



Beständige Werte

in bewegten Zeiten.

Medieninhaber und Verleger:
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG

Leitung RZB Group Corporate
Responsibility: Heidrun Kopp
Redaktion und Koordination: Harald Sigl
corporateresponsibility@rzb.at

www.rzb.at/corporateresponsibility/DE

CR-Prozessbegleitung:
plenum GmbH, Wien

Konzept, Graphik:
beyond werbeagentur

Druck: Gugler GmbH, Melk

Lektorat: be.public GmbH, Wien

Übersetzung:
FOX COFFEY KG, Wien

Fotos: Udo Titz, Klaus Vyhnalek,
RZB-Betriebsrat, RZB-Mitarbeiter,
RBI-Netzwerkbanken, Archiv

Verlags- und Herstellungsort: Wien
Redaktionsschluss: 31. Mai 2011

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.rbiinternational.com

**Bericht über die gesellschaftliche
Verantwortung der RZB Group 2010**

Inhalt

Übersicht

Über diesen Bericht	04
Vorwort	06
Raiffeisen gestern – auf soliden Werten gebaut	08
Die RZB heute	09
Nachhaltigkeits-Highlights aus den Beteiligungen	10

Transformation

Treiber der Transformation	13
Regionale Verantwortung neu interpretiert	14
Die Transformation der Finanzmärkte nach Lehman Brothers	16
Neue Herausforderungen	17
Optimierung der Konzernstruktur	18

Corporate Responsibility Management

Corporate Responsibility Management	21
Wirtschaft	23
Umwelt	24
Soziales	25

Stakeholder-Dialog

Unsere Stakeholder	27
Appreciative-Inquiry-Befragung	28
Stakeholder Council	29

Corporate Responsibility

RZB Group Corporate-Governance-Bericht	31
RZB Group Compliance	32
Wirtschaftliche Entwicklung	33
Nachhaltige Geschäftsinitiativen	34
Human Resources	35
Facility Management	39
Gesellschaftliche Verantwortung	42

CR in den Netzwerkbanken

15 Netzwerkbanken – eine Bankengruppe	47
Albanien: Raiffeisen Bank Sh.a.	48
Belarus: Priorbank JSC	50
Bosnien und Herzegowina: Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina	52
Bulgarien: Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD	54
Kosovo: Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.	56
Kroatien: Raiffeisenbank Austria d.d.	58
Polen: Raiffeisen Bank Polska S.A.	60
Rumänien: Raiffeisen Bank S.A.	62
Russland: ZAO Raiffeisenbank	64
Serbien: Raiffeisen banka a.d.	66
Slowakei: Tatra banka, a.s.	68
Slowenien: Raiffeisen Banka d.d.	70
Tschechische Republik: Raiffeisenbank a.s.	72
Ukraine: Raiffeisen Bank Aval JSC	74
Ungarn: Raiffeisen Bank Zrt.	76

Kennzahlen und Überprüfung

Annex	79
Nachhaltigkeitsprogramm	84
GRI Content Index	86
Bescheinigung des Prüfers	89
Nationale Mitgliedschaften	91
Internationale Mitgliedschaften	91
Glossar	92

Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht der RZB Group gibt Auskunft über die wichtigsten Leistungen und Projekte der Gruppe im Kontext ihrer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Der Berichtszeitraum umfasst die Geschäftsjahre 2009 und 2010 und schließt damit nahtlos an den Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der RZB Group von 2008 an. Auch für das künftige Reporting ist ein Zweijahresrhythmus vorgesehen.

Im Bericht werden Strategien und Managementansätze dargelegt sowie Aktivitäten beschrieben, die im Berichtszeitraum gesetzt wurden. Weiters wurden Ziele definiert, um die Nachhaltigkeitsleistungen weiter zu verbessern.

Die Adressaten des Nachhaltigkeitsberichts sind die Stakeholder der RZB Group (s. Seite 27), welche traditionell in regem Austausch mit dem Unternehmen stehen. Viele Stakeholder waren in die Auswahl der wichtigsten Themen dieses Berichts eingebunden. Ihre Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte an die Adresse corporateresponsibility@rzb.at.

Berichtsgrenzen

Die berichtslegenden Organisationen sind die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB) und die Raiffeisen Bank International AG (RBI). Die RZB ist das Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG) und agiert als Konzernspitze für die gesamte RZB Group, einschließlich der RBI. Nähere Informationen zur Struktur der RZB Group finden Sie auf den Seiten 18 und 19. Der zentrale Fokus dieses Berichts inkl. der darin dargestellten Kennzahlen liegt auf dem Standort Österreich.

Darüber hinaus beinhaltet dieser Bericht auch weitergehende Daten aus der Geschäftstätigkeit der RZB Group inklusive der 15 Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa (CEE).

Einschränkung der Berichtsgrenzen

Nicht berücksichtigt wurden operative Leistungskennzahlen weiterer Firmenbeteiligungen der RZB Group. Diese Einschränkung der Berichtsgrenzen erfolgte aus pragmatischen Gründen, zumal eine vollständige und standardisierte Datenerhebung für alle Unternehmen, an denen die RZB beteiligt ist, derzeit nicht möglich ist. Informationen zu ausgesuchten Beteiligungen der RZB Group sind auf den Seiten 10 und 11 dieses Berichts zu finden.

Durch die Fusion (s. Seite 18f) der Hauptgeschäftsfelder der RZB mit der Raiffeisen International Bank-Holding AG im Jahr 2010 haben sich zusätzlich die Berichtsgrenzen verschoben, wodurch auch die Sammlung und Beschreibung der Daten für manche Bereiche noch nicht möglich war.

Im Sinn einer stetigen Verbesserung des Berichtswesens strebt die RZB Group künftig eine sukzessive Erweiterung der Berichtsgrenzen an und trifft die notwendigen Vorkehrungen zur qualitätsgesicherten Erhebung und Konsolidierung der entsprechenden Daten.

Wesentlichkeit der Informationen

Dieser Bericht enthält Informationen, welche spezifische Auswirkungen einer Bank auf die Gesellschaft und die Umwelt beschreiben. Die Berichtsinhalte wurden nach dem Kriterium der Wesentlichkeit ausgewählt. Die Wesentlichkeitsprüfung soll sicherstellen, dass die berichteten Inhalte alle Themen und Indikatoren abdecken, die Einschätzungen und Entscheidungen von internen und externen Stakeholdern beeinflussen können. Zur Beurteilung der Wesentlichkeit wurden vom Redaktionsteam folgende Aspekte berücksichtigt:

- Managementrelevanz
- Ergebnisse aus Stakeholder-Dialogen (s. Kapitel Stakeholder-Dialog S. 27ff)
- Offenlegungsansprüche von Finanzanalysten, Ratingagenturen, institutionellen Investoren, u. a.
- Prinzipien der UN Global Compact

Der Bericht wurde nach den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und erfüllt die Anwendungsebene B+ (s. Seite 89).

Datenerfassung

Die betriebsökologischen Daten im Bericht wurden mithilfe der „VfU Kennzahlen Erfassungs- und Berechnungsdatei“ (Version Januar 2011 in der Fassung vom 18. Oktober 2010) erhoben und konsolidiert.

Personaldaten werden konzernweit standardisiert mit der Software Cognos erfasst.

Weitere im Bericht veröffentlichte Daten wurden mittels standardisierter Fragebögen und persönlicher Gespräche erhoben.

Vergleichbarkeit der Informationen

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der RZB Group. Die Vergleichbarkeit der beiden Berichte ist jedoch insbesondere aufgrund der bereits erwähnten Fusion nur eingeschränkt möglich.

Quantitative Angaben im gegenständlichen Bericht beziehen sich daher ausschließlich auf den Berichtszeitraum 2009 und 2010. Für die Zukunft ist geplant, im Nachhaltigkeitsbericht alle wesentlichen Kennzahlen der letzten drei Geschäftsjahre zu veröffentlichen. Bei einem Zweijahresrhythmus der Berichterstattung wird es demnach ein überlappendes Jahr geben, welches bereits in den Kennzahlen des Vorgängerberichts erfasst war. Der Leser wird somit die Leistungsentwicklung im Zeitverlauf besser vergleichen und beurteilen können.

Überprüfung der Inhalte

Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts wurden von Lloyd's Register Quality Assurance einer prüferischen Durchsicht unterzogen (s. Seite 89).

Formulierung

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

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die RZB Group die Ausrichtung ihrer geschäftlichen Aktivitäten auf deren langfristige ökonomische, ökologische und soziale Verträglichkeit. Unser traditionelles und bewährtes Selbstverständnis im Sinne von Friedrich Wilhelm Raiffeisen ist unsere Basis für gelebte unternehmerische Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung.

Unsere Herausforderung

Eine zunehmend diversifizierte und globalisierte Gesellschaft stellt uns vor zahlreiche neue Herausforderungen. Wir haben mit unserem Geschäftsmodell einen Transformationsprozess angestoßen, den wir als Partner gemeinsam mit unseren Kunden weiterentwickeln. In Zeiten des Wandels war und ist unsere Wertegerüst ein wichtiges Fundament für uns als RZB Group. Es unterstützt uns bei der Ausgestaltung unserer unternehmerischen Verantwortung. Dieser Bericht zeigt die Weiterentwicklung des gesellschaftlichen Engagements und dessen Einbindung in die langfristige Strategie der RZB Group.

Verantwortliches Handeln spiegelt sich in unserer Unternehmensphilosophie wider: Wir setzen auf faire und partnerschaftliche Beziehungen mit all unseren Stakeholdern – also unseren Kunden, Aktionären, Investoren, Partnern, Mitarbeitern und anderen Interessensgruppen – sowie einen nachhaltigen Umgang mit unserer Umwelt. Wichtig sind uns lang währende Beziehungen und ein vertrauensvoller Umgang mit unseren Stakeholdern. Dabei ist die Einhaltung strenger Umwelt- und Sozialstandards für uns selbstverständlich. Denn letztlich ist unternehmerische Verantwortung nur dann glaubwürdig, wenn sie ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und -kommunikation ist.

Die Geschäftspolitik der RZB Group wird sowohl durch unsere Unternehmensphilosophie als auch durch ein, auf Profitabilität ausgerichtetes Geschäftsmodell getragen. Auf dieser Basis entwickelt sich die Gruppe systematisch und zielorientiert weiter.

Unsere Verantwortung

Als RZB Group bekennen wir uns zu den Schwerpunkten Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Verwirklichung und Förderung der Menschenrechte in unserem Einflussbereich. Wir setzen uns für eine stabile wirtschaftliche Entwicklung in allen Regionen ein, in denen wir tätig sind.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative zu unternehmerischer Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung. Wir haben uns schon immer stark an diesen Grundsätzen orientiert, daher war es die logische Konsequenz, dass wir 2010 auch Teil dieser Initiative wurden.

Unser wirtschaftliches, ethisches und gesellschaftliches Handeln ebenso wie unsere rechtlichen Anforderungen sind im Group Code of Conduct (CoC) der RZB Group festgelegt, der auf den Raiffeisen-Grundwerten und den allgemeinen gesellschaftlichen Vorgaben aufbaut. Er ist wesentlicher Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und geht bewusst über das formal und rechtlich geordnete Verhalten hinaus. Unser Geschäftsmodell stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Dieser Umgang mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ist im Code of Conduct geregelt.

Unser Weg

Unser Ziel ist die weitere Förderung fundierter gesellschaftlicher Verantwortung in unseren Einflussbereichen. Nicht nur der freiwillige, sondern auch der frühzeitige Ansatz, diese Verantwortung zu übernehmen, ist bedeutend. Im Markt agieren wir fortschrittlich und innovativ – gleichzeitig bleiben wir unseren Werten verpflichtet: Denn nachhaltige Strukturen und zielgerichtetes Wachstum sind wesentliche Bausteine für eine erfolgreiche Zukunft. Dazu gehören auch Fairness, Offenheit und gegenseitiges Vertrauen. So schaffen wir eine kontinuierliche Gewinnerwirtschaftung und Wertsteigerung im Sinn unserer Eigentümer, Mitarbeiter, Kunden und Partner.



Dieser Bericht präsentiert den Status Quo unserer unternehmerischen Verantwortung und zeigt darüber hinaus Verbesserungspotenziale auf. Er spornt uns somit auch an, uns weiterzuentwickeln. Mein Dank gilt daher allen Mitarbeitern der RZB Group, wir gehen gemeinsamen einen gesellschaftlich und unternehmerisch verantwortungsbewussten Weg.

Walter Rothensteiner

Dr. Walter Rothensteiner
Generaldirektor Raiffeisen Zentralbank Österreich AG

Raiffeisen gestern – auf soliden Werten gebaut

Die Werte, denen sich alle Raiffeisen-Organisationen bis heute verpflichtet fühlen, gehen auf den Sozialreformer Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818–1888) zurück. Er machte es sich zur Aufgabe, die wirtschaftliche Not zu lindern, die vor allem unter der ländlichen Bevölkerung herrschte.



F. W. Raiffeisen

1862 schuf Friedrich Wilhelm Raiffeisen einen Darlehenskassen-Verein und legte damit den Grundstein für die heute weltumspannende Organisation der Raiffeisengenossenschaften.

Das Wesen der Genossenschaftsidee:

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

Nach dem von Raiffeisen entwickelten Modell wurden Genossenschaften gebildet, die auf die Förderung ihrer Mitglieder ausgerichtet waren. Die gesammelten Spareinlagen wurden als günstige langfristige Darlehen wieder an Mitglieder abgegeben. Vielen war es damit erstmals möglich, Geld für Investitionen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten aufzunehmen.

Das Giebelkreuz – Schutzsymbol und Marke

Das Giebelkreuz galt als Schutzsymbol, das traditionell an Dächern angebracht wurde. Noch zu Lebzeiten Friedrich Wilhelm Raiffeisens wurde es als Markenzeichen gewählt. Es symbolisiert den Schutz den die Genossenschaft durch den Zusammenschluss der Mitglieder bietet.

Die Gründung der RZB

Die RZB wurde 1927 als Girozentrale der österreichischen Genossenschaften gegründet. Anfänglich als Liquiditätsausgleichsstelle der Raiffeisenbanken tätig, weitete sie bereits in den ersten zehn Jahren sowohl ihre Geschäftsfelder als auch ihren Personalstand deutlich aus. So zählten etwa Devisen- und Valutenverkehr, Kreditvergabe, Einlagennahme und Veranlagung in Wertpapieren zu den angebotenen Produkten. Bereits in den 1950er Jahren wurde mit dem Aufbau des Auslandsgeschäfts begonnen, was sich auch deutlich im Wachstum der Bank niederschlug. Schließlich wurde Ende der 1950er Jahre damit begonnen, Spezialgesellschaften zu gründen, und sich an diesen zu beteiligen. Die Entwicklung hin zu einer der größten Kommerz- und Investmentbanken in Österreich ging kontinuierlich weiter. 1986 wurde die heutige Raiffeisen Bank in Budapest gegründet und damit die Expansion ihres Geschäfts nach CEE begonnen, das heute von der börselisteten Raiffeisen Bank International AG (RBI) betrieben wird.

Die RZB heute

Aufgaben der RZB

Die RZB ist das historisch gewachsene Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich AG (RBG), und heute die Konzernspitze der RZB Group sowie Serviceeinheit für den Raiffeisensektor in Österreich.

Als Organisator von Synergien und gemeinsamen Lösungen ist sie die Drehscheibe zwischen der RBG und der RBI mit ihrem internationalen Netzwerk, vor allem in Zentral- und Osteuropa sowie Asien. Sie bietet der RBG Dienstleistungen, Produkte sowie zentrale Koordinations- und Beratungsleistung auch bei der Verbundarbeit. Dazu zählen etwa die Zusammenarbeit in den Strategie- und Entscheidungsgremien der RBG, sowie die Unterstützung bei gemeinsamen strategischen Projekten und Beratungstätigkeit.

Die weiteren Aufgaben der RZB umfassen beispielsweise die nationale und internationale Interessenvertretung. Eine ganz wesentliche Funktion ist die des Transmissionsriemens zwischen den Eigentümern aus der RBG und dem größten Beteiligungsunternehmen, der RBI. Die RZB hält an ihrer börselisteten Tochter RBI rund 78,5 Prozent. Über die RBI besitzt sie eines der größten Banknetzwerke in Zentral- und Osteuropa. 15 Märkte der Region werden durch Tochterbanken abgedeckt – mit weiteren Leasingfirmen und einer Reihe anderer Finanzdienstleistungsunternehmen sind es 17 Märkte. Knapp 60.000 Mitarbeiter betreuen ca. 14 Millionen Kunden in rund 3.000 Geschäftsstellen. Neben ihren Heimmärkten CEE und Österreich ist die RZB über die RBI in den Wachstumsregionen Asiens und den wichtigsten Finanzzentren der Welt vertreten. Auch das Risikomanagement im Konzern ist ein integraler Bestandteil der Gesamtbanksteuerung. Die Aufgaben im Beteiligungsmanagement sind geprägt von langfristigen strategischen Beteiligungen an Banken, Finanzinstituten sowie weiteren Unternehmen. Schließlich sind noch die Innenrevision der RZB und die Konzernrevision der RZB Group in der Konzernspitze angesiedelt.

Aufbau und Eigentümerstruktur

Die RBG ist dreistufig aufgebaut. Auf der ersten Stufe stehen die lokalen selbständigen Raiffeisenbanken und ihre Zweigstellen. Die zweite Stufe bilden die acht Raiffeisen-Landeszentralen. Sie stehen im Eigentum der Raiffeisenbanken des jeweiligen Bundeslandes. Die RZB bildet als Spitzeninstitut der RBG die dritte Stufe. Die RBG verfügt über das dichteste Bankstellennetz Österreichs und repräsentiert ein gutes Viertel des gesamten heimischen Bankwesens. Sie verwaltet rund € 83 Milliarden Einlagen inländischer Kunden (exklusive Bauspareinlagen) und rund € 50 Milliarden an Spareinlagen. In der Finanzierung liegt der Schwerpunkt bei klein- und mittelständischen Unternehmen, Tourismus und Landwirtschaft.



RZB und RBI Headoffice:
Am Stadtpark 9, 1030 Wien

Die RBG erreichte ihre starke Marktposition durch gesundes Wachstum aus eigener Kraft. Die 527 selbständigen Raiffeisenbanken bilden mit ihren 1.689 Bankstellen ein flächendeckendes und weitläufiges Bankstellennetz in Österreich. Damit hält die RBG einen Anteil von rund 44 Prozent an allen österreichischen Bankniederlassungen.

Nachhaltigkeits-Highlights aus den Beteiligungen

Das Beteiligungsportfolio der RZB leitet sich aus ihrer Rolle als Spitzeninstitut der RBG ab und wird durch ihre Drehscheibenfunktion in ihrem Heimmarkt Österreich und CEE ergänzt.

Raiffeisen-Leasing

Die Raiffeisen-Leasing ist eine 100-prozentige RBG-Tochter und seit 40 Jahren in Österreich und im Ausland tätig.

Fokus erneuerbare Energie

Neben den klassischen Leasingfinanzierungen wandte sich das Unternehmen verstärkt dem Thema erneuerbare Energie zu. Hier zählt es mit Projekten im Bereich der Windkraft, Biotreibstoffe-, Biomasse-, Photovoltaikanlagen und Wasserkraft zu den größten Investoren in Österreich.

Fokus Elektromobilität

Ein Schwerpunkt des Unternehmens liegt in der Förderung der Elektromobilität sowie der Bewusstseinsbildung und Umsetzung in Fremdenverkehrsregionen ebenso wie im innerstädtischen Verkehr. Auf der Entwicklung kombinierter Produkte mit Stromversorgern und Automobilhändlern liegt ein besonderes Augenmerk. Gemeinden und Städte sind in diesem Prozess wichtige Stakeholder. Weiters wurde die Plattform www.rl-mobil.at ins Leben gerufen. Ziel ist es, im Laufe des Jahres 2011 Leasingverträge für etwa 600 Elektroautos im Inland zu abzuschließen.

Raiffeisen evolution project development

Raiffeisen evolution ist ein in Österreich sowie CEE und SEE tätiges Immobilien-Unternehmen mit Sitz in Wien. Bei der Planung, dem Bau und Management von Immobilien legt das Unternehmen besonderen Fokus auf Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimafreundlichkeit sowie Ressourcenschonung.

Fokus Ressourcenschonung

Das ECO-BASE®-Wohnkonzept wurde entwickelt, um die Errichtung von Gebäuden mit einem möglichst hohen Energiestandard zu fördern. Das nachhaltige Bürokonzept „ecology offices“ schafft im Betrieb kosteneffiziente Büroflächen und treibt die Symbiose von Ökologie und Ökonomie von Büroimmobilien in Österreich sowie in CEE und SEE voran. Für das Headquarter in Wien bezieht das Unternehmen ausschließlich Strom aus Wasserkraft.

Fokus soziales Engagement

Mit dem jährlichen Engagement für das Sozialprojekt Concordia von Pater Georg Sporschill SJ in Rumänien, Bulgarien und der Republik Moldau übernimmt Raiffeisen evolution auch gesellschaftliche Verantwortung.

Fokus Dialog mit Stakeholdern

Der aktive Dialog mit ihren Stakeholdern hat einen großen Stellenwert in der Unternehmenskultur. Dadurch werden Chancen und Risiken im Hinblick auf soziale und ökologische Fragestellungen erarbeitet. Die jährlich stattfindenden „Ökologiegespräche“ oder der „Ökoenergie-Blog“ bieten einen optimalen Rahmen hierfür.

Sparte	2010	
	Projekte	Kumulierte Werte bis 31.12.2010 in € Mio.
Biotreibstoffe	3	90,16
Biogas	11	16,52
Biomasse	9	77,46
Bioöl	6	34,25
Photovoltaik	17	54,95
Windkraft	17	314,04
Gesamt	63	587,38

Raiffeisen Bausparkasse

Die Raiffeisen Bausparkasse ist das Spezialinstitut der RBG für die Finanzierung, Erhaltung und Verbesserung von Wohnraum.

Fokus Wohnraum

In den 50 Jahren ihres Bestehens stellte die Raiffeisen Bausparkasse über € 24 Milliarden an Finanzierungsleistung zur Verfügung, und ist somit einer der größten Wohnbaufinanziers des Landes. Sie ermöglichte mehr als 420.000 Familien die Schaffung eigener vier Wände.

