und Frauen. Der Raiffeisen Sustainability Award wird von der RKI übergeben.

## RKI Networking-Veranstaltung



© RKI, denkstudio

Die jährliche RKI Networking-Veranstaltung findet seit 2012 statt und ist ein wichtiger Beitrag zur Bewusstseinsbildung rund um das Thema Klimaschutz geworden. Den RKI-Mitgliedern wird dabei die Möglichkeit geboten, sich auszutauschen und stärker untereinander zu vernetzen, die Zusammenarbeit auszubauen und durch externe Redner neue Impulse – z. B. zu den Themen Ressourceneffizienz, soziale Gerechtigkeit, Nachhaltigkeits-Reporting und Klimawandel – zu erhalten. Die Veranstaltung stand im Jahr 2014 unter dem Motto „Ist Nachhaltigkeit ein Zukunftsmodell für Europa?“. Am Podium diskutierten Peter Koren (Industriellenvereinigung), Helga Kromp-Kolb (Universität für Bodenkultur Wien), Marie Ringle (Ashoka), Franz Schellhorn (Agenda Austria) und Franz Fischler (Vorsitzender der RKI).

## Kooperation mit „Daphne-Umwelttechnologiepreis 2014“

Die RKI verlieh 2014 erstmals einen Sonderpreis des renommierten österreichischen Daphne-Umwelttechnologiepreises. Dieser Preis wird seit 1985 vom Servicemagazin „Umweltschutz“ betreut und vom Kooperationspartner WKO sowie 2014 zum ersten Mal von der RKI verliehen. Daphne zeichnet jährlich herausragende umweltfreundliche Projekte aus. Insgesamt wurden 27 Umwelt-Technologie-Projekte eingereicht. Gewonnen hat in der RKI-Sonderkategorie der Wasserverband Millstättersee, der sich mit dem Thema Klärschlammrocknung beschäftigt.

## Sustainable Entrepreneurship Award

Des Weiteren wurde 2014 wieder der internationale Sustainable Entrepreneurship Award (sea) in der Kategorie „Klima, Umwelt & Energie“ von der RKI unterstützt. Dieser Award zeichnet Unternehmen aus, die Sustainable Entrepreneurship – also nachhaltiges Unternehmertum – auf eine innovative Art und Weise zum Kern ihrer Unternehmensstrategie machen. Über 320 Projekte wurden 2014 eingereicht. Gewonnen hat in der RKI-Kategorie das Projekt „Ecovative Design“, bei welchem Materialien aus landwirtschaftlichen Nebenprodukten und Pilzen hergestellt werden.

## Raiffeisen Nachhaltigkeits-Challenge 2014



© RKI, A. Reisenberger

Vier Jahre nach der erstmaligen Umsetzung eines Mitarbeiter-Ideenwettbewerbs („Klimaschutz-Challenge“) im Jahr 2010 startete die RKI im Sommer 2014 die „Nachhaltigkeits-Challenge“ – diesmal zu einem wesentlich breiteren Themenfeld: Bis Mitte Oktober haben Mitarbeiter von 14 RKI-Mitgliedsorganisationen 174 innovative und praxisrelevante Projektvorschläge und Ideen in den Kategorien „Nachhaltige Finanzprodukte & Services“, „Nachhaltiges Bauen, Sanieren & Mobilität“ sowie „Unternehmensinterne Maßnahmen“ eingereicht.

Nach den unternehmensinternen Prämierungen wurden unter allen Top-3-Einreichungen im Bundesfinale die zehn besten Projekte von einer externen Jury ausgewählt und auf dem Nachhaltigkeitsblog präsentiert. Anschließend entschieden die Blog-Leser per Voting über die drei Bundessieger. Knapp 1.000 Stimmen wurden in zwei Wochen abgegeben. Mit einem klaren Vorsprung gewann Leopold Figl von der Agrana mit seinem Projekt „Zwischenfruchtmischung“. Der zweite Platz ging an Silvio Dorrighi von der Uniqa und dritte Platz an das Team von Adelheid Rester von der Raiffeisen Bausparkasse.

Darüber hinaus wurde im Rahmen des Ideenwettbewerb von der RKI die Naturschutzinitiative „Grünes Band Europa“ durch den Ankauf einer 4.125 m<sup>2</sup> großen Talwiese in Bonisdorf im Naturpark Raab unterstützt. Die laufende Pflege der Wiese erfolgt über den Naturschutzbund.

## „Go EcoSocial“

Seit Gründung der RKI wird die Kooperation mit der Studentenplattform „Go EcoSocial“ umgesetzt. In diesem Zusammenhang werden von den RKI-Mitgliedsorganisationen Diplomarbeitsthemen vergeben, die sowohl für die Studierenden interessant und bereichernd als auch für die RKI-Mitglieder nutzenstiftend sind. Einige Raiffeisen Landesbanken haben diese Kooperationsmöglichkeit bereits erfolgreich in Anspruch genommen.

## Kooperation mit „Green Building Solutions“

Das Master-Level-Kurzstudiumprogramm «Green Building Solutions» wird seit 2010 ca. 30-40 internationalen Studierenden und Absolventen der Architektur und des Bauingenieurwesens angeboten. Ziel ist es, nachhaltiges Bauen sowie die Passivhausbauweise stärker zu etablieren. 2014 wurde von der RKI in diesem Zusammenhang ein Stipendium übernommen.

## Kooperation mit Studentenplattform „oikos Vienna“

Im Sommersemester 2014 wurde die Kooperation mit der Studierenden-Organisation „oikos Vienna“ zum zweiten Mal umgesetzt. Eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunktthema „Sustainable Investment Day“ fand am 19. Mai an der Wirtschaftsuniversität Wien statt. Vortragende waren Monika Auer (ÖGUT), Wolfgang Pinner (RKAG) und Andrea Weber (RZB AG).

# Sponsoring „Klimasparbuch 2014/2015“

2014 ist erstmals das „Klimasparbuch 2014/2015“ erschienen, welches ein Ratgeberbuch mit in Österreich gültigen Gutscheinen ist. Dieses wurde hauptsächlich über die Stadt Wien sowie den Klima- und Energiefonds vertrieben. Die RKI hat das Klimasparbuch unterstützt und war auch darin vertreten.