Fokus Umwelt

Die Raiffeisen Bausparkasse steigert das Umweltbewusstsein ihrer Kunden durch gezielte Informationen zu den Themen Energiesparen, Sanieren und umweltfreundliches Bauen. Aktionen wie das Energiespardarlehen motivieren zusätzlich zur Umsetzung ökologischer Bauvorhaben.

Im internen Bereich der Betriebsökologie setzt das Umweltteam Projekte in den Bereichen Abfallvermeidung und -entsorgung um. Die Reduktion der Heizungs- und Kühlenergie wurde durch Folierung der Fenster und die Einführung eines Energiedatenerfassungssystems bereits realisiert. Seit 2009 ist die Raiffeisen Bausparkasse durch ihre Umweltleistungen ausgezeichnete ÖkoProfit-Betrieb der Stadt Wien.

Initiativen wie das Energiespardarlehen motivieren zusätzlich zur Umsetzung ökologischer Bauvorhaben und leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass Raiffeisen-Bausparer verstärkt in thermische Sanierungsmaßnahmen investieren. Im Jahr 2010 entfielen bereits 38 Prozent der Finanzierungszusagen auf Sanierungen und Renovierungen, auf diese Weise wird maßgeblich dazu beigetragen, die energetische Situation im Wohnbereich zu verbessern.

Raiffeisen Capital Management

Raiffeisen Capital Management (RCM) ist als Spezialinstitut der Asset Manager der RBG. Mit einem verwalteten Fondsvolumen von € 29,1 Milliarden und einem Marktanteil von 20,2 Prozent ist das Unternehmen Marktführer in Österreich.

Neben Maßnahmen zum Umweltschutz und dem nachhaltigen Umgang mit Mitarbeitern hat die RCM spezielle Produkte zur Förderung von ethischen Investments eingeführt – Raiffeisen-Österreich-Rent und Raiffeisen-Ethik-Aktien.

„Wertorientiertes Investieren setzt voraus, dass Unternehmen nachhaltig und langfristig agieren.“

Klaus Glaser, Leiter Produktmanagement

Fokus ethisches Investment

Kriterien für ethische Investments sind strenger als jene für herkömmliche Investments. Um sicherzustellen, dass diese eingehalten werden, wird das Investment-Universum schon im Vorfeld durch einen Ethikbeirat überprüft und kontrolliert. Für den Raiffeisen-Ethik-Aktienfonds werden Investitionsentscheidungen aufgrund der Bewertung von oekom research getätigt. Dieses Unternehmensrating bewertet die Verantwortung des Unternehmens gegenüber den von den Unternehmensaktivitäten betroffenen Menschen, der Gesellschaft und den Kulturen sowie der Umwelt.



**In Zeiten ständiger
Veränderung**

**nutzen wir Chancen
für die Zukunft.**

Treiber der Transformation

Zentral- und Osteuropa (CEE) ist Heimat für rund 310 Millionen Menschen. Während des Großteils des 20. Jahrhunderts standen die Länder des ehemaligen Ostblocks im Einflussbereich der Sowjetunion. Das Resultat der kommunistischen Regimes war nicht nur eine den Bedürfnissen der Menschen nicht entsprechende Wirtschaft insgesamt, sondern als Teil davon auch ein schlecht ausgeprägter und ineffizienter Finanzsektor.

Beinahe alle Staaten der Region haben seit den Umbrüchen des Jahres 1989 und danach einen politischen Systemwandel von der Diktatur zur Demokratie vollzogen. Er wurde von einer wirtschaftlichen Transformation begleitet, also dem Übergang von einer zentralistisch gelenkten zu einer freien und wettbewerbsorientierten Wirtschaft.

Der politische Transformationsprozess als erster Teil des Systemwandels ist mittlerweile fast abgeschlossen. So gibt es heute in nahezu allen Ländern der Region demokratisch gewählte Regierungen, viele davon haben ihr Land in die Europäische Union, zwei (die der Slowakei und Sloweniens) sogar in die Eurozone geführt. Aber auch nach mehr als zwei Jahrzehnten ist der Wandel der Wirtschaftssysteme noch nicht vollständig abgeschlossen. Das zeigt sich insbesondere in der auch nach der Weltwirtschaftskrise im Vergleich zu Westeuropa deutlich stärkeren Wachstumsdynamik der einzelnen Volkswirtschaften. Diese spiegelt den nach wie vor starken Auf- und Nachholbedarf wieder.

Die Rolle ausländischer Banken in CEE

Schon vor dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989 und dem damit verbundenen Ende des Kommunismus in CEE war die Region für die Wirtschaft und Banken Österreichs ein attraktiver und zukunftsreicher Markt. Österreich war nicht nur aufgrund seiner geografischen Lage ein im wahrsten Sinne des Wortes naheliegender Partner, auch die historische Verbun-

denheit, auf der viel an gegenseitigem Vertrauen beruhte, spielte eine wesentliche Rolle.

Wirtschaftliche Chancengleichheit ist einer der wesentlichsten Grundsteine für ein stabiles politisches System. Die Wirtschaft, finanziert von einem soliden Bankenapparat, ist somit der Kern jeder gesellschaftlichen Entwicklung.

CEE hat seinen politischen Transformationsprozess weitestgehend vollzogen. Der Wandel des Wirtschaftssystems ist jedoch noch nicht vollständig abgeschlossen.

Aufbauend auf diesem Gedanken sind die Funktionen österreichischer Banken in CEE vielfältig. Sie sind Begleiter westlicher Unternehmen in die Region, sowohl Handelsbeziehungen als auch Investitionen betreffend. Insbesondere Eigenkapitalinvestoren schätzen die Präsenz einer ihnen vertrauten Bank, idealerweise ihrer Hausbank, in dem Land, in dem sie sich an einem Unternehmen beteiligen oder ein eigenes gründen wollen. Das Vertrauen in ausländische Banken bringt somit Kapital für die produzierende Wirtschaft und unterstützt die Internationalisierung lokaler Unternehmen in CEE. Die qualitative Verbesserung des Bankensektors durch Know-how-Transfer in die Region trägt ebenfalls zur wirtschaftlichen, und damit auch zur politischen und gesellschaftlichen Stabilität bei.

Die gute Kenntnis des Markts sowie ihre Pionierrolle im Vorantreiben und in der Förderung der Transformation machten die RZB Group zu einer der größten und erfolgreichsten ausländischen Bankengruppen in CEE. Dass von diesem Erfolg nicht nur die Gruppe selbst profitierte, sondern auch die Wirtschaft und damit die Menschen der einzelnen Länder der Region, wird u. a. durch die Tatsache belegt, dass allein durch den Expansionsprozess der RZB Group selbst rund 20.000 Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Regionale Verantwortung neu interpretiert

25 Jahre nach der Eröffnung der ersten Raiffeisen-Bank jenseits des Eisernen Vorhangs sprechen wir mit RBI-Generaldirektor Dr. Herbert Stepic und Krisztina Horvath, Vorstandsmitglied der Raiffeisen Bank in Ungarn, über die Transformation in Zentral- und Osteuropa und darüber welchen Beitrag Raiffeisen dazu leisten konnte.



Foto: Franz Gruber / KURIER

Was trieb Sie 1986 an, in einem Land jenseits des Eisernen Vorhangs eine Tochterbank zu eröffnen? Die Transformation von CEE steckte damals ja noch in den Kinderschuhen.

Herbert Stepic: Richtig, und wir waren damit Pioniere dieser wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation. Wir haben geholfen, diesen Prozess einzuleiten und haben ihn schließlich auch signifikant unterstützt und mitfinanziert. Nach Jahrzehnten ohne belebende Konkurrenz durch private Banken war die Nachfrage nach modernen und kundenfreundlichen Bankdienstleistungen ungemein stark. Nicht zuletzt deswegen ist der Bankensektor in CEE noch dynamischer gewachsen

als die Volkswirtschaften insgesamt. Für uns, die wir die Region schon seit langem gut kennen, war das eine einmalige Chance, unseren geschäftlichen Radius zu vergrößern.

Wenn wir den Blick zurück richten, in die Zeit des Eisernen Vorhangs, der Trennung Europas. Welche Funktionen nahmen die Banken im ehemaligen Ostblock ein?

Krisztina Horvath: Das Bankwesen Zentral- und Osteuropas war in den Jahrzehnten der kommunistischen Herrschaft monopolistisch organisiert und gelenkt – genauso wie die gesamte Wirtschaft in der Region. In den meisten Ländern gab es eine Zentralbank mit Filialen, die die Funktionen einer Kommerzbank erfüllten. Gleichzeitig gab es Sparkassen, die Ersparnisse der Bevölkerung verwalteten, sprich, minimal verzinsten. Es dauerte bis in die 1960er und 1970er Jahre, bis in einigen Ländern Spezialbanken, wie etwa Außenhandelsbanken auftauchten, die das Kredit- oder Auslandsgeschäft abwickelten.

Sie haben einmal gesagt: „Die Raiffeisen Bank in Ungarn ist der Nukleus unseres Netzwerkes in CEE.“ Was qualifizierte Ungarn zum Ausgangspunkt dieser Pionierfunktion?

Herbert Stepic: Im Jahr 1986 lud die ungarische Nationalbank – in Vorbereitung auf die Umstellung des Bankenmarkts von einem Mono- zu einem Mehrbankensystem – die RZB, die Deutsche Genossenschaftsbank und die International Finance Corporation (IFC) – eine Tochter der Weltbank – sowie sechs weitere Organisationen ein, gemeinsam eine Bank in Ungarn zu gründen. 1987 starteten wir schließlich unsere Geschäftstätigkeit, damals noch unter dem Namen Unicbank. Diese Gründung war natürlich ein Sprung ins kalte Wasser. Wir haben uns aber schnell warm geschwommen und schon im ersten Jahr Geld verdient.

Spielten da auch die historischen Verflechtungen zwischen Österreich und Ungarn eine Rolle?

Krisztina Horvath: Möglicherweise, aber vorrangig war, dass Ungarn im ehemaligen Ostblock schon immer zu den liberalsten Ländern zählte. So war es eben auch schon vor dem Fall des Eisernen Vorhangs möglich, Banken zu gründen, die nicht allein im Eigentum des Staates standen. 1986 war der Startschuss, und mittlerweile betreuen wir in 144 Filialen mit mehr als 3.200 Beschäftigten über 640.000 Kunden. Zuerst etablierten wir also eine starke Bank. Das stabilisierte den Bankensektor und kurbelte die Wirtschaft weiter an.

Das Image der Banken in der Bevölkerung war damals sehr schlecht. Lag das daran, dass Banken die Hüter des kapitalistischen Geldgeschäfts waren?

Krisztina Horvath: Nein, so würde ich das nicht gelten lassen. Das schlechte Ansehen rührte meiner Meinung nach nicht daher, dass die Gesellschaft kommunistisch geprägt war, sondern dass die Banken die Kunden nur sehr spärlich betreuten – wenn überhaupt. Die Banken in Zentral- und Osteuropa boten so gut wie keines der im Westen schon damals gut etablierten Finanzdienstleistungsprodukte an. Von der Möglichkeit, Wertpapiere zu kaufen, so sie überhaupt verfügbar waren, konnte keine Rede sein. Was es aber gab, waren staatlich gelenkte Umschuldungen, beispielsweise in Südosteuropa. Diese zogen eine starke Geldentwertung nach sich, und viele Menschen büßten ihre Ersparnisse ein. Eine bittere Erfahrung, die jedoch erklärt, warum gerade in dieser Region eine vertrauenswürdige Marke wie Raiffeisen so großen Erfolg haben konnte.

Wie erarbeiten Sie sich das Vertrauen Ihrer Kunden und wie halten Sie es aufrecht?

Herbert Stepic: Wir mussten und müssen nur auf unsere Geschichte und unser Handeln verweisen. Zuerst auf Österreich, wo in 125 Jahren noch nie ein Sparer auch nur einen Heller, Schilling oder Euro durch unser Verschulden verloren hat. In weiterer Folge auf unser Engagement in Zentral- und Osteuropa. Da eilte uns der Ruf einer vertrauenswürdigen Bank von einem Markt zum nächsten voraus. Die Leute haben schnell gesehen, dass wir ein sicherer Hort für ihr Ersparnis sind und uns nicht beim ersten Gegenwind aus einem Markt zurückziehen. Das war schon bei der Finanzkrise 1998 in Russland so: Die Leute standen vor den Staatsbanken Schlange, um ihr Geld abzuheben und vor den Raiffeisenbanken, um es dort einzuzahlen. Dazu braucht es eine auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgelegte Strategie, die natürlich auch uns selbst zugutekommt. Eine auf langfristigen und im Wesentlichen organischen Wachstum aufgebaute Geschäftsentwicklung wird auch zu entsprechendem Erfolg und nachhaltiger Wertsteigerung führen. Und hier schließt sich der Kreis: Wenn ich als Unternehmen Erfolg habe, steigert das automatisch das Vertrauen meiner Kunden.

Krisztina Horvath: Es ist natürlich auch unser klares Ziel, unsere soziale und ökologische Verantwortung mit unserem ökonomischen Handeln zu verbinden. Wirtschaftliche Tätigkeit muss im Einklang mit Nachhaltigkeit gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft stehen. Unsere Schwerpunkte sind hier Umwelt- und Klimaschutz, sowie eine andauernd positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung.

Wie sieht Ihre Strategie für die Zukunft aus?

Herbert Stepic: Wir werden unsere Strategie nicht ändern. Wenn sich sinnvolle Chancen ergeben, werden wir sie nutzen. Das war zuletzt im Februar 2011 in Polen so, als wir 70 Prozent der Polbank gekauft haben. Gemeinsam mit ihr werden wir in Polen mehr als 400 Geschäftsstellen und rund 1 Million Kunden haben. Zusätzlich planen wir, die gegen Jahresende 2010 in der Slowakei in Betrieb gegangene Internetbank ZUNO auch in der Tschechischen Republik und Ungarn sowie in weiterer Folge in anderen Märkten der Region, zu etablieren. Mit ZUNO erreichen wir vor allem das rasch wachsende Segment von Kunden, die Bankgeschäfte hauptsächlich über das Internet abwickeln und selten eine Filiale aufsuchen. Einer unserer Leitsprüche ist: „Wir sind gekommen um zu bleiben.“ Das kann man mittlerweile sogar etwas ausweiten. Ich würde sagen, dass wir nach Zentral- und Osteuropa gekommen sind, um nachhaltig zur weiteren Verbesserung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situation beizutragen. Somit werden wir auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten genug zu tun haben.



Foto: Tamas Millok

Die Transformation der Finanzmärkte nach Lehman Brothers

Der 15. September 2008 stellt eine Zäsur in der Finanzwirtschaft der neueren Zeit dar. An diesem Tag wurde bekannt, dass die US-Investmentbank Lehman Brothers nicht von der amerikanischen Regierung gerettet werde und noch am selben Tag Insolvenz beantragen musste.

Dieses Ereignis veränderte die Finanzmärkte signifikant und hatte weltweit gravierende makroökonomische Folgen. Es war der Beginn der größten Weltwirtschaftskrise in Friedenszeiten seit den 1930er-Jahren. Die deutlichen Wachstumsverlangsamungen im Vergleich zu den Jahren vor der Krise werden vermutlich auch noch auf die nächsten Jahrzehnte großen Einfluss haben.

Die Finanzmärkte befanden sich in einer Abwärtsspirale, die sich mit zunehmender Rasan zu drehen begann.

Die Ereignisse trafen die Länder in CEE mit etwas Verzögerung, sorgten aber dennoch für teilweise dramatische Auswirkungen. Einige Länder der Region gerieten in ein Marktumfeld, in dem sie ihre externe Finanzierung nicht mehr über die freien Finanzmärkte sicherstellen konnten. Sie mussten sich an den Internationalen Währungsfond (IWF) und andere supranationale Finanzinstitutionen bezüglich einer Übergangsfiananzierung wenden. Nach Verhandlungen über Zahlungsmodalitäten und Bedingungen im Hinblick auf Budgetpläne und notwendige Reformmaßnahmen erhielten beispielsweise die Ukraine, Ungarn, Serbien und Rumänien derartige Kredite, hauptsächlich durch den IWF, aber auch durch die EU und die Weltbank.

Konsolidierung des Systems

Die politischen Reaktionen waren der Dramatik der Ereignisse angemessen und führten zu teils drastischen Sparmaßnahmen. Während Polen als einziges Land der EU ohne Rezession durch die Krise kam, gab es z.B. in der Tschechischen Republik oder in Rumänien massive Sparprogramme und Kürzungen im öffentlichen Sektor.

Die Republik Österreich setzte bereits im Oktober 2008 als Reaktion auf die Auswirkungen der globalen Finanzkrise weitreichende Maßnahmen, darunter ein Maßnahmenbündel für Banken im Ausmaß von € 100 Milliarden. Dieser Schritt war kein Alleingang, sondern Teil eines konzertierten Plans für den gesamten Euroraum. Das Bündel umfasste sowohl Garantien für Anleihen als auch Partizipationskapital zur Stärkung der Eigenmittel der Banken.

Der Interbankenmarkt erwartete nämlich infolge des Falls von Lehman Brothers und der darauf folgenden Vertrauenskrise deutlich höhere Eigenkapitalquoten für die gegenseitigen Finanzierungen als vor der Krise. Nur Banken, die mit genügend Eigenkapital ausgestattet waren, konnten sich auf dem Finanzmarkt zu akzeptablen Preisen mit Liquidität versorgen. Das europaweit geschnürte Maßnahmenpaket führte Eigenkapital zu und sorgte dadurch für Stabilität und Vertrauen.

Die RZB hat in diesem Zusammenhang im Frühjahr 2009 mit der Republik Österreich einen Vertrag geschlossen, wonach diese € 1,75 Milliarden Partizipationskapital zeichnete. Bereits zuvor wurden € 750 Millionen an Partizipationskapital von den Eigentümern der RZB und privaten Dritten gezeichnet.

Neue Herausforderungen

Die Probleme mancher westeuropäischer Banken betreffend Refinanzierung und Eigenmittelausstattung hatten zur Folge, dass sie bei Kreditvergaben deutlich restriktiver vorgehen. Das ist in dem wichtigen Tätigkeitsbereich der RZB Group in Zentral- und Osteuropa der Fall. In dieser Region wird weiterhin eine sehr träge Entwicklung der Kreditaufnahme berichtet. Beschleunigte Konsolidierung westeuropäischer Banken in Kombination mit neuen Strukturen im Finanzsektor kann den Kreditfluss auch in Zentral- und Osteuropa wieder verstärkt in Gang setzen und damit die Konjunktur unterstützen. Die Forcierung dieser positiven wechselseitigen Prozesse ist eine wichtige mittelfristige Herausforderung.

Univ.-Prof. Dr. Michael Landesmann, Institutsvorstand für ökonomische Theorie und quantitative Volkswirtschaftslehre an der Johannes Kepler Universität in Linz und wissenschaftlicher Leiter des Wiener Instituts für Internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW), zu den wesentlichen Herausforderungen für die Finanzindustrie.

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen für den Finanzmarkt in den nächsten Jahren?

Michael Landesmann: Drei Jahre nach dem Ausbruch der internationalen Finanzmarktkrise ist das Bankensystem in manchen Ländern immer noch in einem sehr fragilen Zustand, und die zusätzlichen Auflagen bezüglich neuer Regulierungsmechanismen sind nicht vollständig beschlossen bzw. umgesetzt. Die politische Herausforderung einer länderübergreifenden Abstimmung der Reformen im Finanzmarktbereich ist immens, vor allem aufgrund unterschiedlicher Interessenslagen und der schwierigen europäischen und internationalen Koordinationsprobleme. Ich nehme an, dass die Reformen einen Kompromiss und damit nicht unbedingt die optimale Regulierungsarchitektur, weder auf europäischer noch auf weltweiter Ebene, ergeben werden.

Wie kann eine erneute Krise verhindert werden?

Michael Landesmann: Längerfristig ist es notwendig, Reformen einzuführen, die eine Wiederholung der Dynamik verhindern, die zur Finanzkrise geführt hat. Wichtig in diesem Zusammenhang und in Bezug auf Zentral- und Osteuropa ist die grenzüberschreitende Kooperation von Regulierungsbehörden, da in dieser Region vorwiegend internationale Banken tätig sind. Die jeweils nationalen Aufsichtsbehörden haben jedoch nur partielle Einsicht in deren Geschäftspraktiken und können daher aufgrund der heutigen gesetzlichen Grundlagen ihre Aufsichtsfunktion nur beschränkt wahrnehmen. Hier wird man jedenfalls mit Reformen zu einer europaweiten Regulierung ansetzen müssen.

Wie beurteilen Sie die Zukunftsaussichten der internationalen Finanzmärkte unter den derzeitigen Spielregeln?

Michael Landesmann: Es ist zu hoffen, dass sich die Spielregeln im Lichte der Erfahrungen der Finanz- und Wirtschaftskrise ändern werden. Aus der Krise entstandene Probleme, welche noch nicht vollständig überwunden wurden, müssen bewältigt und in zukunftsorientierte und langfristige Strategien umgewandelt werden, um neue Krisen in der Zukunft zu verhindern. Sollte dies nicht der Fall sein, werden sich Krisen dieser Art wiederholen, und das wird besonders im europäischen Kontext zu einem sich aufbauenden Druck führen. Um Risiken zu minimieren und sich bestmöglich auf so einen Fall vorzubereiten, bedarf es Maßnahmen zur vollständigen Umsetzung der bereits teilweise reformierten Regulierungen, der Einhaltung ebendieser durch Akteure am Finanzmarkt, einer strengen Bankenaufsicht und einer genauen Beobachtung der Finanzmärkte.



Univ.-Prof. Dr.
Michael Landesmann
Foto: WIIW

Optimierung der Konzernstruktur

Bereits vor Ausbruch der Finanzkrise gab es Überlegungen, die RZB Group durch Umstrukturierungen noch besser auf die Erfordernisse der zukünftigen Rahmenbedingungen auszurichten. Die Krise verhinderte 2009 die Umsetzung, da die volle Konzentration auf die Bewältigung der neuen Herausforderungen gerichtet war.