## Nachhaltigkeitswochen

Vom 16.-29. Juni 2014 fanden bereits zum sechsten Mal die Nachhaltigkeitswochen in den Raiffeisen-Mitarbeiterrestaurants in Wien statt. Für die Mitarbeiter wurde ein Gewinnspiel zum Thema vegane Lebensmittel organisiert. Im Rahmen dessen wurden drei Gutscheine für ein vegetarisches Restaurant in Wien verlost. Aufgrund des hervorragenden Feedbacks und der hohen Beteiligung der Gäste wird die Aktion auch 2015 umgesetzt.

## Fuhrparkauswertung

Jährlich wird – in Kooperation mit der Raiffeisen-Leasing GmbH – eine eigene Fuhrparkauswertung der RKI-Mitglieder vorgenommen. Die teilnehmenden Organisationen erhalten dadurch einen Überblick über den durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß ihres Fuhrparks sowie ein entsprechendes Benchmarking. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß konnte damit in den letzten Jahren konstant gesenkt werden und liegt aktuell bei 149 g CO<sub>2</sub>/km.

## Facebook-Gewinnspiel

2014 wurde wie bereits in den Vorjahren ein Gewinnspiel auf der RKI-Facebook-Seite umgesetzt. Die rund 2.200 Facebook-Fans hatten die Frage zu beantworten „Welches nachhaltigkeitsrelevante Engagement der RKI Mitgliedsorganisationen gefällt Ihnen am besten?“. Zu gewinnen gab es fünf Raiffeisen Preload BioCards™ im Wert von je 50 Euro. Die RBI AG hatte im Herbst 2012 in Zusammenarbeit mit der RKI die neue Raiffeisen Preload BioCard™ in Österreich eingeführt. Die Karte ist aus kompostierbarem Bio-Polymer auf Basis von Maisstärke hergestellt.

# Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

## Corporate Citizenship-Initiativen

Die RZB-Gruppe wird durch ihre Unterstützung von Projekten und Initiativen auch weiterhin einen Beitrag leisten, der für möglichst viele Menschen eine Verbesserung ihrer Lebensumstände bedeutet. Unser Engagement erfolgt in Übereinstimmung mit den Konzernwerten in den Bereichen (Finanz-)Bildung, Kultur und Sport sowie Soziales. Den Anteil jener Mitarbeiter, die sich persönlich in den Unternehmensprojekten engagieren, sehen wir steigend.

## Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Kooperationen werden im Sinne einer langjährigen Partnerschaft, wie beispielsweise mit Jugend Innovativ, umgesetzt. Ebenso ist geplant, unsere Initiative im Bereich Financial Education mit oikos Vienna weiterzuführen.

Nachfolgend werden beispielhafte Schwerpunktprojekte für 2015 angeführt:

Gemeinsam mit der SV Group werden die sogenannten Nachhaltigkeitswochen in den SV Personalrestaurants der Raiffeisenhäuser organisiert. Aber auch die einmal jährlich stattfindende RKI- Networking-Veranstaltung wird mit dem Titel „Zukunft denken – Werden es unsere Kinder besser haben?“ organisiert. Weiters werden die Kooperationen mit der Studentenplattform „Go EcoSocial“ sowie mit dem „Daphne-Umwelttechnologiewettbewerb“ weitergeführt. Eine Fuhrparkauswertung wird, wie bereits in den Vorjahren, vorgenommen und die personalisierten Ergebnisse werden an die Mitglieder der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative ausgeschickt.

## Auszug aus dem Nachhaltigkeitsprogramm

Engagierter Bürger			
Übergeordnete Ziele: Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt Klimaschutz; Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung mit Fokus auf Jugendliche			
Strategiebereich	Ziele	Maßnahmen	Status
Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Erhöhung der Finanzkompetenz Jugendlicher durch Maßnahmen im Bereich „Financial Literacy“	Unterstützung der Entwicklung einer Trainings-Methode zur Verbesserung der Finanzkompetenz (Kooperation mit „Three Coins“).	laufende Bearbeitung
Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	H. Stepic CEE Charity: Soforthilfe für die Ukraine ermöglichen	Etablierung eines Portfolios für Soforthilfe-Projekte aufgrund des andauernden politischen Konflikts.	laufende Bearbeitung
Engagierter Bürger	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen, biologischen und veganen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative umgesetzt.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015
Engagierter Bürger	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten einer Veranstaltung von ICEP im 3. Quartal.	laufende Bearbeitung
Engagierter Bürger	Förderung von kreativen und innovativen Ideen Jugendlicher für Nachhaltigkeit durch Unterstützung des Schülerwettbewerbs „Jugend Innovativ“	Sponsoring einer eigenen Kategorie („Sustainability“) im Rahmen des österreichweiten Schüler-Ideenwettbewerbs „Jugend Innovativ“ sowie Mitwirkung in der Jury (im Rahmen der Mitgliedschaft in der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative).	umgesetzt im 1. Halbjahr 2015

Engagierter Bürger				
Übergeordnete Ziele: Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt Klimaschutz; Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung mit Fokus auf Jugendliche				
Strategiebereich		Ziele	Maßnahmen	Status
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2014	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Etablierung der H. Stepic CEE Charity als gruppenweites Corporate Volunteering-Projekt	Verstärkte Integration der Charity in der gesamten Gruppe durch Übernahme von persönlichen Schirmherrschaften von Vorständen der RBI AG.	umgesetzt in 2014 und laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger	Zusammenarbeit mit NGOs und wissenschaftlichen Organisationen forcieren	Hosten einer Veranstaltung von ICEP.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2014
	Engagierter Bürger	Schaffung von Bewusstsein für nachhaltige Ernährung bei den Mitarbeitern durch Nachhaltigkeitswochen in den Personalrestaurants	Der Fokus der Nachhaltigkeitswochen liegt auf regionalen, biologischen und veganen Produkten und wird im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative umgesetzt.	umgesetzt im 1. Halbjahr 2014
Aus dem Nachhaltigkeitsprogramm 2013	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Implementierung eines Corporate Volunteering-Leitbilds	Konzeptausarbeitung, Umsetzung im 2. Halbjahr 2015 geplant.	laufende Bearbeitung
	Engagierter Bürger (Aktive Bürgergesellschaft und Gemeinwohl)	Maßnahmen im Bereich „Financial Literacy“	Unterstützung eines Experimentes an der WU Wien (Kooperation mit „Three Coins“). Untersuchung wurde ausgeweitet, Endbericht mit Ende 2014 vorgelegen, Projekt ist abgeschlossen.	umgesetzt im 2. Halbjahr 2014

# Berichte aus den österreichischen Beteiligungen

## Valida Holding AG

Durch die vom Betriebsrat der Valida Holding AG regelmäßig organisierten Charity-Veranstaltungen konnte im Vorjahr ein ansehnlicher Geldbetrag generiert werden. Dieses Geld kam der Wiener Lerntafel, der Mission Hoffnung sowie den Straßenkindern im Kongo zu Gute. Im Berichtsjahr verzichtete die Valida auf den Kauf von Weihnachtsgeschenken und spendete anstatt dessen 3.000 Euro an das Haus der Barmherzigkeit.

## Raiffeisen evolution project development GmbH

Raiffeisen evolution unterstützt viele Initiativen der österreichischen Wirtschaft hinsichtlich der Durch- und Umsetzung von Nachhaltigkeit. Das Unternehmen engagiert sich u. a. im Rahmen der Vorstandsmitgliedschaft in der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNII). Dabei trägt Raiffeisen evolution dazu bei, Standards und Richtlinien weiterzuentwickeln – und dies nicht nur auf dem Heimatmarkt Österreich. Der Immobilien-Developer ist auch Vorreiter auf dem Gebiet Nachhaltigkeit in den ost- und südosteuropäischen Märkten.

Soziale Verantwortung übernimmt Raiffeisen evolution, indem Organisationen, die auf Spenden angewiesen sind, unterstützt werden. Vor allem im Bereich der humanitären Hilfe engagiert sich Raiffeisen evolution.



NACHHALTIGKEIT  
TRANSPARENT  
UND KOMPAKT





# G4-Content-Index

I. Allgemeine Standardangaben			
GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
<b>Strategie und Analyse</b>			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	4, 5	
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	4, 5, 19 - 25, 30, 31, 49, 71 - 75, 84 GB RZB-Gruppe: 4, 7, 8, 47 - 48, 117 - 144 GB RBI-Konzern: 6 - 8, 34 - 38, 153 - 183	
<b>Organisationsprofil</b>			
G4-3	Name der Organisation	Impressum	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	10 - 12, 49, 50 GB RZB-Gruppe: 11 - 21 GB RBI-Konzern: 12 - 15, 99, 100	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Impressum GB RZB-Gruppe: 218 GB RBI-Konzern: 242	
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	12 GB RZB-Gruppe: 18 - 22, 27, 146, 162 - 187 GB RBI-Konzern: 12, 240	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	10, 11 GB RZB-Gruppe: 9, 10, 13, 158 - 160 GB RBI-Konzern: 16 - 19, 52 - 54	
G4-8	Geographische Aufgliederung nach Märkten	12 GB RZB-Gruppe: 18 - 22, 26 - 40, 129, 132 - 133, 146, 174 - 187 GB RBI-Konzern: 12 - 15, 62 - 88	
G4-9	Größe der berichtenden Organisation	11, 53 - 55, 86 GB RZB-Gruppe: 2, 11, 12, 45, 155 GB RBI-Konzern: 3, 12 - 15, 38 - 49, 92 - 114	
G4-10	Anzahl der Mitarbeiter nach Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag	54, 104, 106, 108	
G4-11	Prozentsatz der Mitarbeiter mit Kollektivvertragsvereinbarungen	92	
G4-12	Lieferkette der Organisation	114, 115	
G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum	GB RZB-Gruppe: 7, 39 - 40, 61, 100 - 101 GB RBI-Konzern: 6 - 10, 16, 17, 39, 40, 47, 96, 100, 101	Im Geschäftsjahr 2014 führte die RBI AG eine Kapitalerhöhung in Höhe von € 2,8 Mrd. durch. Die RZB AG beteiligte sich an der Kapitalerhöhung und blieb mit 60,7 Prozent Mehrheitsaktionärin der RBI AG. Die RBI AG zahlte das Partizipationskapital in Höhe von € 2,5 Mrd. an private Investoren und den österreichischen Staat zurück.
G4-14	Erklärung, ob und wie die Organisation den Vorsorgeansatz bzw. das Vorsorgeprinzip berücksichtigt	4, 5, 49, 56 - 58, 66, 71, 72, 110 - 115, 143 CoC	
G4-15	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/ soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist	4, 5, 8, 15, 22, 23, 37, 39, 58, 65, 68, 75, 110, 115, 123, 166	
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation: ein leitendes Amt inne hat, an Projekten oder Ausschüssen teilnimmt, erhebliche finanzielle Beiträge leistet, die über die gewöhnlichen Mitgliedsbeiträge hinausgehen oder die Mitgliedschaft für die Organisation von strategischer Bedeutung ist	22, 166	Bezieht sich nur auf für die Nachhaltigkeit relevanten Organisationen.
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>			
G4-17	Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss oder gleichwertigen Dokumenten angeführt werden	8 GB RZB-Gruppe: 49 - 56, 64 - 66, 162 - 187 GB RBI-Konzern: 199 - 212	
G4-18	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	7, 8, 23 - 34	
G4-19	Wesentliche Aspekte bei der Festlegung der Berichtsinhalte	26, 27	
G4-20	Berichtsgrenze innerhalb der Organisation	27	
G4-21	Berichtsgrenze außerhalb der Organisation	27	
G4-22	Begründung der neuen Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	7 - 9	
G4-23	Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen	8, 9	
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
G4-24	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen	28	
G4-25	Grundlage für die Auswahl der einbezogenen Stakeholder	28	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe	28 - 34	
G4-27	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken - auch im Rahmen ihrer Berichterstattung - eingegangen ist	24 - 34, 73, 74, 76, 139, 170, 171	