Im April 2010 präsentierten die Raiffeisen Zentralbank Österreich AG und die Raiffeisen International Bank-Holding AG schließlich den Plan, die Hauptgeschäftsfelder der RZB abzuspalten und mit der Raiffeisen International zu fusionieren. Ziel dieser Fusion war es, den Zugang der Raiffeisen International zum Eigenkapitalmarkt mit dem der RZB zum Fremdkapitalmarkt in einer Bank zu vereinen. Darüber hinaus sollte die fusionierte Bank durch das breite Vertriebsnetz der Raiffeisen International in Zentral- und Osteuropa und die umfassende Produktpalette der RZB, in ihrer Position als eine der führenden Universalbanken der Region gestärkt werden.

„Mit diesem Schritt haben wir die RZB-Konzernstruktur optimiert und die gesamte Gruppe bestens für die Zukunft gerüstet.“

Walter Rothensteiner, Generaldirektor der RZB und Aufsichtsratsvorsitzender der RBI

Am 19. April 2010 gaben die Vorstände der beiden Unternehmen ihre Entscheidung bekannt, die Umstrukturierung ihren jeweiligen Aktionären zum Beschluss vorzulegen. Anfang Juli stimmten die Anteilseigner in Hauptversammlungen diesem Vorschlag mit der erforderlichen Dreiviertelmehrheit zu.

Mit der Eintragung der Fusion in das Firmenbuch im Oktober 2010 wurde der Zusammenschluss und damit eine der wesentlichsten Änderungen in der Struktur der RZB Group rechtsgültig. Die Hauptgeschäftsfelder – vor

allem das Geschäft mit Kommerzkunden und Finanzinstitutionen, die Produktbereiche und das Investmentbanking – wurden aus der RZB abgespalten und mit der Raiffeisen International zur Raiffeisen Bank International AG (RBI) verschmolzen.

Die neue Struktur der RZB Group

Mit der offiziellen Geschäftsaufnahme der RBI stärkte die wichtigste Beteiligung der RZB Group ihre Marktposition. Die RBI vereint die Stärken der Raiffeisen International als eine führende Bankengruppe in Zentral- und Osteuropa mit jenen der RZB als Produktentwickler und führende Firmenkundenbank.

Die RBI deckt alle bisher von Raiffeisen International und RZB bearbeiteten Märkte aus einer Hand ab – das Kommerzkundengeschäft in Österreich, das weitverzweigte Banken- und Leasingnetzwerk in CEE und ergänzend das Firmenkundengeschäft in Asien und den Weltfinanzzentren. Die RBI bleibt weiterhin Teil der RZB Group, die von der RZB, dem Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich, gesteuert wird.

Gemäß österreichischem Recht ist die RBI als übernehmende Gesellschaft Gesamtrechtsnachfolgerin in Bezug auf die abgespaltenen Hauptgeschäftsfelder der RZB. Für die Kunden bedeutet dies, dass die durch die RBI übernommenen Geschäftsbeziehungen in ihrer aktuellen Form unverändert fortgeführt werden.

Die Vorteile der Fusion

Der Raiffeisen International konnte dank ihrer Börsennotierung durch Aktienemissionen auf dem Kapitalmarkt Eigenkapital akquirieren. Die RZB wiederum hatte ausgezeichneten Zugang zum Fremdkapitalmarkt (Anleihen). Durch die Fusion wurden diese Vorteile auf die neue RBI vereint.

Neue Struktur der RZB Group



Weiteres Ziel der Fusion war neben der Optimierung der Kosteneffizienz und der Stärkung der Position auf dem Heimatmarkt Österreich und CEE auch die Verbesserung des Kundennutzens. Die RBI hat jetzt eine durchgehende Wertschöpfungskette und kann ihren Service aus einer Hand anbieten. Organisatorische Synergien zwischen RZB und RBI sind ein zusätzlicher Effekt der neuen Struktur. Die Aktionäre der ehemaligen Raiffeisen International wurden durch die Fusion zu Aktionären der RBI. Sie sind also an einer Bank beteiligt, die nach Bilanzsumme etwa doppelt so groß wie die Raiffeisen International und weltweit geschäftlich aktiv ist. Diese Umstrukturierungen erfolgen innerhalb der RZB Group. An der Struktur der RBG änderte sich daher nichts. Im Gegenteil, sie gewann mit der neu aufgestellten RZB ein noch deutlicher auf sie ausgerichtetes Spitzeninstitut. Weiters erhöht sich durch die der Verschmelzung vorangegangene Kapitalerhöhung der Anteil der RBG an der börselisteten RBI.

Start mit guter Tat

Der Vorstand der RBI entschloss sich zum Anlass der Geschäftsaufnahme, zwei karitative Organisationen zu unterstützen, das Österreichische Rote Kreuz und der Verein „kleine Herzen“, mit dem die von Herbert Stepic gegründete CEE Charity schon einige Projekte zur Unterstützung bedürftiger Kinder in Zentral- und Osteuropa gemeinsam erfolgreich durchgeführt hat. Der Präsident des Roten Kreuzes, Fredy Mayer, und die Obfrau von „kleine Herzen“, Pascale Vayer, nahmen einen Scheck in Höhe von € 31.000 entgegen, den sich beide Organisationen teilen. Die Zahl 31.000 steht für die alte Bankleitzahl der RZB, die zur neuen Bankleitzahl der RBI wurde und somit die Kontinuität in der Kundenbetreuung symbolisiert. Beide Vereine stehen – wie die RBI – für starke österreichische Wurzeln gepaart mit weitreichendem internationalen Engagement. Die Hälfte der gespendeten Summe kommt der Hilfsaktion des Roten Kreuzes für Pakistan zugute.

A woman with blonde hair pulled back, wearing glasses and a blue blazer, looking directly at the camera. The background is blurred, showing other people in a professional environment.

**Verantwortungsvolles
Management**

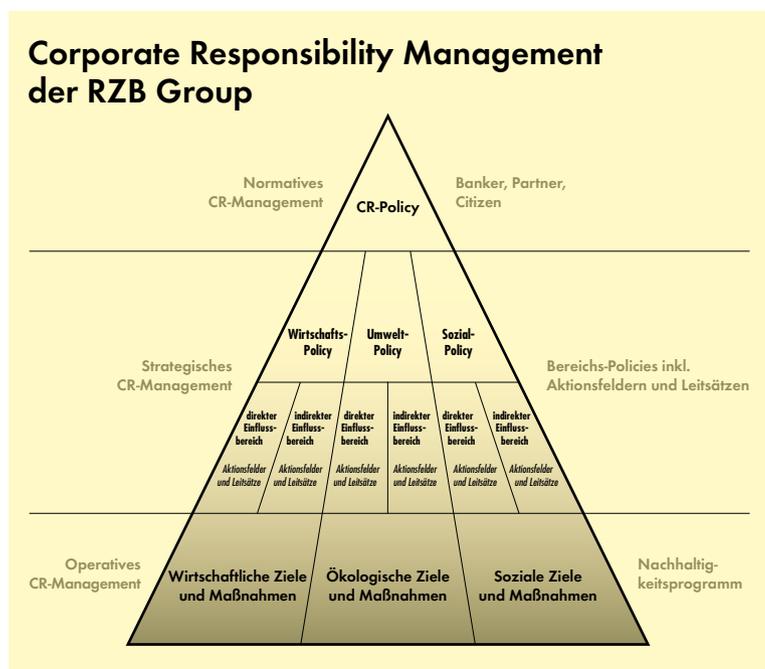
**bestimmt
unser Handeln.**

Corporate Responsibility Management

Als international tätige Bankengruppe trägt die RZB Group auch große Verantwortung gegenüber ihren Stakeholdern, der Gesellschaft und der Umwelt. Um dieser Verantwortung in allen Belangen gerecht zu werden, wurde 2010 begonnen, ein Corporate-Responsibility-Managementsystem zu entwickeln, dessen normatives Dach die Corporate Responsibility Policy ist. Mit diesem Managementsystem soll ein gruppenweit gültiger Rahmen zur Planung und Umsetzung von Projekten und Maßnahmen geschaffen werden. Ziel ist es, im Einflussbereich der RZB Group verantwortungsvoll und nachhaltig zu handeln. Die Corporate Responsibility Policy wird drei Bereichs-Policies zu Wirtschaft, Umwelt und Soziales beinhalten. Sie werden jeweils eine Präambel enthalten, in welcher der grundsätzliche Zugang und die Haltung in diesen Bereichen zum Ausdruck gebracht werden. Weiters werden darunter jeweils Handlungsebenen, Aktionsfelder und Leitsätze definiert. Operative Ziele und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm der RZB Group (s. Seite 84–85) zusammengefasst. Durch die Umsetzung der Maßnahmen und eine regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung soll eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung erreicht werden.

Handlungsebenen

Die RZB Group unterscheidet entlang der Triple Bottom Line zwischen dem direkten und indirekten Einflussbereich und korrespondierend dazu zwischen der direkten und indirekten Verantwortung. Im direkten Einflussbereich steht jene Verantwortung, die gewissermaßen im eigenen Haus im Zusammenhang mit der unmittelbaren Geschäftstätigkeit erwächst. Darunter fallen z. B. die Bereiche Personalwesen, Betriebsökologie und -wirtschaft. Darüber hinaus hat die RZB Group im Rahmen der Ausübung ihres Kerngeschäfts auch indirekt Einfluss auf die Umwelt und Gesellschaft. Hier ist das Unternehmen besonders gefordert, seine Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie einen Mehrwert im Sinne der Nachhaltigkeit erzeugen.



Aktionsfelder

Aktionsfelder sind in den Bereichs-Policies differenziert. Sie geben den groben Handlungsrahmen für die Nachhaltigkeitsarbeit vor.

Leitsätze

Die Leitsätze werden grundsätzlich bereichsübergreifend und gruppenweit gültig haben. Sie sind als übergeordnete Verhaltensregeln zu verstehen und ergänzen die Bestimmungen des RZB Group Code of Conduct.

Nachhaltigkeitsprogramm

Die Leitsätze werden auf lokaler Ebene und in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen durch operative Ziele und Maßnahmen im Nachhaltigkeitsprogramm ausgekleidet und konkretisiert. Dieses Programm wird in einem Plan-Do-Check-Act-Rhythmus umgesetzt und ist somit der letzte wichtige Teil des stringenten Corporate-Responsibility-Managementsystems.

Organisation

Parallel zur Entwicklung des Corporate-Responsibility-Managementsystems wurde 2010 auch die organisatorische Verankerung des Themas weiter vorangetrieben. Die generelle Steuerung der Nachhaltigkeitsagenden liegt in der Kompetenz des Vorstandes. Das „erweiterte CR-Komitee“ fungiert als Beratungsgremium auf höchster Ebene und hat die Aufgabe, die Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Verantwortung in der RZB Group zu begleiten. Diesem CR-Komitee gehören neben den Generaldirektoren Walter Rothensteiner (RZB) und Herbert Stepic (RBI) externe Experten unterschiedlicher Fachbereiche und Stakeholder-Gruppen an.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Koordination der Nachhaltigkeitsmaßnahmen innerhalb der RZB Group trägt das **CR-Team** unter Leitung von Heidrun Kopp. Dieses Team ist im Bereich des Sektor-Vorstandes Johannes Schuster angesiedelt. Damit ist auch sichergestellt, dass die Raiffeisen-Werte im gesamten Wirkungsbereich der RZB Group gelebt werden.

Das **CR-Projektteam** in der Wiener Zentrale der RZB Group, mit der Aufgabe die Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu planen und umzusetzen, besteht aus mehr als 30 Vertretern aller relevanten Abteilungen der RZB und RBI. Im Zuge einer Neuausrichtung wurden die Arbeitsgruppen Geschäft, Betriebsökologie und Human

Resources eingerichtet. In diesen Expertengremien werden Detailfragen geklärt, und konkrete Maßnahmen geplant und umgesetzt.

Der **Umweltausschuss** befasst sich mit der Weiterentwicklung des Umweltprogramms und dessen Umsetzung. Darüber hinaus erarbeitet er Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand im Hinblick auf ökologische Strategien, Planungen und Initiativen.

Der Umweltausschuss setzt sich aus Vertretern von Unternehmensbereichen zusammen, die für die ökologische Weiterentwicklung maßgeblich sind, und tagt anlassbezogen, mindestens aber zweimal im Jahr. Geleitet wird der Ausschuss vom Umweltbeauftragten Jürgen Scheicher.

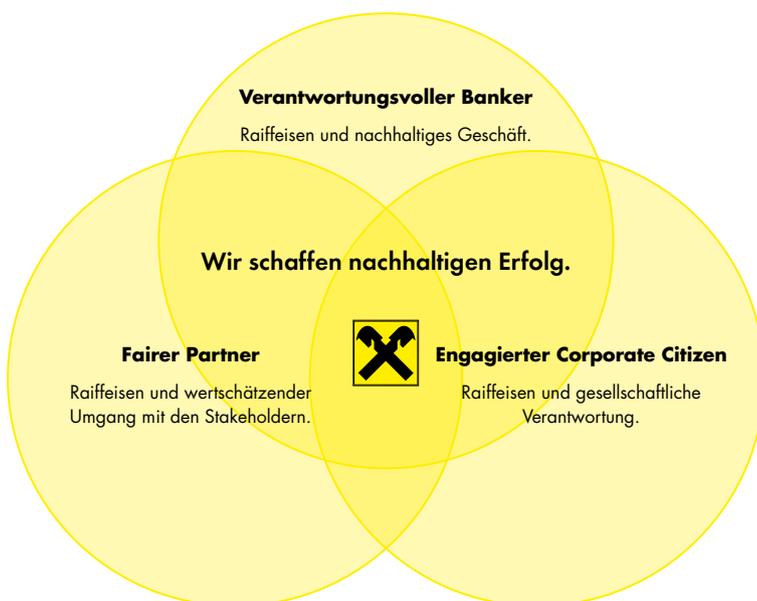
Corporate Responsibility Policy

Die Corporate Responsibility Policy ist das normative Dach des Corporate-Responsibility-Managementsystems.

Gesellschaftliche und unternehmerische Verantwortung sind integraler und selbstverständlicher Teil der Geschäftstätigkeit. Aktives Engagement soll zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens wie auch der Gesellschaft beitragen – nach dem Motto: „Wir schaffen nachhaltigen Erfolg.“

In allen Geschäftsfeldern handelt die RZB Group mit dem Ziel, verantwortungsvoller Banker, fairer Partner und engagierter Corporate Citizen zu sein.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der RZB Group



Verantwortungsvoller Banker

Im Kerngeschäft liegt der wirkungsvollste Hebel für eine nachhaltige Entwicklung. Daher sieht die RZB Group 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, Sozial- und Umweltrisiken zu vermeiden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes wie auch der Sozialstandards zu nutzen.

Fairer Partner

Als Partner pflegt die RZB Group einen fairen und wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und anderen Stakeholder-Gruppen. Voraussetzung dafür ist ein offener und konstruktiver Dialog. Dieser fördert nicht nur das gegenseitige Verständnis, sondern hilft auch, frühzeitig die Bedürfnisse der Stakeholder zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Engagierter Corporate Citizen

Das Engagement als Corporate Citizen reicht über das Kerngeschäft hinaus und hat zum Ziel, gesellschaftlichen Problemen entgegenzuwirken und die Umwelt zu schützen. Vielfalt, Toleranz und Humanismus sind tragende Konstanten des Verständnisses als Gestalter einer zukunftsgerichteten Entwicklung der Gesellschaft.

Das Corporate Responsibility Management der RZB Group fußt, wie in der Abbildung auf Seite 21 zu sehen, auf den drei klassischen Säulen der Nachhaltigkeit: Wirtschaft, Umwelt und Soziales. In den folgenden Kapiteln wird ein Überblick über den Managementzugang in diesen drei Bereichen gegeben.

Wirtschaft

Wirtschaftlicher Erfolg und unternehmerische Verantwortung gehen Hand in Hand. Denn eine hohe Rentabilität und eine langfristig profitable Entwicklung der RZB Group kommen nicht nur den Eigentümern und Aktionären zugute. Auch andere Stakeholder-Gruppen wie Mitarbeiter, Kunden, Partner oder Lieferanten profitieren von diesem Erfolg. Das bestärkt das Management in seiner wirtschaftlichen Zielsetzung, die führende Bankengruppe in Österreich sowie in Zentral- und Osteuropa zu sein und das Unternehmen noch stärker in diesen Märkten zu verankern.

Dabei werden Investitionen, Engagements und Geschäfte so gestaltet, dass sie zu einer nachhaltigen Entwicklung der Regionen und Volkswirtschaften beitragen, in denen das Unternehmen tätig ist.

Als Banker richten wir die Ausübung unserer Kerngeschäfte und Finanzdienstleistungen bewusst auf ihre Zukunftsfähigkeit aus. Das ist der wirkungsvollste Hebel für eine nachhaltige Entwicklung.

Neben den konzernweit verbindlichen Regelungen, die im RZB Group Code of Conduct festgeschrieben sind, werden in der Wirtschaftspolicy folgende ökonomische Leitsätze verankert:

- Erfolgreiches Engagement in Österreich sowie in Zentral- und Osteuropa trägt wesentlich zur langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung dieser Regionen bei.
- Investitionen sind Wachstumsimpulse, Finanzierungen in Infrastrukturprojekte sind zentrale Beiträge zur regionalen Entwicklung.
- Die Länder, in denen die RZB Group tätig ist, schaffen ein wirtschaftliches Umfeld, in dem die Bank erfolgreich tätig sein kann. Dafür leistet die Bankengruppe ihren Beitrag für die öffentliche Hand.
- Die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte (Brain Drain) ist eine der zentralen Herausforderungen in CEE. Die RZB Group schafft hochwertige Arbeitsplätze und trägt dazu bei, diesen Brain Drain in der Region zu mildern.
- Die Entlohnung der Mitarbeiter richtet sich nach ihrer Funktion, sowie nach Fähigkeiten und beruflicher Erfahrung. In der RZB Group erhalten Männer und Frauen die gleiche Bezahlung für die gleiche Tätigkeit.
- Die RZB Group leistet ihren Beitrag, um die finanzielle Allgemeinbildung zu verbessern.
- Im Dialog mit ihren Stakeholdern arbeitet die RZB Group an der Mitgestaltung einer zukunftsfähigen Finanzwirtschaft.

Umwelt

Im Bereich Umweltschutz ist die RZB Group bestrebt, dem Klimawandel entgegenzuwirken. Darin steckt eine große ökologische und ökonomische Herausforderung, denn dieser bringt auch rasche Veränderungen des Wettbewerbs und des regulatorischen Umfelds mit sich. Klimaschutz hat im Umweltmanagement der RZB Group höchste Priorität, sind doch damit erhebliche Risiken aber auch große Chancen verbunden.

Ziel ist es, als Unternehmen aktiv Umwelt- und Klimaschutz zu fördern. Wesentlich ist hier eine Verlinkung zwischen Geschäftspolitik und Klimaschutz.

Ein wichtiges Anliegen ist der schonende Umgang mit Ressourcen und Materialien. Das bedingt z. B. die Verwendung und Beschaffung von ökologisch einwandfreien Materialien, der sparsame Umgang mit Ressourcen sowie die bestmögliche Vermeidung von Abfällen und Emissionen. Dies gilt auch in Hinsicht auf die optimale Verwendung der Transportmittel. Dazu kommt der effiziente Einsatz von Energie, vor allem aus erneuerbaren oder nachwachsenden Ressourcenquellen. Die optimale Wahl der Energie stellt sich sowohl in Bezug auf die elektrische als auch die thermische Versorgung der Gebäude, Computer-, Sicherheits- und Haustechniksysteme.

Folgende Leitsätze werden in der Umwelt-Policy der RZB Group stehen:

- Die RZB Group verpflichtet sich, alle, auf die Geschäftstätigkeiten und Dienstleistungen anwendbaren regionalen, nationalen und internationalen Umweltauflagen zu erfüllen. Sie handelt umweltbewusst und strebt danach, ihre Umweltbilanz laufend zu verbessern.
- Finanzierungen von oder die Beteiligung an Geschäften bzw. Projekten, welche nachhaltig die Umwelt gefährden stehen nicht im Einklang mit der Geschäftspolitik der RZB Group.
- Als wesentliche Faktoren in den Entscheidungsprozessen werden die absehbaren Folgen, die Verfahren, Produkte und Dienstleistungen über deren gesamten Lebenszyklus hinweg für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit haben, berücksichtigt.
- An jedem Standort gibt es Mitarbeiter, die mit dem klaren Auftrag und den notwendigen Ressourcen ausgestattet sind, um kontinuierlich betriebsökologische Verbesserungen zu erzielen.
- Das Unternehmen bietet Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich Umweltschutz und Umweltmanagement an. Dies gewährleistet, dass die Mitarbeiter mögliche Umweltauswirkungen aus der Geschäftstätigkeit erkennen und in der Folge so zu minimieren.
- Die Mitarbeiter werden auch im Bereich nachhaltiges und ökologisches Finanzwesen ausgebildet, um bei der Vergabe von Krediten und Veranlagung von Geldern verantwortungsvoll handeln zu können.
- Die RZB Group entwickelt ihre Produkte und Dienstleistungen, die zur nachhaltigen Entwicklung beitragen, stets weiter und setzt auch hier gezielt Schwerpunkte.

Soziales

In der RZB Group steht der Mensch im Mittelpunkt. Das Bekenntnis zur unantastbaren Würde des Menschen und zum partnerschaftlichen und achtsamen Umgang mit allen Stakeholdern bildet dabei die zentrale Säule.

Als Arbeitgeber schafft die RZB Group ein Umfeld, in dem sie die Mitarbeiter zwar fordert, aber auch entsprechend fördert und unterstützt. Das wichtigste Prinzip ist gegenseitiges Vertrauen. Das gibt Raum für Eigenverantwortung und selbstständiges Handeln – Eigenschaften, die die Bankengruppe auch von ihren Mitarbeitern erwartet.

Die RZB Group bekennt sich zum Leistungsprinzip, aber auch zu einer offenen Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeiter fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Vielfalt, Integration und Chancengleichheit sind Grundsätze, die wertvoll und gewinnbringend sind, nicht nur im Unternehmen, sondern auch darüber hinaus.