GRI-Code	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
<b>Berichtsprofil</b>			
G4-28	Berichtszeitraum für die im Bericht enthaltenen Informationen	7	
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	7	
G4-30	Berichtszyklus	7	
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	7	
G4-32	GRI-Content-Index	173 - 178	
G4-33	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	7	
<b>Unternehmensführung</b>			
G4-34	Corporate Governance und Führungsstruktur der Organisation	22, 50, 51 GB RZB-Gruppe: 157 - 160 GB RBI-Konzern: 9, 20 - 29, 193 - 196	
G4-35	Prozess zur Erlangung von Vollmachten	22	
G4-36	Zuständigkeit auf Vorstandsebene	22	
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Leitungsorgan	22, 28, 29	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans	GB RZB-Gruppe: 160 GB RBI-Konzern: 195	
G4-39	Unabhängigkeit des höchsten Leitungsorgans	GB RZB-Gruppe: 158 - 160 GB RBI-Konzern: 22	
G4-40	Nominierungskriterien und Auswahlverfahren für das höchste Leitungsorgan	GB RZB-Gruppe: 158, 159 GB RBI-Konzern: 24, 25, 28, 29	
G4-41	Bestehende Mechanismen, mit Hilfe derer das höchste Leitungsorgan sicherstellen kann, dass Interessenkonflikte vermieden werden	GB RZB-Gruppe: 158, 159 GB RBI-Konzern: 20, 29	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans	22, 23 GB RZB-Gruppe: 158, 159 GB RBI-Konzern: 23 - 25	
G4-43	Maßnahmen, um die kollektiven Kenntnisse des Leitungsorgans zu verbessern	22, 23	
G4-44	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung		Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans obliegt nach österreichischem Aktiengesetz nicht der berichtenden Organisation.
G4-45	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien	22, 23, 29 GB RZB-Gruppe: 117 - 144, 158, 159 GB RBI-Konzern: 24, 25	
G4-46	Verfahren des höchsten Leitungsorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Risikomanagementverfahren der Organisation für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistungen	GB RZB-Gruppe: 117 - 144, 158, 159 GB RBI-Konzern: 24, 25	
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der Organisation für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistungen	GB RZB-Gruppe: 117 - 144, 158, 159 GB RBI-Konzern: 24, 25	
G4-48	Höchstes Leitungsorgan zur Überprüfung, Sicherstellung und Bewilligung der wesentlichen Aspekte		Der Nachhaltigkeitsbericht wird von den Vorständen der RZB AG sowie den Vorständen der RBI AG genehmigt. Wesentliche Punkte werden im Nachhaltigkeitsrat diskutiert.
G4-49	Mechanismen zur Mitteilung kritischer Aspekte an das höchste Leitungsorgan	91, 92 GB RZB-Gruppe: 158, 159 GB RBI-Konzern: 20 - 25	
G4-50	Art und Gesamtanzahl der kritischen Anliegen, die dem höchsten Leitungsorgan berichtet wurden		Wird vertraulich behandelt.
G4-51	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung)	GB RZB-Gruppe: 157, 158 GB RBI-Konzern: 25 - 27, 193, 194	
G4-52	Festlegung der Vergütung	GB RZB-Gruppe: 157, 158 GB RBI-Konzern: 26 - 27, 56, 193, 194	
G4-53	Zusammenhang zwischen Meinungsäußerungen der Stakeholder und Vergütung	GB RBI-Konzern: 26	
G4-54	Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters mit bedeutenden geschäftlichen Aktivitäten im Verhältnis zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten in jedem Land		Wird vertraulich behandelt.
G4-55	Prozentuale Steigerung der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters mit bedeutenden geschäftlichen Aktivitäten im Verhältnis zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten in jedem Land		Wird vertraulich behandelt.
<b>Ethik und Integrität</b>			
G4-56	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen	4, 5, 12 - 15, 23, 50, 51, 57, 83, 84, 92, 113	
G4-57	Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und Fragen der Integrität innerhalb und außerhalb der Organisation	84	
G4-58	Verfahren für die Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares Verhalten sowie Anliegen der Integrität innerhalb und außerhalb der Organisation	84	

## II. Spezifische Standardangaben

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>							
DMA						4, 5, 10, 11, 13, 14, 19, 20, 41 - 46, 49, 53 - 55, 110	
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41 - 46, 53 - 55	Die erweiterten Angaben zu den FSSS liegen derzeit nicht vor, an der Erhebung der Daten wird gearbeitet.
EC2	Finanzielle Folgen sowie Chancen und Risiken des Klimawandels	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4, 5, 20, 57, 58, 64, 65, 68, 69, 110	
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	97 - 101	Zu den betrieblichen sozialen Zuwendungen gibt es keine gruppenweite, sondern individuelle Regelungen (je nach sozialen Gegebenheiten und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Standortländern).
<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>							
DMA						4, 5, 21, 41 - 46, 49, 59, 75	
EC7	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	59, 144 - 164	
EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4, 5, 21, 41 - 46, 49, 53 - 55, 59, 75	
<b>Materialien</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 119 - 121	
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	120, 135 - 137	
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	120, 135 - 137	
<b>Energie</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 121 - 125	
EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	122, 135 - 137	
EN5	Energieintensität	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	135 - 137	
<b>Wasser</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 125 - 126	
EN8	Gesamtwasserentnahme (nach Quellen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	135 - 137	
<b>Emissionen</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 132, 133	
EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	133, 135 - 137	
EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	133, 135 - 137	
EN17	Weitere indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht (Scope 3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	133, 135 - 137	
EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	135 - 137	
EN19	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	110 - 115, 135 - 137	
<b>Abwasser und Abfall</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 127, 128	
EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	135 - 137	
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22	
EN27	Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen der Produkte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	51, 56 - 58, 65, 68 - 70, 76	
<b>Transport</b>							
DMA						4, 15, 19 - 22, 83, 110 - 115, 129 - 131	
EN30	Wesentliche Umweltauswirkungen durch den Transport von Produkten, anderen Gütern und Materialien sowie von Mitarbeitern	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	135 - 137	

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE.

\*\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
<b>Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>							
<b>Beschäftigung</b>							
DMA						19 - 21, 83, 85, 86, 101 - 103	
LA1	Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	■	■	■	■	86, 104, 106, 108	
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>							
DMA						19 - 21, 83, 87, 91, 92, 97 - 101	
LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Abwesenheitsrate und Todesfälle	■	■	■	■	97	
<b>Aus- und Weiterbildung</b>							
DMA						14, 19 - 21, 83, 87 - 91	
LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie für Aus- und Weiterbildung	■	■	■	■	104, 106, 108	
LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	■	■	■	■	104, 106, 108	
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>							
DMA						14, 15, 19 - 21, 87, 92 - 96	
LA12	Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt	■	■	■	■	104 - 109	
<b>Gleicher Lohn für Männer und Frauen</b>							
DMA						15, 19 - 21, 93	
LA13	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	■	■	■	■	93	Es liegen keine Daten innerhalb des Konzerns vor, auf Basis derer eine Auswertung der Gehälter im Verhältnis Männer zu Frauen aussagekräftig wäre. Grund dafür ist, dass die Gehaltsdaten zwar auf Basis des Führungslevels und des Geschlechts, nicht jedoch auf einzelne Positionen gemäß unserer Jobstruktur auswertbar sind. Daher ist eine Veröffentlichung der Verhältniszahl nicht möglich, ohne ggfs. ein nach außen hin missverständliches Gehaltsbild zu präsentieren.
<b>Menschenrechte</b>							
<b>Investitionen</b>							
DMA						4, 15, 19 - 21, 51, 56 - 58, 65, 66, 71, 73, 76	
HR1	Menschenrechtsaspekte bei Investitionen	■	■	■	■	4, 15, 51, 56 - 58, 65, 66, 71, 73, 76	Menschenrechtsaspekte sind in unserem Code of Conduct geregelt; ebenso sind wir Unterzeichner des UN Global Compact.
<b>Gleichbehandlung</b>							
DMA						14, 15, 19 - 21, 87, 88, 92 - 96	
HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	■	■	■	■		Wir verfügen über diverse Instrumente, die Diskriminierung vermeiden und betroffene Mitarbeiter unterstützen. Wir berichten keine Details, um die Privatsphäre unserer Mitarbeiter zu bewahren.
<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>							
DMA						15, 20, 21, 92	
HR4	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnten, sowie ergriffene Maßnahmen, um diese Rechte zu schützen	■	■	■	■		In Österreich und den Ländern, wo dies gesetzlich vorgesehen ist, vertreten die Betriebsräte die Mitarbeiter bei allen arbeits- und dienstrechtlichen Belangen. In allen Ländern werden alle rechtlichen Rahmenbedingungen genau eingehalten.