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact hat sich die RZB Group dazu verpflichtet, innerhalb ihres Einflussbereichs die Menschenrechte zu unterstützen und zu achten. Darüber hinaus trägt sie als Corporate Citizen durch gemeinwohlorientierte Spenden und freiwillige Leistungen zur gesellschaftlichen Entwicklung bei.

Folgende Leitsätze werden ergänzend zu den Bestimmungen im RZB Group Code of Conduct in der Sozial-Policy festgeschrieben:

- Die RZB Group bietet ihren Mitarbeitern attraktive Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben fachlichen Programmen gibt es auch ein breites Angebot in den Bereichen Persönlichkeitsbildung und Coaching.

- Jeder Mitarbeiter kennt die quantitativen und qualitativen Unternehmensziele und trägt durch seine fachlichen und persönlichen Ziele zur ihrer Erreichung bei.
- Entsprechend der rechtlichen Rahmenbedingungen sind in den Konzerneinheiten die geforderten Arbeitnehmervertretungen eingerichtet. Ein offener Umgang und die gemeinsame Lösung anstehender Herausforderungen sind eine Selbstverständlichkeit.
- Die Gesundheit der Mitarbeiter wird zusätzlich zu den rechtlich vorgeschriebenen Maßnahmen durch zahlreiche freiwillige Angebote wie Gesundenuntersuchungen, Ernährungsberatungen oder Vitalchecks gefördert.
- Der Ausgleich zwischen Beruf, Familie und Freizeit ist für viele Mitarbeiter nicht einfach. Die RZB Group unterstützt ihre Mitarbeiter durch geeignete Angebote wie Teilzeitarbeitsplätze, Telearbeit oder den Betriebskindergarten.

Ziel ist es, das Bekenntnis und die Verantwortung zur Gesellschaft, in der das Unternehmen tätig ist, durch aktive Maßnahmen und Unterstützung aktueller oder akuter Anliegen unter Beweis zu stellen.

- Vorurteile und Diskriminierung von anderen Nationalitäten oder Kulturen haben in der RZB Group keinen Platz. Zum Bekenntnis zur kulturellen Vielfalt gehört auch das Übertragen von Führungsverantwortung auf lokale Mitarbeiter sowie das Fördern des Austausches zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Nationalitäten.
- Auch öffentlich tritt die RZB Group für Integration und Offenheit gegenüber anderen ein. Dazu gehört u. a., die Vorteile eines geeinten Europas hervorzuheben und der EU-Skepsis durch Aufklärungsarbeit und eine positive Vorbildrolle zu begegnen.



**Offener Dialog
mit Stakeholdern**

**ist Teil unserer
Unternehmenskultur.**

Unsere Stakeholder

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

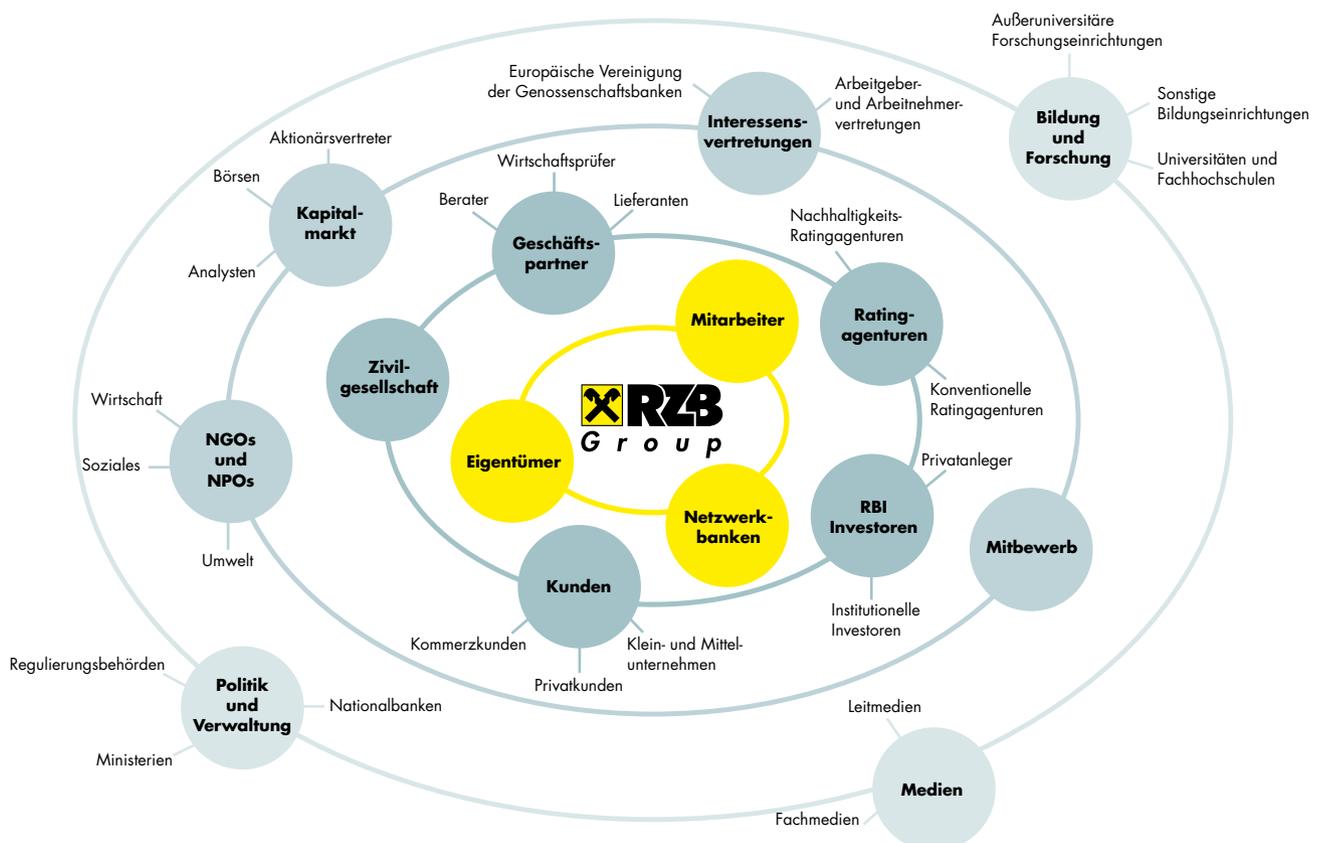
Der aktive und offene Dialog mit allen Stakeholdern erweitert die Perspektive und zeigt neue Blickwinkel. Im Gespräch mit ihnen bekommt das Unternehmen ein Gefühl dafür, wie es intern und extern wahrgenommen wird. Die unterschiedlichen Erwartungen und Sichtweisen dienen zur Identifikation wesentlicher Themen und Herausforderungen und sind somit auch wichtige Grundlage für unter-

schiedliche Managemententscheidungen. Gleichzeitig besteht im Gespräch mit den Stakeholdern die Möglichkeit, die eigenen Positionen und Ansichten zu Geschäftstätigkeiten darstellen und erklären zu können.

Das Stakeholder-Management der RZB Group umfasst mehrere Elemente. So findet jedes Jahr das so genannte Group Meeting statt. Dies ist eine Management-Veranstaltung, zu der alle Vorstandsmitglieder des internationalen Raiffeisen-Netzwerks nach Österreich eingeladen werden, um mit Vertretern und Managern der RZB Group strategische Weichenstellungen und aktuelle Themen zu diskutieren.

2010 wurde eine umfassende Befragung unter den Mitarbeitern und Führungskräften nach der Appreciative-Inquiry-Methode durchgeführt. Weiters fand das erste RZB Group Stakeholder Council im Oktober 2010 statt.

Die Stakeholder-Gruppen der RZB Group



Appreciative-Inquiry-Befragung

Zwischen Februar und August 2010 wurden rund 60 Mitarbeiter zu ihrer Meinung in Bezug auf das Thema Corporate Responsibility in der RZB Group befragt. Sie wurden vom CR-Projektteam ausgesucht und persönlich interviewt. Neben dem Projektteam selbst wur-

mentsystems hat die Befragung auch zu einer stärkeren Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern beigetragen.

Insgesamt wurden rund 60 Interviews in Form von aktivierenden Befragungen in Österreich und CEE geführt. Auch externe Stakeholder wurden hier eingebunden.

den auch Vorstände, Abteilungsleiter, Young Professional Potentials, das CR-Komitee und die Generaldirektoren der Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa nach ihren Erwartungen und Anforderungen im Zusammenhang mit der ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung des Unternehmens befragt. Die Interviews wurden von einem externen Partner durchgeführt um die absolute Anonymität und Vertraulichkeit zu gewährleisten. Damit war sicher gestellt, dass die Befragten sehr offen, ehrlich und durchaus kritisch ihre Meinung äußern konnten. Neben dem Informationsgewinn für die weitere Arbeit und die Basis für die Entwicklung des Corporate Responsibility Manage-

Für die Befragten bestanden keine Zweifel, dass Unternehmen in ihren Tätigkeiten und Geschäften Verantwortung für Mensch und Umwelt übernehmen müssen. So wünschten sie sich auch für die RZB Group eine kongruente Nachhaltigkeitsstrategie, die die Frage, was „gesellschaftliche Verantwortung für die RZB“ heißt, konkret und griffig beantwortet. Denn „CR darf nicht nur gemacht werden, weil es schick ist – sondern weil es wirklich notwendig ist“, so die Forderung eines Mitarbeiters. Viele der Befragten betonten auch, dass glaubwürdiges Nachhaltigkeitsmanagement im Kerngeschäft beginnt und somit entsprechende nachhaltige Finanzprodukte entwickelt werden müssten. Insbesondere in den Märkten in Zentral- und Osteuropa, wo die RZB Group einer der führenden Finanzdienstleister ist, sind die Wirkungsmöglichkeiten aus Sicht der Stakeholder besonders groß.

Diesbezüglich konstatiert ein Großteil der Befragten in der RZB Group Verbesserungspotenzial und regt an, dass die Gruppe ihre Verantwortung noch umfassender wahrnehmen soll.

Die Befragung zeigt klar, dass mit einer glaubwürdigen Implementierung von Corporate Responsibility in das Unternehmen auch ein Kulturprozess einhergehen sollte. Denn unternehmerische Verantwortung müsse vorgelebt werden und für jeden einzelnen Mitarbeiter spürbar sein. Dabei wurde mehrmals die große Bedeutung der internen Kommunikation betont. „Reden und Handeln sollen in stimmige Authentizität gebracht werden.“

Kunden, Geschäftspartner und NGOs wurden als wichtigste externe Stakeholder-Gruppen genannt. Dieser Forderung wurde zuletzt durch das im Oktober 2010 abgehaltene RZB Group Stakeholder Council nachgekommen, in dem neben den angesprochenen Stakeholder-Gruppen auch Vertreter weiterer Anspruchsgruppen um ihre Sichtweisen und Meinungen gebeten wurden.



Foto: Katharina Rossboth

Stakeholder Council

Der Dialog mit den Stakeholdern geht für die RZB Group weit über den Austausch von Informationen und Ideen hinaus. Vielmehr ist es ein Anliegen, ein tieferes gegenseitiges Verständnis zu gewinnen und ein wertschätzendes Klima der Akzeptanz zu schaffen. Um dies zu ermöglichen, bedarf es Räume für einen öffnenden, produktiven und persönlichen Dialog mit den Stakeholdern.

Am 27. Oktober 2010 wurden ausgewählte interne und externe Stakeholder zum ersten RZB Group Stakeholder Council eingeladen. Einen Nachmittag lang wurde über die Erwartungen der Stakeholder gegenüber der RZB Group diskutiert, um gemeinsame zukunftsweisende Entwicklungspfade für das Unternehmen zu entwickeln.

Die Anwesenden wurden in folgende sieben Stakeholder-Gruppen eingeteilt: Politik & Verwaltung, NGOs & NPOs, Medien, Finanzwelt & Ratingagenturen, Bildung & Forschung, Kunden & Partner sowie Interessensvertretungen. Die internen Stakeholder, Mitarbeiter der RZB Group, bildeten eine separate achte Gruppe. Die Gruppen wurden gebeten, in Kleingruppen ihre Anliegen und Erwartungen zu diskutieren und im Plenum repräsentativ für die jeweilige Anspruchsgruppe zu präsentieren.

Die vorgebrachten Themen wurden in die drei Blöcke Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft, zusammengefasst und an Thementischen diskutiert. Sowohl interne wie externe Stakeholder hatten die freie Wahl, sich für einen der Themenblöcke zu entscheiden.

Ein Auftrag an die RZB Group

Am Ende der „mutigen, konstruktiven und authentischen Veranstaltung“, wie ein Teilnehmer sie im anonymen Feedback-Bogen bezeichnete, bedankte sich RZB-Vorstand Johannes Schuster für den offenen und ehrlichen Austausch und unterstrich den Handlungsbedarf. Die RZB Group soll „zum Vorreiter einer



Angeregte Diskussion beim Stakeholder Council.
Foto: Katharina Rossboth

Bewegung für die Zukunft, die nicht aufzuhalten ist“ werden, wie es ein Teilnehmer visionär ausdrückte. Das zweite RZB Group Stakeholder Council ist für Herbst 2011 geplant.

Anregungen der Stakeholder

- Die RZB Group soll aktiv die Diskussion über die Zukunftsfähigkeit des Finanzsystems anstoßen und vorantreiben.
- Nachhaltige Aspekte sollen in Kreditgeschäften und die Bonitätsprüfung eingebunden werden.
- Die RZB Group soll ein stärkeres Augenmerk auf den Bereich der ethischen Investments legen.
- Die Kommunikation über die wirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung der Bankengruppe soll forciert und offen geführt werden.
- Chancengleichheit und Diversität müssen auch weiterhin im Fokus der Unternehmenskultur stehen.
- Die RZB Group ist als wesentlicher Teil der Wirtschaft in ihrem Heimmarkt verpflichtet, sich an der Entwicklung der Gesellschaft zu beteiligen. Diesen Auftrag soll sie in Zukunft verstärkt wahrnehmen.

Die Inhalte der Diskussionen sowie die Anregungen aus den Stakeholder-Gruppen wurden sowohl bei der Entwicklung des Corporate-Responsibility-Managementsystems als auch bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes berücksichtigt.



**Ein lebenswertes
Umfeld**

**steht in
unserem Fokus.**

RZB Group

Corporate-Governance-Bericht

Die RZB Group hat sich einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung verpflichtet, die sich an den genossenschaftlichen Raiffeisen-Prinzipien und dem gruppenweit gültigen Code of Conduct orientiert. Die RBI als börsennotiertes Unternehmen verpflichtet sich zudem zur Einhaltung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) in seiner Fassung vom Jänner 2010 und veröffentlicht jährlich einen eigenen Corporate-Governance-Bericht, der auf der Unternehmenswebsite einzusehen ist.

Die RZB wird von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet: Walter Rothensteiner (Generaldirektor), Johannes Schuster (Sektor Management) und Johann Strobl (Chief Risk Officer). Der Vorstand der RBI besteht aus sieben Mitgliedern: Herbert Stepic (Generaldirektor), Karl Sevelda (Stv. Vorstandsvorsitzender), Aris Bogdaneris (Chief Operating Officer), Patrick Butler (Global Markets), Martin Grill (Chief Financial Officer), Peter Lennkh (Network Management) und in Doppelfunktion Johann Strobl (Chief Risk Officer).

Detaillierte Informationen zum Qualifikationsprofil und der Erfahrung der Vorstandsmitglieder sind auf der jeweiligen Unternehmenswebsite zu finden. Die Vorstände der RZB und RBI führen die Geschäfte der Gesellschaften gemäß Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung.

Die wöchentlichen Vorstandssitzungen werden jeweils vom Vorsitzenden einberufen und geleitet. Dieses Gremium dient der wechselseitigen Information und Entscheidungsfindung aufgrund von Anträgen der Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung der Organe bedürfen.

Dem Aufsichtsrat der RZB gehören zum Jahresultimo 2010 17 Mitglieder an; der Aufsichtsrat der RBI besteht aus 15 Mitgliedern. Im Sinn der Kriterien der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern (C-Regel 53 des ÖCGK) sind sämtliche Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig anzusehen. Die Geschäftsordnungen der Aufsichtsräte und deren Ausschüsse enthalten Informations- und Berichtspflichten des Vorstands sowie einen Katalog von zustimmungspflichtigen Geschäften, der auch Tochterunternehmen einschließt.

Die Geschäftsordnungen der Aufsichtsräte der RZB und RBI regeln darüber hinaus deren Organisation und weisen bestimmte Aufgaben den jeweiligen Arbeits-, Prüfungs- oder Personalausschüssen zu. Die Arbeitsausschüsse sind für alle Angelegenheiten zuständig, die vom Gesamtaufsichtsrat übertragen werden und genehmigen somit die nicht den Aufsichtsräten vorbehaltenen Geschäfte und Maßnahmen. Die Personalausschüsse befassen sich mit Angelegenheiten der Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Inhalt von Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder. Die Prüfungsausschüsse überwachen den Rechnungslegungsprozess sowie die Wirksamkeit der internen Kontrollsysteme, der internen Revisionssysteme und der Risikomanagementsysteme der RZB und RBI.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt nach fixen und erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteilen, weitere Details sind in den jeweiligen Geschäftsberichten zu finden. Sowohl Vorstands- als auch Aufsichtsratsmitglieder von RZB und RBI sind angehalten, allfällige Interessenkonflikte offenzulegen.

Die Mitgliedschaften der RZB Group sind auf Seite 91 auszugsweise aufgeführt.

RZB Group Compliance

Ziel von Compliance ist die Sicherstellung der rechtlichen Ordnungsmäßigkeit der RZB Group. Diese stellt eine wesentliche wirtschaftliche Kraft in ihrem Heimmarkt Österreich sowie Zentral- und Osteuropa, aber auch darüber hinaus dar. Aus dieser Kraft heraus entspringt auch die Verantwortung, eine aktive Rolle in der Bekämpfung von Terrorismus und Finanzkriminalität zu übernehmen. Korruption und Bestechung haben in der RZB Group keinen Platz. Damit Hand in Hand geht auch die strikte Regelung von Sponsorings, Spenden, Geschenken und Einladungen.

Compliance beschäftigt sich auch mit dem, von Fairness, Solidarität und Vertrauen getragenen Verhältnis zwischen Kunden, der Bank und den Mitarbeitern, sowie mit der Bewältigung von Interessenkonflikten und der Einhaltung geltender Gesetze und sonstiger Regelungen.

RZB Group Code of Conduct

Im Jahr 2009 wurde der RZB Group Code of Conduct (CoC) von Grund auf überarbeitet. Er ist auf allen Websites der Bankengruppe in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Im CoC sind eine Reihe von Regeln und Standards festgelegt, die im täglichen Geschäft der RZB Group in die Praxis umgesetzt werden. Compliance übt dabei eine umfangreiche Steuerungsfunktion für die Bankengruppe aus.

In den Geschäftsprozess integriert

In den Jahren 2009 und 2010 wurde sowohl in der Zentrale in Wien als auch in den Tochterbanken in Zentral- und Osteuropa ein Programm umgesetzt, das die Compliance-Regeln vollständig in die Geschäftsprozesse des Unternehmens integriert.

Dazu wurde ein intensiver Dialog mit den Vorständen in den jeweiligen Tochterbanken geführt. Auch die Mitarbeiter der RZB Group wurden in einer breit angelegten Initiative zu den Korruptionspräventionsstrukturen und -systemen geschult. Durch diese Maßnahmen wurde in der ganzen Gruppe eine massive Stärkung der Compliance-Kultur erzielt.

Durch Anfragen, Bewertungen, Aktualisierungen und laufendes Feedback überwacht Compliance fortwährend die Aktivitäten aller 15 Netzwerkbanken und der Filialen. Dies stellt sicher, dass das Management der RZB Group über notwendige Compliance-Maßnahmen rechtzeitig informiert ist und bei Bedarf Steuerungsmaßnahmen gesetzt werden.

Neben der Optimierung des Berichtswesens, als Fundament des neuen Compliance-Systems, wird auch die Ernennung der lokalen Compliance-Officers durch Compliance begleitet.

Korruptionsprävention im Fokus

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt von Compliance auf Korruptionsprävention. So wurde im 2. Halbjahr 2010 sowohl im Wege einer umfassenden Offsite-Analyse aller Einheiten und einer Onsite-Analyse von vier großen Netzwerkbanken die Risikoanalyse zu Korruption und die Maßnahmen der Korruptionsprävention untersucht. Dazu wurden Daten gesammelt und Berichte erstellt, die Compliance bei weiteren Verbesserungen der Strategie und der Maßnahmen unterstützen.

Weiters wurde im Juni 2010 eine Hinweisgeber-Hotline (Whistleblower-Hotline) eingerichtet, die allen Mitarbeitern der RZB Group weltweit die Möglichkeit bietet, Verstöße gegen den CoC anonym zu melden.

Wirtschaftliche Entwicklung

Das Ergebnis der RZB Group für das Geschäftsjahr 2010 zeigt, dass die Krise gemeistert wurde und sich die neue Struktur der RZB Group auf dem Markt bestätigt hat.

Betriebserträge im Plus

Die Betriebserträge stiegen im Jahr 2010 um 2,1 Prozent auf insgesamt € 5.496 Millionen. Dazu trugen vor allem der um 5 Prozent auf € 3.629 Millionen gestiegene Zinsüberschuss und der um 4,9 Prozent auf € 1.492 Millionen erhöhte Provisionsüberschuss bei.

Damit konnte auch ein um 23 Prozent rückläufiges Handelsergebnis mehr als ausgeglichen werden. Besonders erfreulich ist dabei der Anstieg des Provisionsüberschusses, ein deutliches Zeichen für die wirtschaftliche Erholung der Kernmärkte der RZB Group. Aufgrund der um 9,8 Prozent auf € 3.069 Millionen gestiegenen Verwaltungsaufwendungen war das Betriebsergebnis von € 2.427 Millionen um 6,2 Prozent rückläufig.

Rückläufige Kreditrisikoversorgen

Die Nettodotierungen zu Kreditrisikoversorgen gingen 2010 nach den bisher höchsten Zuschreibungen im Jahr 2009 um 47 Prozent auf € 1.198 Millionen zurück. Das war eine Folge der verbesserten Gesamtsituation in den meisten Märkten, wodurch sich das Wachstum der notleidenden Kredite insbesondere im zweiten Halbjahr reduzierte. In Summe führte dies zu einem Plus von 57 Prozent oder € 468 Millionen beim Jahresüberschuss vor Steuern. Dieser verbesserte sich im Jahresverlauf auf € 1.292 Millionen.