Gesellschaftlich

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE.

\*\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.



GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
<b>Gesellschaft</b>							
<b>Lokale Gemeinschaften</b>							
DMA						19 - 21, 49, 70, 71, 73	
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen	■	■	■	□	70, 71	Für die Verbundunternehmen ist der FS14 großteils nicht relevant.
<b>Korruptionsbekämpfung</b>							
DMA						15, 19 - 21, 84, 89 - 91, 51	
SO3	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken untersucht wurden	■	■	■	■	84	Group Compliance analysierte den gesamten RBI-Konzern und die RZB AG.
SO4	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrensweisen der Organisation geschult wurden	■	■	■	■	84	
SO5	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen	■	■	■	■		Es gab im Rahmen der laufenden Compliance-Prüfung im Berichtszeitraum keine signifikanten Fälle der Nichteinhaltung der globalen Weisungen zur Korruptionsbekämpfung.
<b>Politik</b>							
DMA						15, 19 - 21, 51 - 53, 85	
SO6	Gesamtwert der Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern	■	■	■	■	53, 85	
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>							
DMA						19 - 21, 74, 75, 83	
SO7	Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse	■	■	■	■	75	
<b>Compliance</b>							
DMA						50, 51, 52	
SO8	Wesentliche Bußgelder und Anzahl nicht-monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	■	■	■	■		Es gab im Jahr 2014 keine signifikanten rechtskräftigen Bußgelder.
<b>Produktverantwortung</b>							
<b>Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</b>							
DMA						14, 15, 21, 71 - 75, 143, 144	
DMA/FS15	Richtlinien für die faire Gestaltung und den Verkauf von Finanzdienstleistungen					71 - 75	Interessenkonflikte sind in unserem Code of Conduct geregelt.
DMA/FS16	Initiativen zur Verbesserung der Finanzkompetenz der Bevölkerung					144 - 148	
PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften zu Produktinformationen	■	■	■	■	74	
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	□	■	■	□	73, 74	Für die RZB AG geringe Relevanz (Spitzeninstitutsfunktion).
<b>Marketing</b>							
DMA						14, 19 - 21, 51, 71 - 75	
PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	■	■	■	■		Es wurden in der Berichtsperiode keine diesbezüglichen Produkte angeboten.
PR7	Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung, einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, nicht eingehalten wurden, dargestellt nach der Art der Folgen	■	■	■	■	75	
<b>Schutz der Privatsphäre von Kunden</b>							
DMA						14, 19 - 21, 51, 72	
PR8	Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust	■	■	■	■	72	
PR9	Höhe wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	■	■	■	■	72	

Gesellschaftlich

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE.

\*\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.

GRI-Code	Beschreibung	RZB AG	RBI AG	NWB*	VU**	Verweis	Erläuterung
<b>Aspekt: Produktportfolio</b>							
DMA						4, 5, 15, 19 - 21, 49, 59, 71, 72	
DMA/FS1	Richtlinien mit speziellen ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäftes					4, 5, 15, 51, 56 - 59, 65, 68	
DMA/FS2	Prozesse zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen					51, 56 - 59, 65, 66, 68	
DMA/FS3	Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung von ökologischen und gesellschaftlichen Vertragsbedingungen						Im Zuge der Jahresanalysen aller riskorelevanten Geschäfte werden auch die vereinbarten Kreditbedingungen standardmäßig überprüft.
DMA/FS4	Prozesse zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche					58, 84	
DMA/FS5	Dialog mit Kunden, Investoren und Geschäftspartnern hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen					28 - 34, 37, 39, 56 - 58, 65, 66, 73, 74, 114, 115	
FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54 GB RZB-Konzern: 59 - 63 GB RBI-Konzern: 62 - 89	Eine GRI-konforme Darstellung ist derzeit für die gesamte RZB-Gruppe nicht möglich. Die Auswertungen werden aufgebaut.
FS7	Gesamtwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59 - 70	Eine GRI-konforme Darstellung ist derzeit für die gesamte RZB-Gruppe nicht möglich. Die Auswertungen werden aufgebaut.
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich aufgeschlüsselt nach dem Zweck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	59 - 70	Eine GRI-konforme Darstellung ist derzeit für die gesamte RZB-Gruppe nicht möglich. Die Auswertungen werden aufgebaut.
<b>Aspekt: Audit</b>							
DMA/FS9	Umfang und Häufigkeit von Audits zur Bewertung der Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien					52	
<b>Aspekt: Active Ownership-Ansatz</b>							
DMA/FS12	Richtlinien für die Stimmrechtsausübung zu ökologischen und gesellschaftlichen Themen in Bezug auf Aktien, an denen die berichtende Organisation Stimmrechte hält oder bei der Ausübung der Stimmrechte berät					65	
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten geprüft wurden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	66	Eine GRI-konforme Darstellung ist derzeit für die gesamte RZB-Gruppe nicht möglich. Die Auswertungen werden aufgebaut.

Gesellschaftlich

Status/Indikator: RZB AG, RBI AG, NWB, VU:

vollständig berichtet     teilweise berichtet     nicht berichtet

Legende			
CoC	Code of Conduct	LA	Labour
DMA	Disclosures on Management Approach	Nr.	Nummer
EC	Economic	NWB	Netzwerkbanken
EN	Environment	PR	Product Responsibility
FS	Financial Sector	RBI AG	Raiffeisen Bank International AG
FSSS	Financial Services Sector Supplement	RZB AG	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
GB	Geschäftsbericht	SO	Society
GRI	Global Reporting Initiative	VU	Verbundunternehmen
HR	Human Rights		

\* Netzwerkbanken: beinhaltet die 15 Tochterunternehmen der RBI AG in CEE.

\*\* Verbundunternehmen: beinhaltet die Zahlen der Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. und der Raiffeisen-Leasing GmbH.



Lloyd's Register  
LRQA

## LRQA Bestätigungsvermerk zum „Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2014“ der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG für das Kalenderjahr 2014

Dieser Bestätigungsvermerk wurde für die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG in Übereinstimmung mit unserem Vertrag erstellt, richtet sich aber an die Leser dieses Berichtes.

### Umfang und Kriterien des Prüfungsauftrags

Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) wurde von der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB) beauftragt, den „Nachhaltigkeitsbericht der RZB-Gruppe 2014“ (im Weiteren „der Bericht“) einer unabhängigen Überprüfung entsprechend der LRQA-Überprüfungsmethode und den unten angeführten Kriterien zu unterziehen, wobei als Level of Assurance („Maß der Sicherheit“) „limited“ („eingeschränkte Sicherheit“) vereinbart wurde.

Unsere unabhängige Prüfung umfasste:

- Die Aktivitäten der RZB in Österreich, die
- Aktivitäten der Raiffeisen Bank International AG (RBI) in Österreich und in 15 Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa (CEE) sowie die
- Aktivitäten der Raiffeisen-Leasing GmbH, Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H und der Raiffeisen-Kapitalanlage Gesellschaft m.b.H.

und insbesondere die folgenden Anforderungen:

- Bestätigung, dass der Bericht in Übereinstimmung mit den GRI G4 Leitlinien und der Option „Kern“ erstellt wurde.
- Überprüfung, ob der Bericht den Anforderungen des „Financial Services Sector Disclosures Guidelines (2013)“ entspricht.
- Evaluierung der Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Daten und Informationen der dargelegten umweltbezogenen und sozialen Indikatoren im Bericht.

In unserem Prüfungsauftrag nicht enthalten waren die Daten und Informationen der im Bericht erwähnten Auftragnehmer, Lieferanten der RZB sowie genannter „sonstiger Dritter“.

LRQA ist nur gegenüber der RZB verantwortlich. Entsprechend der Erklärung in der Fußnote am Ende des Statements lehnt LRQA alle Haftungen und Verantwortung gegenüber anderen ab. RZB ist für die Sammlung, Aggregation, Analyse und Präsentation aller im Bericht erwähnten Daten und Informationen und für das interne Kontrollsystem in Bezug auf die veröffentlichten Daten und Informationen verantwortlich. Letztendlich wurde der Nachhaltigkeitsbericht durch die RZB genehmigt und verbleibt in deren Verantwortung.

### LRQA's Prüfungsurteil

Basierend auf unserer Überprüfungsmethode haben wir keine Hinweise erlangt, die uns zur Entscheidung führen würden, dass die RZB

- die oben angeführten Überprüfungs-kriterien nicht erfüllt,
- keine glaubwürdigen Leistungsdaten und Informationen ausgewiesen hat. Wir haben keine diesbezüglichen Auslassungen oder Fehler entdeckt.
- nicht alle Themen, die für Stakeholder und Leser des Berichts wesentlich sind, berichtet.

Dem in diesem Bestätigungsvermerk verfassten Prüfungsurteil wurde „eingeschränkte Sicherheit“ sowie eine, auf fachkundiger Bewertung des Prüfers basierende Wesentlichkeitsschwelle zu Grunde gelegt.

**Anmerkung:** Der Umfang der Prüfung für ein „limited assurance engagement“ ist geringer als der Umfang eines „reasonable assurance engagement“. Limited assurance engagements fokussieren auf aggregierte Daten anstatt Rohdaten.

### LRQA's Überprüfungsmethode

LRQA's Assurance Engagements werden nach der intern festgelegten Überprüfungsmethode durchgeführt. Die Verifizierung von LRQA basiert auf den aktuellsten und besten Praxiserfahrungen sowie auf den Prinzipien von AA1000AS (2008) – Inklusivität, Wesentlichkeit, Reaktivität und Beständigkeit der Leistungsdaten und Prozesse, festgelegt in ISAE3000.

Die folgenden Tätigkeiten wurden im Rahmen der Erhebung der Nachweise zur Erstellung dieses Bestätigungsvermerkes durchgeführt:

- Beurteilung der RZB Methode der Einbindung der Stakeholder um zu bestätigen, dass die durch die Stakeholder aufgebrachten Themen vollständig enthalten sind. Diese Beurteilung erfolgt durch Überprüfung der Dokumente und zugeordneter Datensätze.



- Prüfung des Prozesses, wie die RZB wesentliche Kriterien identifiziert, darauf reagiert und darüber berichtet. Wir benchmarkten Berichte der RZB gegen unser eigenes Verständnis der Wesentlichkeitskriterien der Branche. Weiters wurden die Kriterien zur Ermittlung der Wesentlichkeitskriterien getestet, um herauszufinden, ob die RZB fundierte Geschäftsentscheidungen zur Schaffung einer nachhaltigen Entwicklung trifft.
- Prüfung des Datenmanagementsystems der RZB um zu bestätigen, dass der Bericht keine signifikanten Fehler, Auslassungen und Falschdarstellungen enthält. Wir prüften die Effektivität der Prozesse und Regelungen der Datenerhebung und Datenverarbeitung sowie der Maßnahmen zur internen Verifizierung.
- Sammlung von unterstützenden Umwelt- und Sozialleistungsdaten am Firmensitz der RZB.

**Anmerkung 1:** Die Verifizierung wurde am Firmensitz der RZB und der RBL, Am Stadtpark 9, 1030 Wien, Österreich, durchgeführt. Die Verifizierung wurde entsprechend unserem Vertrag ausgeführt und beinhaltete nicht die Verifizierung der Daten bis zu deren Originalquellen.

**Anmerkung 2:** Ökonomische Leistungsdaten wurden direkt vom geprüften Geschäftsbericht übernommen.

- Durchführung von Interviews mit den für die berichteten Daten und Informationen verantwortlichen Mitarbeitern.
- Überprüfung, ob der GRI Index den Stakeholdern Zugang zu Nachhaltigkeitsleistungsindikatoren verschafft.