Im Vergleich zum Jahresüberschuss vor Steuern stieg der Jahresüberschuss nach Steuern von € 571 Millionen im Vorjahr überproportional um 105 Prozent auf € 1.168 Millionen.



Verantwortlich dafür war ein Sondereffekt bei den Einkommen- und Ertragsteuern: Diese verringerten sich im Berichtsjahr trotz des Ergebnisanstieges um 51 Prozent (latente Steuererträge aus der Aktivierung von steuerlichen Verlustvorträgen sowie geänderte Steuergesetzgebung in der Ukraine) auf € 124 Millionen.

Das Bekenntnis zu nachhaltigem Wirtschaften findet sich auch in der Strategie der RZB Group wieder.

Partizipationskapital vertragskonform bedient

Insgesamt wurden 2010 € 419 Millionen an Dividenden ausgezahlt. Davon gingen € 160 Millionen an die Aktionäre der RZB AG und € 59 Millionen an Fremdaktionäre von Konzerngesellschaften. Darüber hinaus betrug die erstmals ausbezahlte Dividende auf das im Frühjahr 2009 emittierte Partizipationskapital € 200 Millionen, wobei an die Republik Österreich für das von ihr gezeichnete Partizipationskapital € 140 Millionen überwiesen wurden.

Einen detaillierten Konzern-Lagebericht, den Konzernabschluss sowie die Segmentberichte finden Sie in den Geschäftsberichten 2010. Diese sind online unter <http://www.rzb.at/gb2010> bzw. gb2010.rbinternational.com abrufbar.

Nachhaltige Geschäftsinitiativen

Wirklich nachhaltig ist ein Unternehmen dann, wenn es in Ausübung seines Kerngeschäfts ökologischen und sozialen Mehrwert schafft. Im Folgenden werden einige Beispiele nachhaltiger Geschäftsinitiativen der RZB Group präsentiert. Zukünftig sollen verstärkt Nachhaltigkeitsstandards in das Kerngeschäft integriert werden.

Wasserkraftwerk Dagachhu

Das Projekt Dagachhu im Königreich Bhutan ist Teil des „Green Power Development Projects“ und wurde von der OECD als umweltgemeldetes Exportfinanzierungsprojekt eingestuft. Die RZB Group finanzierte den Bau des Wasserkraftwerks in Zusammenarbeit mit der Oesterreichischen Kontrollbank und der Asian Bank of Development. Das Hochdruckkraftwerk soll in rund vierjähriger Bauzeit mit österreichischem Ingenieurwissen errichtet werden. Für die Realisierung wurde eine umfassende Umwelt- und Sozialverträglichkeitsstudie eingereicht, bei der sowohl höchste Umwelt- und Biodiversitätsanforderungen als auch die sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Gemeinden berücksichtigt wurden. Das Projekt leistet auch einen Beitrag zum Bruttonationalglück, dass die lokale Regierung im Jahre 1999 als komplementäre Größe des wirtschaftlichen Wachstums eingeführt hat. Eckpfeiler des Bruttonationalglücks sind Frieden, Wohlstand und Glück.

Finanzierungen zur Verbesserung der Wasserqualität

Die Stadt Moskau hat sich in den letzten Jahren zum Ziel gesetzt, die Qualität ihres Trinkwassers durch Modernisierung der Wasserwerke zu steigern. Ein neues Verfahren zur Wasseraufbereitung, eine Natriumhypochlorit-Anlage, kann dank eines Investitionskredits in Höhe von € 160 Millionen der RBI umgesetzt werden. Die Chlorbeimischung kann

dadurch signifikant gesenkt werden. Die Kapazität der Anlage wird auf 62.500 m³ Natriumhypochlorit p.a. (entspricht ca. 8.000 Tonnen Aktivchlor p.a.) ausgelegt werden. Dies trägt nicht nur zur Schonung der Umwelt sondern auch zur Verbesserung der Lebensqualität der Bewohner der Millionenmetropole Moskau bei.

Finanzierung erneuerbarer Energieträger

In der Raiffeisen Energy & Environment (REE) werden europaweite Aktivitäten und Know-how im Bereich erneuerbarer Energien gebündelt. Ein Vorzeigeprojekt der REE sind die Photovoltaikwerke in der Tschechischen Republik. In der Gemeinde Cekanice wird ein modernes Photovoltaikkraftwerk mit einem Jahresstromertrag von ca. 1.561.000 kWh errichtet. Im Raum Brünn wird die Errichtung eines noch leistungsstärkeren Photovoltaikkraftwerks finanziert. Sein Jahresstromertrag wird ca. 2.264.000 kWh betragen.

Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI) ist eine Plattform für Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Ressourcen. Im Jahre 2010 wurde ein interner Ideenwettbewerb unter dem Namen „Raiffeisen Klimaschutz-Challenge“ veranstaltet. Die zahlreichen Rückmeldungen in den Kategorien Geschäft und Arbeitsumfeld haben das hohe Bewusstsein für Klima- und Umweltschutz zum Ausdruck gebracht. Die Siegerprojekte für neue Ideen zum Thema Umweltschutz im Kerngeschäft werden zurzeit hinsichtlich ihres Potenzials zur Umsetzung geprüft. Im Juni 2010 wurde die RZB Group für die gruppenweiten Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz für den „FT Sustainable Banking Award“ in der Kategorie „Emerging Markets Sustainable Bank of the Year“ nominiert.

Human Resources

Personalmanagement

Das konzernweite Personalmanagement wird vom Standort Wien aus koordiniert. Vorgaben von Richtlinien und Rahmenbedingungen stellen eine konzerneinheitliche strategische Ausrichtung in Personalfragen sicher. Das operative Personalmanagement wird in den einzelnen Netzwerkbanken lokal wahrgenommen.

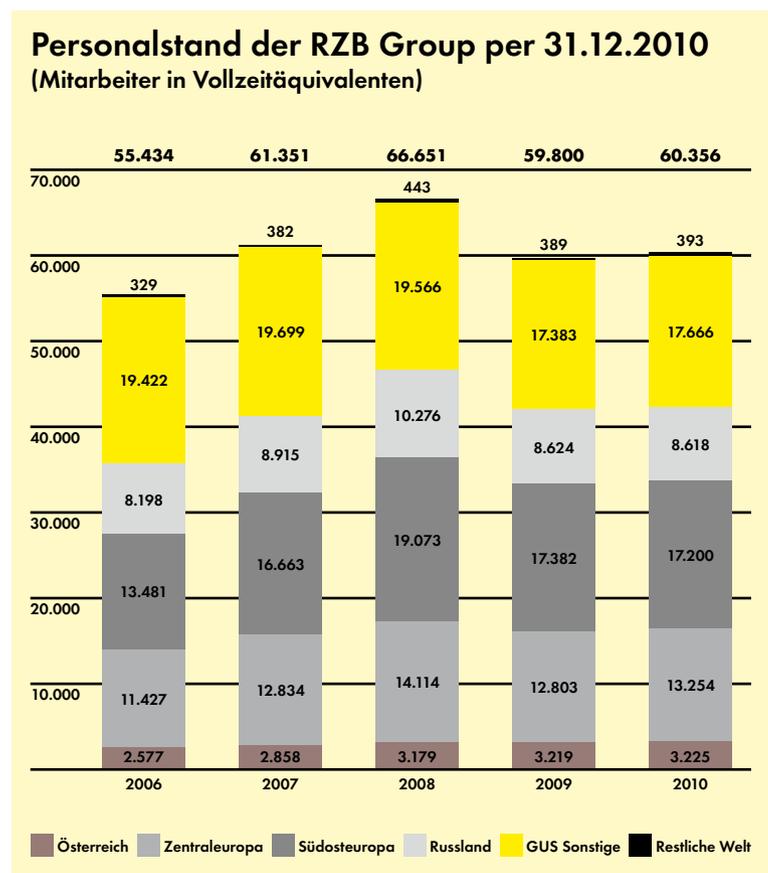
Die RZB Group beschäftigte am 31. Dezember 2010 insgesamt 60.356 Mitarbeiter, gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 556 Personen. Konzernweit lag der Frauenanteil bei durchschnittlich 66 Prozent, das Durchschnittsalter betrug 35 Jahre. Die Akademikerquote von 74 Prozent zeugt vom hohen Ausbildungsgrad und der fachlichen Qualifikation der Mitarbeiter.

Die Fluktuationsrate in den Netzwerkbanken der RZB Group betrug 2010 bei Frauen 13 Prozent, bei Männern 17 Prozent. Auch regional gab es Unterschiede, so lag diese Rate in Südosteuropa bei 8 Prozent, in Zentraleuropa bei 16 Prozent und in den Ländern der GUS bei 17 Prozent.

Merger-Begleitung

Das Jahr 2010 war für die RZB Group am Wiener Standort von Vorbereitung und Umsetzung der Fusion geprägt. Neben der Bewältigung technischer Umstellungen galt es an Themen zu arbeiten, die nicht im eigentlichen Sinn mit dem Kerngeschäft zusammenhängen. Dazu zählte auch das Zusammenführen der leicht unterschiedlichen Kulturen von Raiffeisen International und RZB.

Der begleitende Change-Prozess hatte nicht nur die Einbindung aller Mitarbeiter, um deren Zustimmung zu den geplanten Veränderungen zu fördern, als Ziel, sondern auch den Aufbau einer neuen, gemeinsamen Unternehmenskultur. Dazu wurde der Fusionsprozess von einem Team interner und externer Change-Experten begleitet. Am Beginn stand eine umfassende Diagnose durch Mitarbeiter-



befragungen (Puls Check), deren Ergebnisse in Workshops unterschiedlicher Zusammensetzung aufbereitet und diskutiert wurden.

Die Fusion hatte nicht nur Einfluss auf die Unternehmenskultur sondern auch auf die organisatorischen Einheiten. Hier setzten gezielte Begleitmaßnahmen wie Team Building, Konfliktmediation und Coachings an. In Meetings, Dialogveranstaltungen mit dem Management und themenspezifischen Informationsveranstaltungen wurden Fragestellungen diskutiert und Lösungen erarbeitet. Kommunikativ wurde der Prozess von einem regelmäßigen Newsletter begleitet.

Performance Management

Der Fokus des Performance Managements lag 2010 auf der kontinuierlichen Vereinheitlichung der Ziel- und Kompetenzstruktur sowie der Beurteilungsskala. Dies schafft eine transparente und faire Grundlage für variable Vergütungsstrukturen. In jeder Netzwerkbank werden alle Führungsebenen vom Performance-Management-System erfasst, in vielen Einheiten werden zusätzlich bereits alle Vertriebsfunktionen einbezogen.

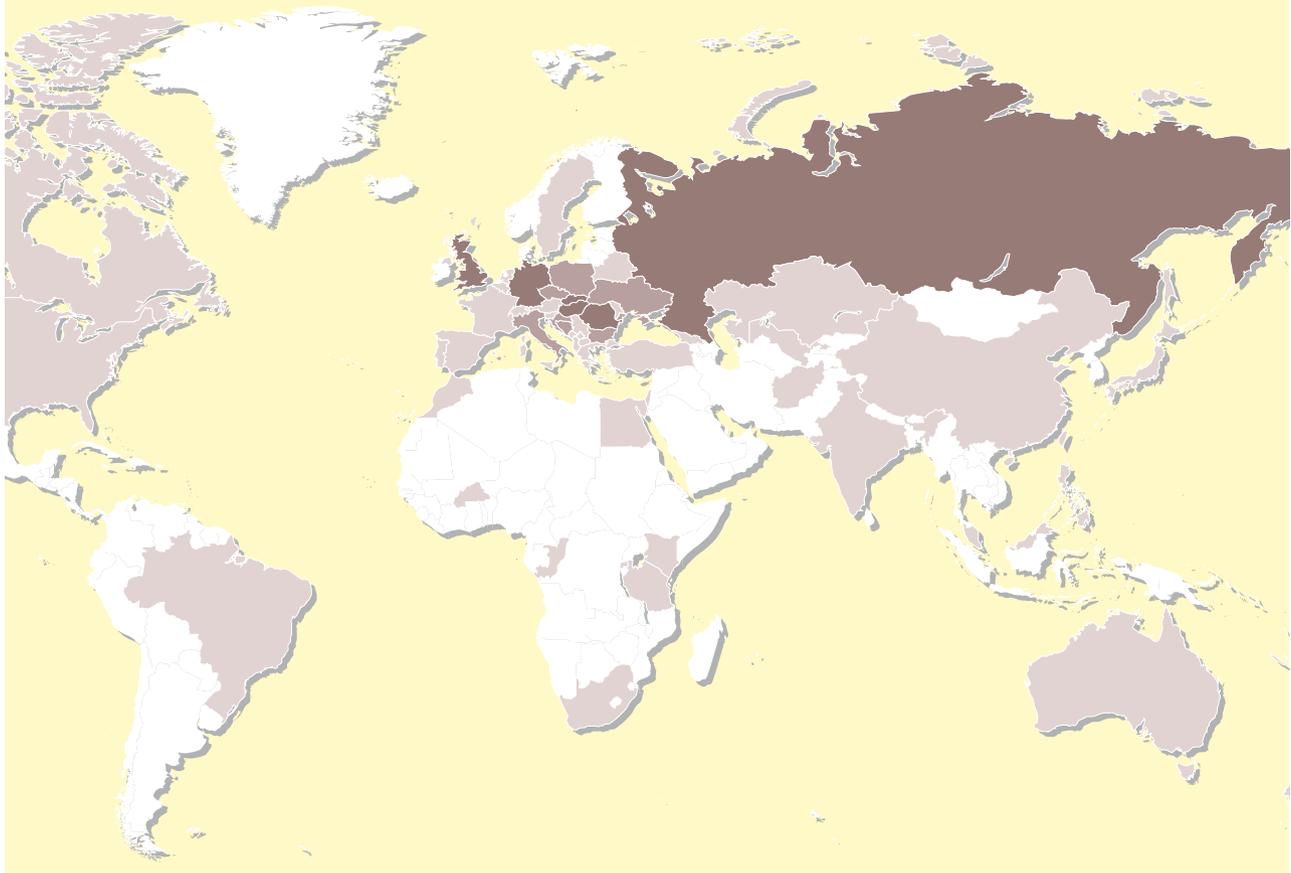
Als Folge der Fusion wurden diese Systeme auch für die in Wien ansässigen Organisationseinheiten innerhalb weniger Monate vereinheitlicht. Seit Anfang 2010 steht ein gemeinsamer, automatisationsunterstützter Performance-Management-Prozess zur Verfügung.

Strukturierte Job-Evaluierung

Ebenfalls im Jahr 2010 wurden grundlegende Maßnahmen für eine effizientere Organisationsstruktur gesetzt. Auf Basis des international bewährten „Towers Watson Global Grading System“ wurde eine objektive und systematische Bewertung aller Positionen am Standort Wien durchgeführt. Auf dieser Positionsbewertung baut die Implementierung einer marktadäquaten und objektiven Gehalts- und Titelstruktur sowie die Erstellung von Entwicklungsplänen und Karrierepfaden auf. Weiters werden Gehaltsbänder sowie Bonus-systeme entwickelt und eingeführt, die bereits den neuen Richtlinien des Bankwesengesetzes zu den Grundsätzen von Vergütungspolitik und -praktiken entsprechen.

Mitarbeiter nicht-österreichischer Herkunft der RZB Group am Standort Wien

- 1–10 Mitarbeiter
- 11–20 Mitarbeiter
- 21–80 Mitarbeiter



Diversity Management

Kulturelle Vielfalt und gelebte Chancengleichheit sind zentrale Werte der Personalpolitik der RZB Group. Der multikulturelle Zugang ist fixer Bestandteil der Unternehmenskultur, wobei die Integration von Mitarbeitern mit kulturell unterschiedlichem Hintergrund eine große Herausforderung darstellt.

Die RZB Group bietet allen Mitarbeitern gleiche Chancen bei gleicher Leistung. Dies beginnt bereits bei der Einstellung, wo durch entsprechende Auswahlverfahren sichergestellt wird, dass mit gleichen Maßstäben gemessen wird. Um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, gibt es verschiedene Modelle, von flexibler Arbeitszeit über Teilzeitmodelle bis zu Telearbeit. Andere Maßnahmen, wie der Betriebskindergarten mit arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten am Standort Wien, oder das „Mother Care Programm“ der Raiffeisen Bank Polen, das Frauen während der Schwangerschaft bis zum ersten Geburtstag des Kindes speziell unterstützt, gehören hier ebenso dazu, wie viele kleine organisatorische Maßnahmen, die jeder Vorgesetzte in eigener Verantwortung setzt.

Es bedarf einer konsequenten Fortsetzung der bestehenden und auch neuer Initiativen, um den Frauenanteil in höher qualifizierten Jobs weiter zu steigern. Derzeit sind in den Netzwerkbanken der RZB Group 14 von 80 Vorstandspositionen mit Frauen besetzt.

Aus- und Weiterbildung

Talent- und Bindungs-Management waren im Berichtszeitraum zwei zentrale Schwerpunktthemen der Personalpolitik. Der Prozess zur Förderung von Spitztalenten wurde fortgesetzt und intensiviert. Erstmals wurden alle Schlüsselpositionen in die Nachfolgeplanung einbezogen und ein standardisiertes Potenzialanalyseverfahren zur Nachbesetzung dieser Positionen verpflichtend eingesetzt.

Forciert wurden auch die Bemühungen, durch horizontale Karriereöglichkeiten und Job Rotation die Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter zu fördern. Dies wurde in einigen Ländern bereits sehr erfolgreich umgesetzt und trägt dazu bei, Talente für zukünftige Managementaufgaben zu stärken und die Bindung der Mitarbeiter an den Konzern zu erhöhen.

Die Weiterqualifizierung des Managements wurde ebenfalls sowohl lokal als auch mit unternehmensweiten Angeboten gefördert. Nach der erfolgreichen Einführung einer konzernweiten Leadership-Trainingsarchitektur wurden viele Programme in Netzwerkbanken – und fusionsbedingt auch am Standort Wien – entsprechend adaptiert bzw. neu geschaffen. Sie alle bauen auf einer gemeinsamen Werte- und Kompetenzbasis auf und decken den Entwicklungsbedarf sämtlicher Führungsebenen ab. So wurden etwa in der russischen ZAO Raiffeisenbank Leadership Trainings mit mehr als 800 Managern durchgeführt.

Fachliche Weiterbildung sichert Erfolg

Das konzernweite Trainingsangebot umfasst eine große Auswahl an Fachseminaren und persönlichkeitsbildenden Trainings für die Mitarbeiter aller Standorte. Die fachlichen Weiterbildungsschwerpunkte orientieren sich dabei an der Unternehmensstrategie und an den aktuellen Herausforderungen des Markts. So hat die RZB Group 2010 Trainingsinitiativen in Bereichen wie Lean Management and Operations, Risikomanagement und gehobenes Privatkundengeschäft gesetzt.

Trainings für Mitarbeiter in CEE nach Positionen (2010)		
B-1	B-2	Alle anderen Mitarbeiter
46,5 Stunden	38,3 Stunden	31,8 Stunden

Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf die Fachausbildung für Risikomanagement gesetzt. Viele Mitarbeiter eigneten sich in kürzester Zeit das notwendige Fachwissen und entsprechende Kompetenzen an. Dazu wurden sowohl auf Gruppenebene als auch lokal zielgruppenorientierte Trainingsprogramme entwickelt und ausgerollt.

eLearning gewinnt in der RZB Group zunehmend an Bedeutung und ist bereits elementarer Bestandteil der Weiterbildungsmaßnahmen. Nicht nur die Informationsvermittlung erfolgt in erhöhtem Maß interaktiv über eLearning oder Simulations-Trainings, auch Online-Prüfungen zur Feststellung des Lernergebnisses finden breite Anwendung.

Betriebskindergarten

Im November 2010 wurde der neue und erweiterte Standort des Betriebskindergartens „Am Heumarkt 10“ fertig gestellt und damit ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesetzt. In dem großzügig ausgebauten Kindergarten können sich derzeit rund 80 Kinder in ihrer Entwicklung voll entfalten und werden dabei von hochqualifizierten Pädagogen und auch englischsprachigen Betreuern begleitet.



Sabine Chadt, Rudolf Kortenhof, Christine Marek, Walter Rothensteiner und Martin Prater bei der Eröffnung des Betriebskindergartens.

Die ganzjährig bedarfsorientierten Öffnungszeiten von 7:00 bis 18:00 Uhr bieten den Eltern die Möglichkeit, die Kinder flexibel und stressfrei in den Kindergarten zu bringen und abzuholen, – und das in Gehweite zum Arbeitsplatz.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Die gesundheitliche Betreuung wird durch die Betriebsärztin gewährleistet. Auf eigene Zeit und Kosten stehen allen Mitarbeitern außerdem Akupunktur, Cranio Sakrale Therapie, Ernährungsberatung, Hara Shiatsu, Massagen, Physiotherapie, Klangbad und Hypnose-therapie im Haus zur Verfügung. Hinzu kommt Unterstützung bei Stress und Burnout-Symptomen.

Ergonomisch eingerichtete Büros schaffen die Voraussetzungen für gesundes Arbeiten.

Für Mitarbeiter, sowie deren Angehörige (Ehepartner, Lebensgefährten, Kinder) wird für die UNIQA Krankenversicherung ein Zuschuss gewährt.

Der Betriebsrat bietet den Mitarbeitern Erste-Hilfe-Kurse an. Bei der Absolvierung dieser Kurse gilt die Kursdauer als Arbeitszeit, wenn man nach Abschluss eines Kurses als innerbetrieblicher Ersthelfer bereit steht. Es werden drei verschiedene Kurse angeboten. Der 16-stündige Erste-Hilfe-Grundkurs, der für innerbetriebliche Ersthelfer erforderlich ist, sowie ein achtstündiger Erste-Hilfe-Auffrischkurs. Weiters wird ein Erste-Hilfe-Kurs für Kindernotfälle angeboten.