### Beobachtungen

Weitere Beobachtungen und Resultate als Ergebnis unserer Überprüfung sind:

- Stakeholder Inklusivität: Wir sind uns keiner wesentlichen Stakeholdergruppe bewusst, die vom Prozess der Ermittlung der Stakeholderinteressen ausgeschlossen wurde. Die RZB verfolgt einen offenen Dialog mit allen ihren Stakeholdern.
- Wesentlichkeit: Wir haben keine Hinweise erlangt, dass die RZB wesentliche nachhaltige Themen aus dem Bericht ausgelassen hat. Die RZB hat umfangreiche Kriterien zur Ermittlung der wesentlichen Aspekte festgelegt, wobei diese Kriterien nicht ausschließlich auf das RZB-Management abgestimmt sind.
- Reaktivität: Wir sind uns keiner Stakeholderanforderung bewusst, die nicht adressiert wurde.
- Beständigkeit: Die RZB verfügt über ein gut definiertes, software-gestütztes Datenmanagementsystem.

### LRQA's Kompetenz und Unabhängigkeit

LRQA stellt eine angemessene Auswahl von qualifizierten Personen entsprechend deren Qualifikation, Training und Erfahrung sicher. Das Ergebnis der Verifizierungs- und Zertifizierungsüberprüfungen wird zur Sicherstellung einer gründlichen und transparenten Vorgangsweise durch das Senior Management geprüft.

LRQA ist Zertifizierer der RZB für ISO 14064-1. Diese Zertifizierungs- und Verifizierungsdienstleistungen sind die einzigen durch LRQA für die RZB erbrachten Leistungen und beeinträchtigen als solche die Unabhängigkeit und Objektivität nicht.

Dated: 21 Mai 2015

Harald Ketzer, Lead Verifier  
On behalf of Lloyd's Register Quality Assurance  
Lloyd's Register EMEA Niederlassung Wien,  
Opernring 1/E/620, 1010 Vienna

LRQA reference: VNA6017855

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2015. A member of the Lloyd's Register Group.

# Abkürzungen

AA	AccountAbility
ACEC	Verein für Kultur, Bildung und Kommunikation
ASB	Schuldnerberatungen GmbH, Dachorganisation der staatlich anerkannten Schuldenberatungen in Österreich
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
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
BWS	Bruttowertschöpfung
CAB	Climate Awareness Bond
CDP	Carbon Disclosure Project
CE	Central Europe (Zentraleuropa)
CEE	Central and Eastern Europe (Zentral- und Osteuropa)
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CO <sub>2</sub> e	CO <sub>2</sub> -Äquivalenz
CoC	Code of Conduct
CSR	Corporate Social Responsibility
CYI	Center for Youth Integration
DMA	Disclosures on Management Approach
EACB	European Association of Co-Operative Banks
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBRD	European Bank of Reconstruction and Development
EC	Economic
EIB	European Investment Bank
EN	Environment
ESG	Environment Social Governance
ESMS	Environmental and Social Management System
EU	Europäische Union
EZB	Europäische Zentralbank
FACTA	Foreign Exchange Tax Compliance Act
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
FS	Financial Sector
FSSS	Financial Services Sector Supplements
GB	Geschäftsbericht
GBP	Green Bond Principles
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human Resources
HR	Human Rights (in GRI-Content-Index)
ICEP	Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten
ICMA	International Capital Market Association
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labour Organisation
JET	Junges Ensemble des Theaters an der Wien
KES <sub>t</sub>	Kapitalertragsteuer
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KPI	Key Performance Indicator
LA	Labour
LEED	Leadership in Energy and Environmental Design
MA	Mitarbeiter
MiFID	Markets in Financial Instruments Directive
MIGA	Multilateral Investment Guarantee Agency
mona	Nachhaltigkeitsmonitoring-Tool
NGO	Non Governmental Organisation
NHM	Nachhaltigkeitsmanagement
NPO	Non Profit Organisation
NPS	Net Promoter Score



<b>NWB</b>	Netzwerkbanken
<b>OECD</b>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
<b>OeKB</b>	Oesterreichische Kontrollbank AG
<b>ÖGNI</b>	Österreichische Gesellschaft für nachhaltige Immobilien
<b>ÖGUT</b>	Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik
<b>Pkm</b>	Personenkilometer
<b>PM</b>	Performance Management
<b>PR</b>	Product Responsibility
<b>RBAL</b>	Raiffeisen Bank Sh.a., Albanien
<b>RBBG</b>	Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD
<b>RBBH</b>	Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina
<b>RBBY</b>	Priorbank JSC, Belarus
<b>RBCZ</b>	Raiffeisenbank a.s., Tschechische Republik
<b>RBG</b>	Raiffeisen Bankengruppe Österreich
<b>RBHR</b>	Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien
<b>RBHU</b>	Raiffeisen Bank Zrt., Ungarn
<b>RBI AG</b>	Raiffeisen Bank International AG
<b>RBKO</b>	Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.
<b>RBPL</b>	Raiffeisen Bank Polska S.A., Polen
<b>RBRO</b>	Raiffeisen Bank S.A., Rumänien
<b>RBRs</b>	Raiffeisen banka a.d., Serbien
<b>RBRU</b>	AO Raiffeisenbank, Russland
<b>RBSI</b>	Raiffeisen Banka d.d., Slowenien
<b>RBSK</b>	Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.
<b>RiCC</b>	Forschungsinstitut für Kooperationen und Genossenschaften
<b>RKAG</b>	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.
<b>RKI</b>	Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
<b>RL</b>	Raiffeisen-Leasing GmbH
<b>RU</b>	Russland
<b>RWA</b>	Risikogewichtete Aktiva
<b>RZB AG</b>	Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
<b>SASB</b>	Sustainability Accounting Board
<b>SEA</b>	Sustainable Entrepreneurship Award
<b>SEE</b>	South Eastern Europe (Südosteuropa)
<b>SERI</b>	Sustainable Europe Research Institute
<b>SME</b>	Small and Medium Sized Enterprises
<b>SO</b>	Society
<b>SRI</b>	Socially Responsible Investment
<b>TBSK</b>	Tatra banka, a.s., Slowakei
<b>TU</b>	Technische Universität
<b>UN PRI</b>	United Nations Principles for Responsible Investment
<b>UNEP FI</b>	United Nations Environment Programme Finance Initiative
<b>UNGC</b>	United Nations Global Compact
<b>UNO</b>	United Nations Organisation
<b>USt</b>	Umsatzsteuer
<b>VU</b>	Verbundunternehmen
<b>VWIS</b>	Verein zur Wahrung der Integrität im Sport
<b>VZÄ</b>	Vollzeitäquivalente
<b>WKO</b>	Wirtschaftskammer Österreich
<b>WU</b>	Wirtschaftsuniversität Wien
<b>ZBP</b>	Zentrum für Berufsplanung, Gesellschaft zur Förderung der Berufsplanung an der Wirtschaftsuniversität Wien
<b>ZHS</b>	Office- & Facilitymanagement GmbH