Personalmarketing

Die wirtschaftliche Erholung, die nach der Krise wieder einsetzte, führte auch zu einer verstärkten Arbeitskräftenachfrage. Diese intensivierte auch die Konkurrenz unter den Arbeitgebern um die besten und qualifiziertesten Mitarbeiter.

Die RZB Group hatte auch in der Phase der Finanzkrise ihre Aktivitäten im Personalmarketing nicht eingestellt. Sie konnte daher auch in den Jahren 2009 und 2010 ihre langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Universitäten, Fachhochschulen und anderen relevanten Ausbildungsinstitutionen nahtlos fortsetzen. Dabei ging es einerseits um Sponsoring, aber auch um die aktive Gestaltung von Lehrveranstaltungen, Gastvorträgen, die Betreuung von Seminararbeiten und fach einschlägigen Praktika sowie die Teilnahme an verschiedenen Jobmessen.

Facility Management

Die RZB Group setzt es sich als Ziel, Umweltauswirkungen an allen Standorten möglichst gering zu halten. Daher geht sie auch über die Einhaltung gesetzlicher Auflagen und Anforderungen hinaus. Vorreiter ist hier der Hauptstandort in Wien. Schon 1998 wurde das Wiener Umweltmanagement entsprechend den Vorgaben der ISO 14001 zertifiziert.

Um die Umwelleistung der RZB Group voranzutreiben, schloss sich das Unternehmen einigen Initiativen an, die sich dem Reporting, aber auch dem Benchmarking in diesem Bereich widmen.

Ein nationales Beispiel ist dabei die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Geld- und Versicherungswirtschaft“ der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Diese überparteiliche Plattform für Umwelt, Wirtschaft und Verwaltung arbeitet an der Überwindung von Barrieren im Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie.

Im Projekt „Benchmarking für Finanzdienstleister“ werden Fortschritte im Bereich der ökologischen Betriebsführung dokumentiert und für alle Marktteilnehmer transparent gemacht. Dadurch ist es möglich, branchenrelevante betriebsökologische Kennzahlen zu sammeln, zu vergleichen und zu publizieren. Das Benchmarking trägt dazu bei, Best-Practice-Beispiele für die Branche zu identifizieren bzw. weiterzuentwickeln. Die RZB Group brachte hier insbesondere die Erfahrungen aus dem Einsatz von Sonnenkollektoren und Photovoltaikmodulen beim Bau der Sky-Conference am Dach des Hauptgebäudes am Standort Wien ein.

Auf internationaler Ebene arbeitet die RZB Group beim Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. mit. Der Verein mit Sitz in Deutschland beschäftigt sich speziell mit Umweltmanagement-Fragestellungen bei Finanzdienstleistern. In diesem Rahmen wurde ein Standard zur Erfassung und Auswertung der betrieblichen Um-

weltbelastungen von Finanzdienstleistern entwickelt, die „VfU-Kennzahlen“. Die internationale Version wurde im Jänner 2011 in aktueller Fassung veröffentlicht. Die Resultate der VfU-Kennzahlen sind so aufbereitet, dass globale Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie die Global Reporting Initiative (GRI – www.globalreporting.org), das Greenhouse Gas Protocol (www.ghgprotocol.org) oder das Carbon Disclosure Project (www.cdproject.net) erfüllt werden können.

Das ökologische Reporting-System wird zurzeit nur am Standort Wien angewendet. Jedoch ist der Prozess, dieses auch für alle Netzwerkbanken zur Verfügung zu stellen, bereits angelaufen.

So wurde im Herbst 2010 das Pilotprojekt mit dem Sustainable Europe Research Institute (SERI) gestartet. Neben der Berücksichtigung von klimarelevanten Aspekten von Unternehmen bei den Umweltkennzahlen wird auch deren Verbrauch an natürlichen Ressourcen über den Lebenszyklus untersucht. Damit werden für den Hauptstandort Wien die Treibhausgasemissionen, der Einsatz an biotischem und abiotischem Material, der Wasserverbrauch sowie der Landverbrauch erhoben und bewertet.

Sonnenkollektoranlage auf dem Dach des Wiener Hauptstandorts.



Abfall

Besonders zentral ist neben der sortenreinen Trennung in erster Linie die Vermeidung von Abfall. Wertstoffe können dem Produktionsprozess wieder als Rohstoff zugeführt werden. Um die Abfalltrennung bzw. die Wiederverwertungsmöglichkeiten zu fördern, wurden Abfallsammelstationen für Kunststoff, Blech- und Getränkedosen sowie Weiß- und Buntglas aufgestellt.

Abfallaufkommen pro Jahr (in kg)	2010	2009
Wertstoffe		
Altpapier	266.886	258.946
Karton	22.910	21.566
Glas	7.620	4.460
Altmetall	1.110	575
Kunststoff	1.820	394
Sperrgut	84.240	127.594
Sonderabfälle		
Elektronikschrott	370	–
Batterien	103	180
Leuchtstoffröhren	86	81
Betriebsordination	27	295
Sonstiges	103.501	100.930
SUMME	488.673	515.021
Abfallaufkommen pro Mitarbeiter	162,5	227,7

Die verwertbare Menge der Wertstoffe wurde durch Maßnahmen in der Mülltrennung gesteigert. Die erhöhte Menge an Sperrgut im Jahr 2009 resultiert aus den Umbauten im Restaurantbereich.

Energieverbrauch

Der Energiebezug für den Hauptstandort Wien setzt sich hauptsächlich aus den Komponenten Strom und Fernwärme zusammen. Hier wurde für die letzten beiden Jahre erstmals auch die Eigenerzeugung durch die Sonnenkollektoren und die Photovoltaikanlage bilanziert. Bei Strom betrug die erzeugte Menge etwa 21 MWh – dies entspricht dem Jahresstromverbrauch von etwa fünf österreichischen Haushalten. Durch die Kollektoranlage konnten 2010 rund 40 MWh an Wärmeenergie der Sonne aufgefangen werden. Dies entspricht umgerechnet dem Jahreswärmebedarf von etwa zehn österreichischen Wohnungen mit je 50 m².

Weiters wird durch die zusätzliche Nutzung der Abwärme der Kälteanlagen die Brauchwasserbereitung des gesamten Standortes außerhalb der Heizperiode abgedeckt. Der Anstieg des Energieverbrauchs für Fernwärme pro Mitarbeiter erklärt sich durch den Bezug des neu errichteten Gebäudes „Welle“ am Standort Wien.

Materialverbrauch

Im Zuge der Änderung der Konzernstruktur wurde fast der gesamte Drucksortenbestand ausgetauscht. Seither wird eine neue, ressourcenschonende Papierqualität benutzt. Es handelt sich um CO₂-neutrales 100 Prozent-Recyclingpapier aus österreichischer Produktion. Im Jahr 2010 wurde durch die Sensibilisierung der Mitarbeiter und Umstellung interner Prozesse eine signifikante Papierreduktion erreicht.

Wasser

Der Wasserverbrauch inkludiert den Verbrauch des Mitarbeiterrestaurants und der Bewässerung der Grünflächen. Durch gezielte Kontrollen der Verbraucher und Optimierung der Bewässerung wurde der Wasserverbrauch in den letzten Jahren kontinuierlich gesenkt.

Mobilität und Transport

Um die Anzahl der Dienstreisen zu minimieren, wurde der Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen in den letzten Jahren forciert. Zusätzlich gibt es seit 2010 die Möglichkeit des Web Conferencing in der RZB-Group. Durch das Web Conferencing fallen keine wesentlichen Anschaffungs- oder Wartungskosten, sondern nur laufende Betriebsausgaben in Abhängigkeit zur Nutzung an.

Im Bereich der Dienstwagenflotte wurde ein durchschnittlicher CO₂-Ausstoß von 206 g/km errechnet. Durch eine ausgewogene Modellpolitik und erneuerbare Treibstoffe sollen die CO₂-Emissionen pro Wagen im Durchschnitt auf 150g/km reduziert werden.

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Beim Betrieb der Standorte in Wien gab es in den Jahren 2009 und 2010 keine umweltrechtlichen Probleme, weder gerichtliche noch administrative Verfahren oder Verurteilungen wegen Verletzungen umweltschutzrechtlicher Vorschriften.

Zukünftige Maßnahmen und Projekte

Unico Project

„sustainability @ no additional cost“

Mit Jänner 2011 startete das Projekt eines gemeinsamen Energiemanagements der Raiffeisen Bankengruppe in Niederösterreich und Wien. Erreicht werden sollen eine nachhaltige Reduktion des Energieverbrauchs, verstärkter Einsatz alternativer Energiequellen, geringere CO₂-Emissionen und generelle Einsparungen bei den Energiekosten. Mit der Projektbetreuung ist die Central Danube Region GmbH beauftragt, ein Unternehmen der Raiffeisen Holding NÖ-Wien und der Gemeinde Wien. Das Projekt ist Teil einer Initiative der Unico-Bankengruppe und hat somit auch eine europäische Dimension.

Es erfolgte ein monatliches Benchmarking der Energiedaten, die Prüfung der Energieabrechnungen, die Auswahl der Energielieferanten und eine Schulung der Mitarbeiter. Dadurch wurden Verbesserungsmaßnahmen für einzelne Standorte abgeleitet. Zukünftig ist die Ausweitung des Projekts auf andere Bundesländer im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative sowie auf die Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa angedacht.

Aufbau eines ökologischen Reporting-Systems

Ein ökologisches Reporting-System wird unter Einbeziehung der Headquarters der Netzwerkbanken zur Steuerung der Umweltleistung der RZB Group aufgebaut.

Einsatz CO₂-neutralen Papiers

Mit Beginn 2011 wird auch das Kopier- und Druckerpapier am Standort Wien durch CO₂-neutrale Sorten ersetzt.

Einsatz erneuerbarer Energie

Seit 1. Januar 2011 bezieht das Unternehmen am Standort Wien ausschließlich Strom aus Wasserkraft. Dies wird durch ein Zertifikat bescheinigt.

Einsatz neuer Drucker und Kopierer

Energie- und Papierverbrauch werden weiter reduziert. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2011 werden alle Geräte zugunsten einer gesteigerten Energieeffizienz erneuert. Zusätzlich wurden standardmäßig alle Druckgeräte auf doppelseitigen Druck umgestellt. Die Kopierer sind mit Farbscaneinheiten versehen, um eine noch größere Anzahl „elektronisch verschickter Kopien“ zu erreichen.

Steigerung der Energieeffizienz von Objekten

Grenzwerte beim Neubau bzw. der Anmietung von Objekten werden anhand des Energieausweises festgeschrieben.

Gesellschaftliche Verantwortung

Die RZB Group ist eine wesentliche wirtschaftliche Kraft in den Märkten, in denen sie tätig ist. Sie bekennt sich – auch aus den Raiffeisen-Werten heraus – nicht nur zur nachhaltigen Unternehmensführung, sondern auch zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung. Diese kommt durch Initiativen und Projekte in verschiedenen Bereichen zum Ausdruck.

Wirtschaft für Integration

Die Integration von Menschen aus unterschiedlichen Staaten und Kulturen in Österreich ist unerlässlich und leistet einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg und zur gesellschaftlichen Entwicklung des Landes. Kulturelle Vielfalt und gelebte Integration sind in der RZB Group Teil der unternehmerischen Verpflichtung und Kultur. Daher unterstützt sie u. a. den Verein Wirtschaft für Integration.

„Wirtschaft ist wichtig für die Integration von Menschen. Als Arbeitgeber können wir die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich Menschen verschiedenster Kulturkreise vorteilhaft näherkommen. Alleine in der Zentrale in Wien gibt es Mitarbeiter aus über 50 Nationen, ein Beispiel für gelebte Integration. Um das auch am Wirtschaftsstandort Österreich zu unterstützen, fördern wir den Integrationspreis“, sagte Walther Rothensteiner anlässlich der Preisverleihung in Wien.

Walter Rothensteiner und Brigitte Jank überreichen Fritz Poppmeier den Preis der Kategorie „unternehmen und arbeiten“.



Der Österreichische Integrationspreis 2010

Im Rahmen des Vereins Wirtschaft für Integration unterstützte die RZB Group – gemeinsam mit der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien – den „Österreichischen Integrationspreis 2010“. Ziel der Initiative ist es, die Wahrnehmung des Themas Integration positiv zu verändern und das Potenzial von Zuwanderung bewusst zu machen.

Austrian Social Business Day

Die RZB Group ist Träger des „Austrian Social Business Day“, der nach 2010 im März 2011 zum zweiten Mal abgehalten wurde. Ziel ist die Entwicklung nachhaltiger Wirtschaftsmodelle für das 21. Jahrhundert. Dabei geht es um den menschlichen und ökologischen Nutzen sowie den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Mehrwert.

Förderung zeitgenössischer Kunst und Kultur

Die Förderung von zeitgenössischen Künstlern stellt einen der Schwerpunkte in der Unterstützung lokaler Initiativen dar. Neben Österreich kaufen auch einige Tochterbanken in CEE regelmäßig Kunstwerke an, um sie beispielsweise in den bankeigenen Räumlichkeiten Kunden und Mitarbeitern zugänglich zu machen.

Filmfestival in Sarajevo

Seit 1996 unterstützt die Raiffeisen BANK d.d. Bosna i Hercegovina als einer der drei Hauptsponsoren das Sarajevo Film Festival (SFF) – heute das größte Südosteuropas und eines der wichtigsten in Europa. Für Filme aus der Region ist das Filmfestival in Sarajevo zum Sprungbrett geworden.

Tagestherapiezentrum Koraci Nade

In Zusammenarbeit mit dem Hilfswerk Austria International wurde die Organisation „Koraci Nade“ (Schritte der Hoffnung) in Bosnien und Herzegowina beim Bau eines Tageszentrums für Kinder mit Behinderung unterstützt. Gebäude und Ausstattung wurden hauptsächlich durch Beiträge der RZB Group und anderer österreichischer Partner finanziert.

Am 26. Juli 2010 wurde das neue Tageszentrum feierlich eröffnet: An einem leicht zugänglichen zentralen Standort in Tuzla Ši Selo, barrierefrei, mit 700 m² Wohnfläche und einem Schwimmbaden für die dringend notwendige Unterwassertherapie. So bietet „Koraci Nade“ nunmehr Therapien nach modernsten Standards für 150 Kinder mit motorischen und geistigen Behinderungen, Lern- und Sprachstörungen sowie sensorischen Störungen – zudem erhalten die betroffenen Eltern eine professionelle Unterstützung. Seminare, Workshops und Ausstellungen ergänzen die Angebote.

Enge Kooperation mit dem Roten Kreuz

Seit vielen Jahren unterstützt die RZB Group durch zahlreiche Initiativen das Österreichische Rote Kreuz (ÖRK) – sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Das Rote Kreuz ist überall dort tätig, wo Menschen in Not sind – ob im Inland oder im Ausland. Für ihre wichtigen Aufgaben braucht sie starke und verlässliche Partner. Die RZB Group ist ein solcher Partner – und das schon seit vielen Jahren.

Hilfe für die Erdbebenopfer von Haiti

Am 12. Jänner 2010 wurde Haiti von einem verheerenden Erdbeben heimgesucht. Verschmutztes Trinkwasser, katastrophale hygienische Bedingungen und der akute Mangel an Medikamenten bedrohten die Gesundheit der Bewohner des Erdbebengebiets. Die RZB Group richtete daher ein Spendenkonto für das Österreichische Rote Kreuz ein und lud alle Kollegen – auch in CEE – zu Spenden auf dieses Konto ein. Dieser Spendenaufruf brachte mehr als € 90.000 ein.



Wolfgang Kopetzky
Generalsekretär des ÖRK.
Foto: ÖRK/Anna Stöcher

„Dass Walter Rothensteiner als Vizepräsident persönlich beim Roten Kreuz engagiert ist, ist ein weiterer Beweis für die enge und fruchtbringende Partnerschaft zwischen RZB und Rotem Kreuz. Dafür bedanke ich mich herzlich.“

Wolfgang Kopetzky, Generalsekretär des ÖRK

Hilfe für Opfer der Flutkatastrophe in Pakistan

Pakistan wurde im Juli und August 2010 von den schwersten Überschwemmungen seit Jahrzehnten heimgesucht. Mehr als 14 Millionen Menschen waren von diesem Hochwasser betroffen, viele wurden obdachlos und zu Umweltflüchtlingen und benötigten unmittelbare humanitäre Hilfe. Die RZB Group startete auch hier einen Spendenaufruf. Diese Initiative wurde über die RBG und die Raiffeisenzeitung weitergetragen.

Unterstützt wurde das ÖRK mit einem Betrag von € 146.000, der bei der Bereitstellung von sauberem Wasser, Unterkünften und Lebensmitteln sowie bei der medizinischen Notversorgung half.

Corporate Volunteering

Corporate Volunteering bezeichnet das ehrenamtliche und vom Unternehmen geförderte Engagement von Mitarbeitern. Dadurch wird nicht nur ein gesellschaftlicher Beitrag geleistet, auch Sozialkompetenz und Teamfähigkeit der Mitarbeiter werden gestärkt.



Im Jänner 2010 startete – initiiert durch den Vorstandsbereich von Karl Sevelda – das erste Corporate-Volunteering-Programm der RBI gemeinsam mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF). Neben der Involvierung von Mitarbeitern in Projekte mit dem ÖIF wird die Kooperation auch durch die RBI finanziell unterstützt.

Das Projekt ermöglicht es Mitarbeitern sich selbst in ungewohnten Kontexten zu erleben. Vorurteile werden abgebaut, und der Blick für Potenziale und Möglichkeiten wird geschärft.

Unter den zahlreichen Aktivitäten, die Mitarbeiter mit Kindern der Integrationshäuser Mödling und Nußdorf unternahmen, war ein Besuch des Essl Museums in Klosterneuburg, ein Sport- und Spielenachmittag mit Kindern der Gemeinde Edelstal und eine Exkursion in das Technische Museum Wien. Zu Ostern und Weihnachten bekamen die Kinder Geschenke – abgestimmt auf ihre kulturellen Bedürfnisse. Auch die Netzwerkbanken der RZB Group organisieren Corporate-Volunteering-Projekte. Beispielsweise verbrachten im Rahmen des Aktionstages „Raiffeisenbank hilft“ Mitarbeiter der tschechischen RBI-Tochter einen Tag mit Freiwilligenarbeit für sieben Hilfsorganisationen. Die Beiträge reichten dabei von manueller Arbeit bis hin zum Austausch von professionellem Know-how. Dies umfasste etwa Gartenarbeit für ein Pflegeheim oder Aufräumarbeiten in einem Sommercamp für Kinder benachteiligter Familien.

Weihnachtsaktion „Surprise in a Box“

Im Rahmen einer Weihnachtscharity, welche bereits zum dritten Mal stattfand, wurden Mitarbeiter der RZB und RBI eingeladen, Spielsachen, Kleidung und Süßigkeiten zu spenden und an drei gemeinsamen Nachmittagen weihnachtlich zu verpacken. Diese wurden Kindern bedürftiger Familien des Caritas Asylzentrums bzw. des ÖIF geschenkt. Die Fülle an Geschenken, die übergeben wurden, hat mit rund 1.000 gesammelten Spielsachen sowie 600 Paketen alle Erwartungen übertroffen. Diese Initiative ist nicht die einzige innerhalb der RZB Group – auch in Ungarn gibt es seit Jahren eine ähnliche Weihnachtsaktion.

Sozialsponsoring

Im Bereich des Sozialsponsorings wendete die RZB Group am Standort Wien im Jahr 2010 rund € 1,4 Millionen auf. Ein wesentlicher Teil dieses Betrags ging an Projekte zur Unterstützung von sozial benachteiligten Menschen, wie das SOS Kinderdorf. Ein weiterer Schwerpunkt lag im Bildungssektor, etwa dem Sprachlabor an der WU Wien.



H. Stepic CEE Charity

Die H. Stepic CEE Charity ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Zentral- und Osteuropa einsetzt. Er wurde 2006 von Herbert Stepic gegründet. Spendeneinnahmen fließen zu 100 Prozent in die vom Verein initiierten sozialen Hilfsprojekte, die gemeinsam mit Kooperationspartnern wie der Caritas, dem Hilfswerk und dem ÖRK umgesetzt werden. Die Einbindung des Raiffeisen-Netzwerks gewährleistet, dass die Hilfe rasch und unbürokratisch dort ankommt, wo sie gebraucht wird.

Im Jahr 2010 wurde ein ehemaliges Gesundheitszentrum in Albanien in eine Tagesstätte für behinderte Menschen umgebaut, die in diesem Zentrum Lebensraum und professionelle Betreuung finden. In Pnikut in der Ukraine wird ein Waisenhaus für Kinder errichtet.

Aufgrund der engagierten Mitarbeit vieler ehrenamtlicher Helfer konnten seit Bestehen des Vereins zahlreiche Projekte wie das Waisenhaus in Charkov (Ukraine), ein Kinderferienhaus in Jablunitsa (Ukraine), ein Haus für Kriegswitwen und ihre Kinder in Illijas (Bosnien und Herzegowina) sowie die Anschaffung eines behindertengerechten Busses für ein Kinderhospiz in Minsk (Belarus) umgesetzt werden.

Die Projekte sollen den Begünstigten neue Perspektiven eröffnen, indem diese auf ihrem Weg in die berufliche und/oder private Selbständigkeit unterstützt und begleitet werden. Sie sollen Vorzeigecharakter haben, nachhaltig wirken und Nachahmer finden. Durch die tiefe Verwurzelung von Raiffeisen in Zentral- und Osteuropa können gesellschaftspolitisch positive Veränderungen bewirkt werden. Soziale Verantwortung und Solidarität werden gelebt und auf breiter Basis gefördert.

„Unsere Arbeit soll Hoffnung geben und soziale Not lindern. Viele Kollegen arbeiten hier freiwillig in ihrer Freizeit mit. Ich bin stolz, dass es uns bis Ende 2010 gemeinsam gelungen ist, bereits elf Projekte umzusetzen.“

Herbert Stepic, Generaldirektor der RBI

Die H. Stepic CEE Charity sorgt gemeinsam mit dem Roten Kreuz für den Betrieb einer Tagesstätte in Dobrich (Bulgarien).



Informationen zu allen Projekten der H. Stepic CEE Charity sind auf www.stepicceecharity.org nachzulesen.