# Impressum

Medieninhaber und Verleger:  
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG

Leitung Nachhaltigkeitsmanagement  
RZB-Gruppe:  
Andrea Weber  
Telefon +43-1-26216-6069  
andrea.weber@rzb.at

Redaktionsteam:  
Ulrike Capelare, Tanja Daumann,  
Anita Lang, Ursula Mirth

nachhaltigkeitsmanagement@rzb.at  
www.rzb.at/nachhaltigkeitsmanagement

Bilder Kapitelnseiten: Brigitte Nehiba, Wien

Grafik: Elisabeth Windisch, Wien

Begleitung Wesentlichkeitsprozess:  
plenum, Wien

Lektorat:  
edith holzer communications, Wien

Übersetzung:  
Interlingua Language Service (ILS) GmbH, Wien;  
zwei:und:drei, Corporate Citizenship Consulting,  
Mödling

Druck: Bösmüller Print Management  
GmbH & CoKG, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktionsschluss: 30. Juni 2015

Raiffeisen Zentralbank Österreich AG  
Am Stadtpark 9, 1030 Wien  
Telefon +43-1-26216-0  
www.rzb.at

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

**Die Verantwortlichen bedanken sich für die redaktionellen Beiträge und die inhaltliche Unterstützung bei nachfolgenden Kolleginnen und Kollegen:**

Arbesiana Agaj • Natasa Aleric • Ana Alikalic • Peter Anzeletti-Reikl • Eva Aschauer • Magdalena Balcerzak • Leonard Baldauf • Armin Balutsch • Andrea-Simone Barth • Angelika Bekk • Zuzana Bohmerova • Gerhard Bouwmeester • Michael Chrobak • Peter Christof-Dirry • Flaka Çitaku • Mihaela Coman • Aida Daci • Yevgeniy Demyanov • Andreas Deutsch • Bogdana Diaconu • Joseph Eberle • Markus Ecker • Johannes Eder • Verena Eder • Renato Eggner • Pavol Feitscher • Ionel Fierascu • Norbert Findeis • Georg Forstik • Ursula Freiseisen • Elena Galkina • Christian Geberth • Georg Gemeinböck • Klaus Glaser • Driton Godanci • Irmgard Grandics • Ljubica Grbic • David Greifoner • Georgiana-Elena Grigore • Borislava Grill • Bernhard Grubhofer • Sonja Gstöttner-Steiner • Thorsten Güldner-Bervoets • Sabine Guth • Zsafia Gyori • Laura Gyurova • Belma Hadziomerovic • Ágnes Halász • Catherine Hapke • Stephan Hauer • Andrea Hauptmann • Shkendije Haziraj • Lorant Hejja • Gregor Höpler • Alice Horia • Tamas Horvath • Karin Huber • Petra Ilagan • Stefan Issmer • Alina V Isachenko • Andrea Jarolimova • Brigitte Jandl • Damir Jandrašek • Edzard Janssen • Jutta Jester • Maciej Jutrzenka • Alketa Kajno • Philip Kalomiris • Anita Kinney • Laszlo Kiss-Biro • Elisabeth Klinger • Romana Kneier • Markus König • Sonja Koppensteiner • Ewa Kotlinska • Milos Kozetinac • Thomas Krumhuber • Yuliya Kurtua • Annemarie Lackner • Ilona Lang • Jelena Lapčević • Georg Lauringer • Vasily Lebedev • Christoph Lehner • Gabriele Leimer • Thomas Leutgöb • Barbara Liebminger-Müllner • Antigona Limani Bejtullahu • Renat Lotfullin • Irina Lozanova • Doris Luttenberger • Viktor Marchenko • Oksana Maruniak • Roland Maslo • Catherine McGrath • Laszlo Megyesi • Ulrike Middelhoff • Branka Milicevic • Zheni Mio • Golnaz Miremadi • Zsolt Molnar • Werner Mörth • Aida Mulac • Nicole Nagy • Sigrud Netzker • Pia Oberhauser • Čestmir Ondrúšek • Elisabeth Ottawa • Michael Palzer • Monika Palmetzhofer • Alice Papa • Amina Pasic • Dina Pasic-Maric • Paul Pasquali • Nadia Peneva • Wolfgang Pinner • Tatyana Plyusnina • Birgit Pöcheim-Wallner • Petra Pointinger • Martin Pöttler • Martin Prater • Anita Preiner • Daniel Puiu • Joanna Pyrek-Poropatich • Merita Qerimi • Christian Ramsenthaler • Doris Reinsperger • Andreas Reisenberger • Sarolta Rethy • Monika Riedel • Christine Rössler-Graschitz • Ernst Rosi • Germana Rzepa • Andreas Schalk • Markus Schauer • Paolo Schiannini • Jürgen Scheicher • Andreas Schirmer • Patricia Schönberger • Thomas Schreder • Brigitte Schuster • Sabine Schwarzböck • Martina Schweighart-Cordova-Velasques • Redouane Sedrati • Peter Seidl • Lejla Selmanagic • Silvana Šestanjan • Dmitry Shabaylov • Vladimir Shastel • Michal Simecek • Bernadette Simitz • Katerina Skubalova • Viola Smaja • Florian Stadthaler • Florin Stanica • Dejan Stojanovic • Wolfgang Strau • Nataša Štukovnik • Alexandra Summer • Irina Suprun • Mirela Šuško • Elisabeth Sutter-Becska • Nikolov Svetoslav • Ildikó Szabová • Ildikó Szőke • Amra Tabakovic • Sandra Tisma-Zemunic • Ewa Tolloch • Roxana Tomasevic • Daniela Tsoneva • Galina Tsvintarnaya • Branislav Vargic • Corina Vasile • Filip Vavrousek • Jitka Volková • Astrid Vöhr • Birgit Wagner • Malgorzata Wasiuk • Michael-Hagen Weese • Erich Weinhandl • Michael Weitersberger • Sandra Wind • Michael Wittenburg • Herwig Wolf • Christine Würfel • Johanna Wurm • Eszter Zabo • Rafat Zapata • Marlene Zehetner • Leonid Zyabrev