**Aus grenzenloser
Vielfalt schaffen wir**

**nachhaltigen Nutzen
für die Gesellschaft.**

15 Netzwerkbanken – eine Bankengruppe

Die RBI ist eine voll konsolidierte Tochter der RZB. Sie betreut mit knapp 60.000 Mitarbeitern etwa 14 Millionen Kunden in rund 3.000 Geschäftsstellen, den überwiegenden Teil davon in 15 Ländern in CEE. Als einzige österreichische Bank ist die RBI neben ihrem Heimatmarkt Österreich und CEE auch in den großen Weltfinanzzentren vertreten. Darüber hinaus verfügt sie auch über Filialen und Repräsentanzen in Asien.

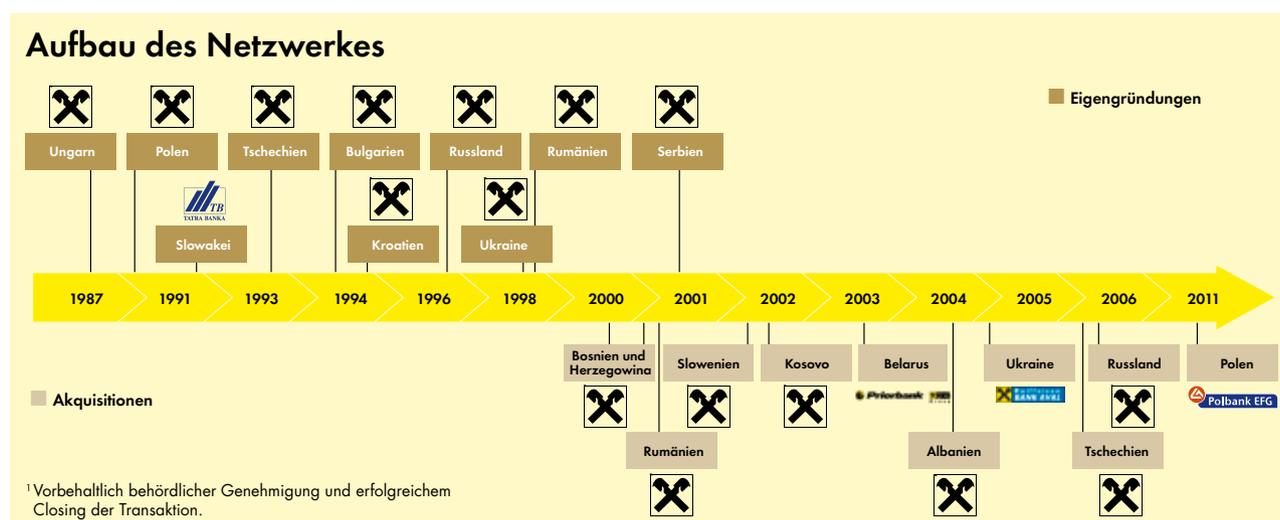
überwogen ab dem Jahr 2000 Akquisitionen bestehender Banken. Diese wurden dank langjähriger Erfahrung erfolgreich in den Konzern integriert. 2005 erfolgte der Börsengang der Raiffeisen International, vor allem um das weitere Wachstum effizient zu finanzieren. Im Oktober 2007 emittierte sie im Rahmen einer Kapitalerhöhung weitere Aktien. Den vorläufigen Höhepunkt in der Unternehmensgeschichte bildete 2010 die Fusion der Raiffeisen International mit den Hauptgeschäftsfeldern der RZB und die Entstehung der RBI.

Entwicklung des Netzwerks

Raiffeisen stieg in CEE vor knapp 25 Jahren mit der Eröffnung der ersten Tochterbank in Ungarn im Jahr 1987 ein. Schon bald wurden weitere Banken und Finanzdienstleistungsunternehmen in der Region gegründet und in einer Beteiligungsgesellschaft (Raiffeisen International) gebündelt. Bestimmten zunächst Eigengründungen die Expansion des Unternehmens,

Aktionärsstruktur

Institutionelle Investoren waren Ende 2010 mit 15,4 Prozent an der RBI beteiligt. Mit den rund 57.000, mehrheitlich aus Österreich stammenden Privatanlegern – oder 6,1 Prozent – befinden sich etwa 21,5 Prozent der RBI-Anteile im Streubesitz. Die RZB hält 78,5 Prozent an ihrer größten Beteiligung. Die RBI-Aktie notiert an der Wiener Börse.



Alle „Zahlen und Fakten“ auf den Seiten 48 bis 77 beziehen sich auf die gesamte Geschäftstätigkeit im jeweiligen Land mit Stichtag 31. Dezember 2010. Der jeweilige Jahresüberschuss ergibt sich nach Steuern. Beim BIP handelt es sich um erwartete Werte, die Angaben zur Fläche entstammen dem CIA – The World Factbook.

Albanien

Raiffeisen Bank Sh.a.

Zahlen und Fakten



European Trade Center,
Bulevardi „Bajram Curri“,
Tirana

Einwohner	3,2 Millionen
BIP	€ 9,356 Milliarden
Fläche	28.748 km ²
Bilanzsumme	€ 2.009 Millionen
Kundeneinlagen	€ 1.704 Millionen
Jahresüberschuss	€ 39 Millionen
Mitarbeiter	1.343
Kunden	635.145
Geschäftsstellen	105

Über die Bank

Die Raiffeisen Bank ist nach Bilanzsumme die größte Bank des Landes und konzentriert sich auf das Geschäft mit Retail- und Kommerzkunden. Sie wurde 1992 als Banka e Kursimeve i Shqipërisë gegründet, 2004 von der Raiffeisen International übernommen und in deren internationales Netzwerk integriert. Mit einem Kaufpreis von rund € 106 Millionen handelte es sich damals um die grösste Auslandsinvestition in Albanien. Das Kreditportfolio wurde

seit 2004 kontinuierlich aufgebaut und ist mit Ende 2010 auf mehr als € 750 Millionen angewachsen. Die Bank betreibt mehr als 100 Geschäftsstellen im ganzen Land und wickelt die monatlichen Gehaltszahlungen für über 150.000 Menschen ab. Sie sieht es als Teil ihrer Verantwortung für die volkswirtschaftliche Weiterentwicklung Albaniens, ihren Kunden Produkt- und Serviceangebote auf internationalem Niveau zur Verfügung zu stellen.

Vorwort des Vorstands



Christian Canacaris
CEO

Die Raiffeisen Bank bietet ihren Kunden ausgezeichnete und moderne Bankprodukte sowie Dienstleistungen an. Wir unterstützen sie auch dabei, die richtigen wirtschaftlichen Entscheidungen zu treffen und erfüllen in unserer Geschäftstätigkeit neben den, von Nationalbank und anderen Kontrollbehörden festgelegten Transparenzregeln und -kriterien auch die darüber hinausgehenden Regeln des RZB Group Code of Conduct. Wir stehen zu unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, unseren Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt. Wir nehmen Corporate Responsibility ernst und haben sie in unsere Un-

ternehmenskultur integriert. Als Bank für mehr als 630.000 Kunden im ganzen Land entwickeln wir unsere Strategie und Prozesse laufend weiter, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Wir investierten 2010 rund € 400.000 in soziale Projekte. Unsere Mitarbeiter bilden sich laufend in ihren Fachgebieten und ihrer Persönlichkeitsentwicklung weiter. Wir bieten auch spezielle Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit niedrigem Einkommen an, da dieser Teil unserer Gesellschaft besonders auf unsere Unterstützung und Aufmerksamkeit angewiesen ist.

Gesellschaftliches Engagement

Die Bank zeigt großes Engagement bei Projekten zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Gesellschaft. Dazu zählt auch eine Bildungsoffensive, von der tausende Kinder profitieren. Viele kommunale Projekte wurden gefördert, beispielsweise der Aufbau und die Ausstattung von Schulbibliotheken und die Sanierung von Schulspielplätzen u. a. in Tirana, Elbasan, Berat, Shkoder, Korçe und Durrës. Außerdem ist die Bank seit fünf Jahren Partner des Wirtschaftsinstituts der Universität von Tirana. Im Umweltbereich engagiert sich die Bank beispielsweise bei der Initiative „One citizen – One tree“ in Tirana. Durch das Pflanzen von Bäumen in zwei Bezirken der Hauptstadt erleben die Gemeinden eine Steigerung der Lebensqualität. Auch in den Städten Berat, Kruja und Lushnja, um nur drei

zu nennen, wurden Bepflanzungsprojekte unterstützt. Darüber hinaus beteiligen sich Mit-



arbeiter an der Säuberung der Küstenregionen von Vlora, Durrës, Divjaka und Shengjin.

Mitarbeiter der Raiffeisen Bank Sh.a. säubern die albanische Küste.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Ein Schwerpunkt liegt in der Finanzierung erneuerbarer Energien. Albanien bietet aufgrund seiner geografischen Lage und natürlichen Rohstoffe günstige Bedingungen für die Energieproduktion und hat in den letzten Jahren einen verstärkten Fokus auf die Energiegewinnung aus Wasserkraft gelegt. Bis jetzt wurden Investitionsfinanzierungen von drei kleinen Wasserkraftwerken abgeschlossen. Weitere Projekte befinden sich in der Evaluierungsphase. Auch andere erneuerbare Energieträger wie Wind-, Solar- und Thermalener-

gie werden künftig in die Strategie übernommen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Bereich Bildung. Die Bank bietet z. B. Kreditprodukte mit niedrigen Zinsen für Lehrkräfte an, die aufgrund ihres geringen Einkommens kaum Chancen auf Kredite haben. Damit wird dieser Berufsgruppe der Zugang zu Kapital ermöglicht und ihr Lebensstandard verbessert. Raiffeisen unterstützt mit dieser Maßnahme die vom Staat neu umgesetzte Reform des Bildungssystems.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Bank bezahlt ihren Mitarbeitern wettbewerbsfähige und faire Gehälter. Neben den üblichen Vergünstigungen bei eigenen Bankdienstleistungen bezahlt das Unternehmen ein 13. Gehalt. Es gibt ein Karenz-Paket für Mitarbeiterinnen 35 Tage vor bis 150 Tage

nach der Geburt. Raiffeisen zahlt dabei nach Auszahlung der staatlichen Beihilfe den Rest des Gehalts bis zu ALL 100.000 (€ 715). Die Bank bietet ihren Mitarbeitern auch eine private Krankenversicherung mit unterschiedlichen Leistungen.

Betriebsökologische Maßnahmen

Um Energie und Ressourcen effizienter zu nutzen und auch einzusparen, wurde ein Energie- und Umweltmanagementsystem implementiert. Als eine der zentralen Initiativen innerhalb des Unternehmens wurde darüber hi-

naus ein Abfallentsorgungssystem entwickelt. Über die rechtlichen Vorgaben hinausgehend versucht die Bank, den produzierten Abfall so ökologisch wie möglich zu entsorgen.

Belarus Priorbank JSC

Zahlen und Fakten



31-A, V. Khoruzhey,
220002 Minsk

Einwohner	9,5 Millionen
BIP	€ 41,247 Milliarden
Fläche	207.600 km ²
Bilanzsumme	€ 1.512 Millionen
Kundeneinlagen	€ 854 Millionen
Jahresüberschuss	€ 51 Millionen
Mitarbeiter	2.223
Kunden	833.239
Geschäftsstellen	96

Über die Bank

Die Priorbank JSC wurde im Jahr 1989 als Kommerzbank gegründet und 2003 von Raiffeisen akquiriert. Ende 2010 betrug der Anteil der RBI an der Priorbank rund 88 Prozent. Die restlichen Anteile befanden sich im Streubesitz. Gemessen an der Bilanzsumme rangierte sie auf Platz 5 auf dem lokalen Bankenmarkt. Die Bank verfügt über ein flächendeckendes Vertriebsnetz von knapp 100 Geschäftsstellen und betreut mehr als 830.000 Kunden. Die 2005 gegründete JLLC Raiffeisen Leasing behauptete in enger Zusammen-

arbeit mit dem Filialnetz der Priorbank auch 2010 ihre Marktposition als drittgrößtes Leasingunternehmen in Belarus. Als größte private Bank im Land bietet die Priorbank verschiedene Finanzdienstleistungen für Firmenkunden, Klein- und Mittelunternehmen sowie Privatpersonen an. Die Geschäftsaktivitäten der Bank beinhalten u. a. Unternehmensfinanzierungen, strukturierte Finanzierungen, das Dokumentengeschäft, internationalen sowie nationalen Zahlungsverkehr.



Sergey Kostyuchenko
CEO

Vorwort des Vorstands

Für die Priorbank ist es das vorrangige Ziel, ihren Kunden lokales und internationales Know-how im Rahmen der gesamten Produkt- und Dienstleistungspalette zur Verfügung zu stellen. Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung setzt ein gesundes ökologisches und gesellschaftliches Umfeld voraus. Dazu tragen wir durch unsere vielfältigen Initiativen sowohl als Bank, als auch durch das private Engagement unserer Mitarbeiter bei. All das

umfasst unsere Unterstützung im Bildungs- und Kulturbereich ebenso wie rasche und umfassende Hilfe im Fall von Naturkatastrophen. Der sorgsame Umgang mit der Umwelt ist uns sowohl in unseren Finanzierungsentscheidungen, als auch in unserem unmittelbaren Umfeld – z. B. in unseren eigenen Gebäuden – ein großes Anliegen. So leisten wir einen positiven Beitrag zum Umweltschutz in unserem Land.

Gesellschaftliches Engagement

Im Zentrum der gesellschaftlichen Verantwortung der Priorbank steht das Bestreben, die Probleme der Mitmenschen zu erkennen und zu verstehen, sowie in Zeiten der Not gezielt Hilfe zu leisten. Bildung, Gesundheit, die Erhaltung des kulturellen, historischen und architektonischen Erbes, die Förderung von Sport und Gesundheit sowie die Unterstützung sozial benachteiligter Menschen sind wichtige Themenfelder. Regelmäßig werden Kinderheime und Schulen finanziell unterstützt. Eine Spendensammlung unter den Mitarbeitern, gefördert durch die Priorbank, hilft zusätzlich bei der notwendigen medizinischen Ausstattung. Um Aus- und Weiterbildung zu fördern, werden Stipendien an be-

gabte Wirtschafts- und Informatikstudenten vergeben. Die Priorbank leistet auch ihren Beitrag zum kulturellen Erbe des Landes. So unterstützt die Bank regelmäßig die Renovierung des historischen Schlosses Lubtchansky. Seit Beginn ihrer Geschäftstätigkeiten kauft die Priorbank moderne Bilder lokaler Künstler. Die Sammlung ist mittlerweile signifikant angewachsen und in der Bankzentrale und den Geschäftsstellen zu sehen. Kunst wird dadurch sowohl den Mitarbeitern als auch den Kunden zugänglich gemacht. Der Entstehungszeitraum der Werke erstreckt sich von den 1950er Jahren bis hin zu zeitgenössischen Werken. Die Sammlung wird jährlich um rund 15 bis 20 Exponate erweitert.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Unter Anwendung der Bestimmungen des Code of Conduct legt die Bank ein strenges Augenmerk darauf, dass alle Entscheidungen für Finanzierungen und Investitionsprojekte keine umweltgefährdenden oder sozial schädlichen Auswirkungen haben. Im Zuge des Risikoma-

agements wägt die Bank sowohl die Chancen eines Projektes als auch die möglichen negativen Auswirkungen sorgfältig ab. So leistet sie durch ihre Geschäftstätigkeit ihren Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung und minimiert etwaige Risiken für Gesellschaft und Umwelt.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Priorbank legt großen Wert darauf, herausfordernde Arbeit in einem dynamischen Umfeld mit ausgezeichneten Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und mit fairer Bezahlung zu bieten. Neben dem umfangreichen Trainingsangebot für die berufliche und

persönliche Weiterentwicklung bietet die Bank auch zahlreiche Zusatzleistungen. Diese umfassen den Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung ebenso wie ein Gesundheitsprogramm für die Kinder der Mitarbeiter.

Betriebsökologische Maßnahmen

Für die Priorbank ist es selbstverständlich, alle Maßnahmen auszuschöpfen, um den Energiebedarf so gering wie möglich zu halten. Eine wesentliche Initiative zur Verringerung des Papierverbrauchs betrifft die Umstellung auf eine elektronische Ablage aller Kundendokumente, soweit das unter Einhaltung der

rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist. Initiativen zur verstärkten Ökologisierung der Priorbank umfassen neben der Vermeidung von übermäßigem Energie- und Papierverbrauch auch das umweltgerechte Entsorgen von Sondermüll. Seit 2010 ist die Priorbank Mitglied der Renewable Energy Association.

Bosnien und Herzegowina

Raiffeisen *BANK* d.d. Bosna i Hercegovina

Zahlen und Fakten



Zmaja od Bosne bb,
71000 Sarajevo

Einwohner	3,8 Millionen
BIP	€ 12,500 Milliarden
Fläche	51.197 km ²
Bilanzsumme	€ 2.052 Millionen
Kundeneinlagen	€ 1.516 Millionen
Jahresüberschuss	€ 7 Millionen
Mitarbeiter	1.640
Kunden	638.528
Geschäftsstellen	98

Über die Bank

Raiffeisen ist durch den Erwerb der 1992 gegründeten Market Banka seit 2000 in Bosnien und Herzegowina vertreten. Die daraus hervorgegangene Raiffeisen Bank d.d. Bosna i Hercegovina stieg rasch zur führenden Bank des Landes auf. Die starke Marktposition bringt auch Verantwortung für die Gesellschaft mit sich. Neben ihrer eigentlichen Geschäftstätigkeiten sieht sich die Bank auch für benachteiligte und schwache Mitglieder der Gesellschaft verantwortlich. Das betrifft auch Organisationen und Unternehmen, die auf wirtschaftliche Unterstützung angewiesen

sind. Allerdings versteht die Bank unter unternehmerischer Verantwortung nicht nur die finanzielle Unterstützung von Initiativen. Sie ist auch ihren Stakeholdern ein wichtiger Partner, der sich mit ihren Fragen und Bedürfnissen auseinandersetzt. Auf soziale Integration Benachteiligter, Wahrung der Menschenrechte, Umweltschutz und Energieeffizienz wird dabei besonders geachtet. Die Bank wurde 2010 von der Plattform Posao.ba zum „Employer of the year“ insgesamt und speziell in der Kategorie betreffend die Anstellung körperlich behinderter Menschen gewählt.



Michael Müller
CEO

Vorwort des Vorstands

Bosnien und Herzegowina kann leider immer noch keine ausreichende und flächendeckende Versorgung aller Bevölkerungsgruppen mit den Grundbedürfnissen sicherstellen. Unternehmen und Organisationen, die sich benachteiligter Gruppen annehmen, könnten ohne Unterstützung aus der Wirtschaft kaum wirksame Hilfe leisten. Es ist Teil unserer Strategie, zuverlässiger Partner für Institutionen und Organisationen im öffentlichen Sektor zu sein. Wir unterstützen deren Initiativen und

Projekte und sind aktiv an der Umsetzung beteiligt. Unser Ziel ist es, die Situation der Menschen zu verbessern. Es freut mich, dass unsere Kunden und die Öffentlichkeit unser Handeln erkennen und unterstützen. Wir sind bestrebt, anderen einen Schritt voraus zu sein und dabei unser Geschäft in sozialer und nachhaltiger Weise zu betreiben. Die vielen Aktivitäten, durch die wir gesellschaftliche Verantwortung leben, machen uns zu einem Pionier in Bosnien und Herzegowina.

Gesellschaftliches Engagement

Ein Schwerpunkt des sozialen und gesellschaftlichen Engagements der Bank ist die Unterstützung des Projekts „Doctors for Disabled“, welches die Integration und Pflege von behinderten Menschen fördert. Gerade die Bewusstseinsbildung für die Probleme und Schwierigkeiten, mit denen diese Menschen konfrontiert sind, stellen einen wichtigen Teil der Hilfe dar. Zusätzlich werden zahlreiche Spendenaktionen umgesetzt und unterschiedliche Initiativen und Projekte in diesem Bereich gefördert. Ein weiteres Projekt betrifft die Ausstattung von Kinderspielflächen in

Prijedor und Zenica. Die lokalen Gemeinden stellen das Grundstück und die Raiffeisen Bank die Spielgeräte, wie „Raffe die Giraffe“ zur Verfügung. Diese Initiative wird regelmäßig, sowie anlässlich des Weltspartags durchgeführt. Zur Förderung lokaler Kulturmaßnahmen hat die Bank in Kooperation mit der Academy of Fine Arts in Sarajewo die so genannte Raiffeisen Gallery ins Leben gerufen. Hier können vielversprechende, noch unbekannte Künstler ihre Werke ausstellen. Die Gallery befindet sich in der Bankzentrale in Sarajewo.

Nachhaltige Geschäftspolitik

In Bosnien und Herzegowina ist die Bank beispielgebend bei der Gewährung von Kreditlinien zur Steigerung von Energieeffizienz für Privat- und Firmenkunden. Diese Kreditlinien wurden in Zusammenarbeit mit der European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), der Kreditanstalt für Wiederaufbau Deutschland (KfW) sowie Kunden entwickelt und fanden in der breiten Öffentlichkeit großen

Anklang. In der Kommunalfinanzierung wurden zahlreiche Infrastrukturprojekte zur Unterstützung des öffentlichen Sektors abgewickelt. Die Bank finanzierte den Bau von Brücken, Ampeln, Sporthallen und anderen Einrichtungen von Gemeinden im ganzen Land. Alle Werbemittel im Zuge der Neujahrswünsche enthielten Anregungen, über die Umwelt und Umweltschutzmaßnahmen nachzudenken.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Damit Mitarbeiter die vorgegebenen Ziele in Bezug auf den Unternehmenserfolg und ihre eigene Performance erreichen, sind Anreize für eine möglichst hohe Motivation besonders wichtig. Dazu tragen insbesondere faire Gehälter sowie eine breite Palette an Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten bei. Durchschnittlich nutzen Mitarbeiter drei Trainingstage im Jahr, die Schulungskosten betragen

2,5 Prozent der Personalkosten. Auf Basis eines proaktiven Talent-Managements werden so genannte High Potentials identifiziert und durch maßgeschneiderte Entwicklungspläne gefördert. Auch sportliche Aktivitäten und Veranstaltungen sowie der „Employee Help Fund“ zur finanziellen Unterstützung von Familien verstorbener Kollegen tragen zum guten und damit produktiven Betriebsklima bei.

Betriebsökologische Maßnahmen

Um Energie zu sparen, wurde in neuen Gebäuden ein zentrales Kontroll- und Management-System eingerichtet. Ein Heizungsraum, Klimaanlagen für Serverräume und Luftkammern sowie ein Kühl- und Kaltwasser-Verteilungssystem sorgen für stark reduzierten Energiebedarf.

Das Kühlsystem für den Server-Raum, den Transformator sowie für die technischen Räume auf den einzelnen Stockwerken nutzt beispielsweise im Winter die niedrigen Außentemperaturen anstatt der selbst produzierten Kälte, wodurch signifikant Energie gespart wird.

Bulgarien Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD

Zahlen und Fakten



18/20 Ulica N. Gogol,
1504 Sofia

Einwohner	7,5 Millionen
BIP	€ 36,033 Milliarden
Fläche	110.879 km ²
Bilanzsumme	€ 3.790 Millionen
Kundeneinlagen	€ 2.056 Millionen
Jahresüberschuss	€ 32 Millionen
Mitarbeiter	3.241
Kunden	736.622
Geschäftsstellen	190

Über die Bank

Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD ist eine der führenden Banken in Bulgarien. Sie wurde 1994 gegründet und steht zu 100 Prozent im Besitz der RBI. Sie agiert in einem sehr stark umkämpften Markt, in dem sie gemessen an der Bilanzsumme zum Jahresende 2010 den vierten Rang einnahm. Als Universalbank betreut sie Großunternehmen, Klein- und Mittelbetriebe sowie Privatkunden. Ihr Produktangebot rundet sie u. a. durch die Tochtergesellschaft Raiffeisen Asset Management (Bulgaria) EAD ab. Weiters ist sie auch im Factoring, Immobilien- und Versicherungsgeschäft aktiv. Einige der Hauptziele der Bank sind es, langfristige und vertrauensbasierte Beziehungen mit ihren Kunden aufzubauen und hochwertige Qualitätsprodukte

anzubieten, die deren Anforderungen erfüllen. Die Bank bietet ihren Mitarbeitern eine stimulierende und motivierende Arbeitsatmosphäre, um ihre hochqualifizierten Mitarbeiter dauerhaft im Unternehmen zu halten. Im Jahr 2010 gewann die Bank mehrere angesehenen CSR-Auszeichnungen, beispielsweise für die „Choose to Help“ Kampagne. Sie erhielt den Preis für das transparenteste Programm im Wettbewerb „Biggest Corporate Donor in 2010“ und die Preise „Investor in the society“ sowie „Engage“ des Bulgarischen Business Leader Forums. Außerdem führten ihre Initiativen nachhaltigen Wirtschaftens zu einer Nominierung für den „Financial Times Sustainable Banking Award 2010“ in der Kategorie Emerging Markets.



Momtchil Andreev
CEO

Vorwort des Vorstands

Corporate Responsibility ist ein essenzieller Bestandteil des Managements der Raiffeisenbank und ihrer Tochterunternehmen. In den vergangenen zehn Jahren haben wir kontinuierlich an der Umsetzung ökologischer und sozialer Themen gearbeitet. Die Nachhaltigkeitspolitik innerhalb der Bank unterstreicht das positive Image durch die Förderung von sozialen Projekten und die Einführung von ho-

hen ethischen Standards im Unternehmen. Dadurch werden unser Ruf, unser Markenwert und die Loyalität unserer Mitarbeiter weiter gesteigert. Die Raiffeisenbank unterstützt wichtige Projekte, Veranstaltungen und Initiativen, die Menschen mit Behinderung, dem Umweltschutz, Kultur und Bildung sowie NGOs zugute kommen.

Gesellschaftliches Engagement

Die Raiffeisenbank unterstützt zahlreiche Organisationen, die nachhaltige Projekte fördern oder durchführen. Dabei werden vor allem die Mitarbeiter stark eingebunden. 2009 wurden zwei Spendenkampagnen mit dem Titel „Choose to Help“ durchgeführt. Die Initiative hilft dabei, sozial benachteiligte und kranke Menschen durch die Vernetzung von wohlthätigen Organisationen, Spitälern und staatlichen Einrichtungen zu fördern und Themen des Gesundheits- und Sozialwesens, des

Umweltschutzes, der Kultur und der Bildung stärker ins Bewusstsein zu rücken.



Дарителска кампания
ИЗБЕРИ, ЗА ДА ПОМОГНЕШ
www.izberi.rbb.bg

Das Logo der Spendenkampagne „Choose to Help“.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Die Finanzierungsangebote der Raiffeisenbank im Bereich nachhaltiger Projekte haben die Schwerpunkte erneuerbare Energie, Abfallrecycling und Energieeffizienz. Anreize werden u. a. durch begünstigte Konditionen oder zusätzliche Darlehen gegeben. Hier spielt auch die Entwicklung des ländlichen Raums eine zentrale Rolle. Als neues Produkt wurde 2011 ein Privatkundenkredit für Umweltinvestitionen auf den Markt gebracht. Dieser

weist einen, um zwei Prozentpunkte niedrigeren Zinssatz als vergleichbare Konsumentenkredite auf, und wurde von einer Kampagne für umweltfreundliche Maßnahmen begleitet. Die Bank verwendete für diese Werbekampagne nur recyceltes Papier. Zusätzlich spendete sie während der Aktionszeit für jeden abgeschlossenen Kredit die Hälfte der Kreditantragsgebühr für eines der drei ökologischen Projekte der „Choose to Help“-Kampagne.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Raiffeisenbank bietet als einer der beliebtesten Arbeitgeber des Landes qualifizierte und nachhaltige Jobs sowie ausgezeichnete Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung in einem dynamischen Umfeld. Sie baut langfristige Beziehungen zu ihren Mitarbeitern auf und bietet individuelle Karriereöglichkeiten sowie attraktive und faire Bezahlung. Die Mitarbeiter können aus einem Angebot vielfältiger Praktika und Trainingspro-

gramme wählen, um ihre professionellen und persönlichen Fähigkeiten auszubauen. Zu den Vorteilen und Zusatzleistungen für Mitarbeiter zählen u. a. eine Gruppenunfallversicherung, eine Zusatzkrankenversicherung und Essensgutscheine. Die sehr niedrige Arbeitskräftefluktuation von jährlich knapp zehn Prozent beweist den Erfolg der Bank bei der Mitarbeiterbindung.

Betriebsökologische Maßnahmen

Die Raiffeisenbank verbessert laufend ihre Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich der europäischen Umweltschutz-Standards. Dabei stehen immer die Bedürfnisse der Kunden und Partner im Vordergrund. Um Papier effizient zu nutzen, verwendet die Bank Drucker und Kopierer mit beidseitiger Druckfunktion. Die Ausstattung erfüllt die Standards der „ENERGY STAR“ Energieeffizienzauszeichnung. Die Bank führte elektronische Kontoauszüge ein und ermuntert ihre Kunden zu

einem sparsamen Umgang mit Papier. Altpapier, Druckerpatronen und andere Abfallprodukte werden systematisch gesammelt und recycelt. In den meisten Zweigstellen sind automatische Zeitschalter für die Beleuchtung installiert. Zahlreiche Initiativen zum Umwelt- und Klimaschutz wurden in die Geschäftsprozesse der Bank integriert und führten dazu, dass jährlich 22,6 Millionen Seiten Papier und 400.000 kWh Energie gespart werden.

Kosovo

Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C.

Zahlen und Fakten



Rruga UCK, No. 51,
10000 Prishtina

Einwohner	2,2 Millionen
BIP	€ 4,200 Milliarden
Fläche	10.887 km ²
Bilanzsumme	€ 673 Millionen
Kundeneinlagen	€ 550 Millionen
Jahresüberschuss	€ 26 Millionen
Mitarbeiter	693
Kunden	266.122
Geschäftsstellen	52

Über die Bank

Die vollständige Übernahme und Umbenennung der im November 2001 als American Bank of Kosovo gegründeten Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C. durch Raiffeisen wurde 2003 abgeschlossen. Neben ihrer Geschäftstätigkeit setzt die Raiffeisen Bank auch zahlreiche karitative Maßnahmen und Initiativen beispielsweise zur Förderung von Sport, Kultur und Bildung im ganzen Kosovo. Die Raiffeisen Bank Kosovo ist die zweitgrößte Bank und damit auch einer der größten Arbeitgeber des Landes. Sie ist bestrebt, zufriedene Mitarbeiter zu beschäftigen. Es ist das klar definierte Ziel des Unternehmens, zu den besten und

beliebtesten Arbeitgebern im Kosovo zu gehören. Über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hinausgehend legt die Bank Wert auf faire Arbeitsbedingungen. Insbesondere das Thema Chancengleichheit ist ihr ein wichtiges Anliegen. Die Amerikanische Handelskammer im Kosovo hat 2010 gemeinsam mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) erstmals einen CSR-Preis für Unternehmen ausgeschrieben, die einen besonderen Beitrag für die kosovarische Gesellschaft leisten. Die Raiffeisen Bank Kosovo wurde hier im März 2011 als bestes Unternehmen in Prishtina ausgezeichnet.

Vorwort des Vorstands



Robert Wright
CEO

Ziel unseres Engagements im Kosovo war es von Anfang an, durch ein modernes und umfangreiches Produkt- und Dienstleistungsangebot einen Beitrag zur stabilen und nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes zu leisten. Wir sind nicht gekommen, um schnelles Geld zu machen, sondern um einen Beitrag zur Entwicklung des Kosovos zu leisten, der bewusst über unser Kerngeschäft hinaus geht. Wir sind mit mehr als 690 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber des Landes. Darüber hinaus unterstützen wir nicht nur

die wirtschaftliche Stabilität der Region, sondern übernehmen auch soziale und gesellschaftliche Verantwortung. Wir sind eine internationale Bank mit starkem Bekenntnis zum lokalen Markt. Das stellt einen wichtigen Teil unserer Unternehmenskultur dar. Unsere Mitarbeiter sind die wichtigsten Garanten für unseren Geschäftserfolg. Wir bieten daher faire und gleichberechtigte Chancen und unterstützen aktiv die berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter.

Gesellschaftliches Engagement

Die „Public Kitchen“ ist ein von der Regierung und der Raiffeisen Bank unterstütztes Sozialprojekt. An notleidende Menschen in fünf Städten werden kostenlos warme Mahlzeiten verteilt. In Kooperation mit der Bank soll dieses Projekt auch auf andere Städte ausgedehnt werden. Die Förderung des lokalen Fußballverbands durch die Bank ist nicht nur aus gesundheitspolitischen Gründen sinnvoll. Im sportlichen Wettbewerb bietet sich dem Kosovo auch die Chance, verstärkt als Teil der internationalen Staatengemeinschaft wahrgenommen und integriert zu werden. Die Förderung der Kultur- und Kunstschaffenden stellt einen

wesentlichen Aspekt der gesellschaftlichen Weiterentwicklung dar. Die Raiffeisen Bank unterstützt die Nationalbibliothek und die National Gallery in Prishtina. Weiters wurden die Philharmonics of Kosovo und verschiedene Kulturprojekte wie z.B. klassische Konzerte (Kamerfest, Remusica, Society of Young Musicals „New Flute“) und das Nine Eleven Filmfestival gefördert. Als Beitrag zum Klima- und Umweltschutz unterstützt die Raiffeisen Bank die Begrünung von öffentlichen Plätzen. Über die finanziellen Zuwendungen hinaus engagieren sich Mitarbeiter freiwillig bei der Instandhaltung und Pflege dieser Flächen.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Die Raiffeisen Bank Kosovo ist eine Universalbank für alle Kundensegmente und Geschäftsbereiche und trägt maßgeblich zum wirtschaftlichen Wachstum und zur Entwicklung ihrer Kunden bei. Seit 2006 werden regelmäßige Kundenzufriedenheitsumfragen durchgeführt, um das Geschäftsmodell weiterzuentwickeln und langfristige Partnerschaften aufzubauen. Im Zuge des Kreditgenehmigungsverfahrens werden auch potenzielle Umweltrisiken berücksichtigt. 2008 wurde ein Vertrag zwischen der Raiffeisen Bank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau unterzeichnet, mit

dem ein Kreditvolumen von € 10 Millionen für Energiesparprojekte von Privat- und Kommerzkunden zur Verfügung gestellt wird. Viele Menschen im Kosovo verfügen über keinen Zugang zu Finanzdienstleistungen. Zur Verbesserung dieser Situation hat die Raiffeisen Bank eine Prepaid Card auf den Markt gebracht, die, ohne dass dafür eine Bankkonto erforderlich ist, für Überweisungen, Kreditanträge und zum Sparen verwendet werden kann. Diese Prepaid Card wird von rund 8.000 Menschen genutzt.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Raiffeisen Bank Kosovo setzt sich für faire Arbeitsbedingungen über die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hinaus ein. Die Bank führt Zufriedenheitsumfragen unter den Mitarbeitern durch. Deren Ergebnisse dienen der weiteren Verbesserung des Umgangs mit den Mitarbeitern und den Kunden. Seit Juni 2008 gibt es einen Betriebskindergarten. Der Altersdurchschnitt unter den Mitarbeitern liegt bei etwa 32 Jahren. Nur wenige hatten bei ihrem Eintritt in die

Bank einschlägige Berufserfahrung. Hier setzt ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm an. Ziel der Bank ist es, ein attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu sein. Neben einzelnen bankspezifischen Ausbildungskursen können diese den postgradualen Lehrgang „MBA in Banking und Finance“ der University of Sheffield in Griechenland oder der Donauuniversität Krems an der Wirtschaftsuniversität Prishtina absolvieren.

Betriebsökologische Maßnahmen

Für die Raiffeisen Bank Kosovo ist es selbstverständlich, den Energiebedarf so gering wie möglich zu halten. Das Umweltmanagementkonzept umfasst neben der Vermeidung

von übermäßigem Energie- und Papierverbrauch auch das umweltgerechte Entsorgen von Sondermüll.

Kroatien

Raiffeisenbank Austria d.d.

Zahlen und Fakten



Petrinjska 59,
10000 Zagreb

Einwohner	4,4 Millionen
BIP	€ 45,544 Milliarden
Fläche	56.594 km ²
Bilanzsumme	€ 5.858 Millionen
Kundeneinlagen	€ 3.102 Millionen
Jahresüberschuss	€ 50 Millionen
Mitarbeiter	2.216
Kunden	544.239
Geschäftsstellen	84

Über die Bank

Die Raiffeisenbank Austria d.d. ist seit 15 Jahren in Kroatien tätig. In dieser Zeit blieb sie ihrem Ruf, als eine der führenden Banken ihre Werte zu leben, immer treu. Als Pionier auf dem Gebiet der Entwicklung moderner Produkte trieb sie auch die Dynamik des lokalen Finanzmarkts insgesamt voran. Die Bank erreichte alleine durch natürliches Wachstum fast 10 Prozent Marktanteil im kroatischen Bankensektor. Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung kommt sie durch ihr soziales Verhalten auf geschäftlicher und gesellschaftlicher Ebene nach und trägt durch die Unterstützung von zahlreichen Initiativen zur positiven Ent-

wicklung des Landes bei. Der Schwerpunkt liegt dabei auf humanitären und sozialen Projekten sowie der Kinder- und Jugendarbeit. Wichtige Themen sind darüber hinaus Bildung und Wissenschaft, Amateursport in den Gemeinden, Kultur, Umweltschutz und die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in allen Geschäftsbereichen verankert. Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt, nachhaltiges Wachstum und die gute Beziehung zu ihren Angestellten definieren die Unternehmenskultur der Raiffeisenbank.



Zdenko Adrovic
CEO

Vorwort des Vorstands

Soziale Verantwortung zu übernehmen, ist ein zentraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Uns ist bewusst, dass neben den finanziellen Kennzahlen auch unser gesellschaftliches Engagement und die Verbundenheit zu den Menschen in unserem Umfeld eine bedeutende Rolle spielen. Verantwortung für gesellschaftliche Weiterentwicklung zu übernehmen, ist ein Grundstein unserer Kultur. Wir nehmen aktiv an der Entwicklung eines

soliden und modernen Finanz- und Bankensektors in Kroatien teil und sind uns auch aus diesem Grund der eigenen Rolle und unseres Einflusses in der Gesellschaft bewusst. Die Werte unserer Organisation entstammen der Geisteshaltung unserer Eigentümer und Mitarbeiter. Gemeinsam arbeiten wir für die Gesellschaft, unsere Umwelt und den Klimaschutz und verbessern so das Arbeitsumfeld und damit auch die Lebensbedingungen.

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliche Verantwortung ist Teil unserer Unternehmenskultur. Im Bereich Sponsoring und Spenden konzentriert sich die Bank auf die Unterstützung von Projekten für Kinder und Jugendliche. Dabei liegen die Schwerpunkte auf den Themen Bildung, Wissenschaft und Frei-

zeit. Um das Finanzwissen der Bevölkerung zu verbessern, nehmen Mitarbeiter der Bank seit 2007 an vom kroatischen Bankenverband organisierten ehrenamtlichen Workshops zum Thema „Managing Personal Finances“ teil.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Raiffeisenbank Austria hat als erste Bank am lokalen Markt die Zinsen von Wohnbaukrediten in Schweizer Franken reduziert. Diese Reduktion sollte es den Kunden erleichtern, ihre Kredite zurückzuzahlen, die durch die Aufwertung des Schweizer Franken im Verhältnis zum Euro und der kroatischen Kuna deutlich teurer geworden waren. Für Pensionisten bietet die Bank kostenlose Kontoführung und Pensionsauszahlungen an. Schüler und Stu-

dierende können das FlexiSTUDENT-Girokonto nutzen, das ihnen einfachen Zugang zu ausgewählten Dienstleistungen bietet. Zusätzlich werden Studentenkredite angeboten. Frauen in Karenz können das FlexiRODA-Girokonto eröffnen, das ihnen eine Reihe von Vorteilen bringt, wie z. B. einen Kontorahmen im Gegenwert des dreifachen Monatseinkommens während der Zeit des erhöhten Finanzbedarfs.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

So wie Raiffeisenbank Austria im Bereich des gesellschaftlichen Engagements nach den Prinzipien der sozialen Verantwortung handelt, zeigt die Gruppe auch gegenüber ihren Mitarbeitern dasselbe Maß an Verantwortungsbewusstsein. Die Dienstleistungen der Bank werden an Mitarbeiter zu vergünstigten

Konditionen vergeben. In schwierigen Lebenssituationen unterstützt die Bank ihre Mitarbeiter durch je nach Vorfall abgestufte finanzielle Hilfe. Das geschieht entweder durch die Bank selbst, andere Mitglieder der Raiffeisen-Gruppe oder selbst organisierte Initiativen der Mitarbeiter.

Betriebsökologische Maßnahmen

Als eine der wichtigsten Umweltschutzmaßnahmen innerhalb des Unternehmens wurde ein Abfallentsorgungs- und Umweltschutzsystem entwickelt, um rechtliche Anforderungen zu erfüllen und darüber hinaus eigene Akzente zu setzen. Die Kosten für die Abfallentsorgung wurden dadurch im größten Unternehmensgebäude in Zagreb um ca. drei Viertel gesenkt. Der verursachte Abfall wird fachgerecht und umweltfreundlich entsorgt. Es sollen jedoch nicht nur die Kosten für die Abfallentsorgung reduziert werden, auch das Ge-

schäft wurde so verändert, dass Umweltmanagement als Top-Priorität und maßgeblich für nachhaltiges Wachstum der Bank anerkannt wird. Umweltgerechte Abfallentsorgung, die Nutzung ökologisch anerkannter Technologien, das Einsparen von Papier und anderen Büromaterialien sind nur einige der Maßnahmen, die das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter steigern. Raiffeisen trägt somit zu einer steten Verbesserung der Lebensqualität in ihrem Umfeld bei.

Polen

Raiffeisen Bank Polska S.A.

Zahlen und Fakten



Ul. Piłkna 20,
00-549 Warszawa

Einwohner	38,2 Millionen
BIP	€ 351,900 Milliarden
Fläche	312.685 km ²
Bilanzsumme	€ 6.928 Millionen
Kundeneinlagen	€ 3.896 Millionen
Jahresüberschuss	€ 60 Millionen
Mitarbeiter	3.071
Kunden	242.781
Geschäftsstellen	122

Über die Bank

Die Raiffeisen Bank Polska S.A. startete ihre Geschäftstätigkeit in Polen im September 1991 als eine der ersten ausländischen Banken. Heute ist sie vor allem als Kommerzbank und im Geschäft mit vermögenden Privatkunden tätig. Sie erzielte in den vergangenen Jahren ein im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen überdurchschnittliches Wachstum. Eines der wichtigsten Kundensegmente ist das der Klein- und Mittelunternehmen. Die Verbesserung und Erweiterung des Produktangebots der Bank führte dazu, dass sie auch zu einem der führenden Aussteller von Kreditkarten auf dem Markt wurde. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für die Bank, sich mit dem lokalen Umfeld zu identifizieren. Sie übernimmt diese

Verantwortung als Teil des Finanzsektors, als Arbeitgeber sowie als Partner der Gesellschaft. Sensibilität und Solidarität gegenüber den Mitarbeitern zu zeigen, soziale Initiativen zu unterstützen, Kultur und Bildung zu fördern sowie Umweltschutzprogramme einzuführen sind in diesem Zusammenhang nur einige der Schwerpunkte. Anfang Februar 2011 gab die RBI, die Akquisition von 70 Prozent der Polbank EFG bekannt. Diese ist als Retailbank eine perfekte Ergänzung zur auf Kommerzkunden fokussierten Raiffeisen Bank Polska. Zusammen werden die Banken nach Bilanzsumme die sechstgrößte Universalbank des Landes sein und in mehr als 400 Geschäftsstellen rund 1 Million Kunden betreuen.



Piotr Czarnecki
CEO

Vorwort des Vorstands

Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung ist eines der wichtigsten Instrumente zur Stärkung der sozialen Solidarität. Wir setzen vieles daran, diesen Auftrag mit institutionalisierten sozialen Aktivitäten zu erfüllen. So unterstützen wir in Kooperation mit der größten polnischen Tageszeitung Gazeta Wyborcza neue Unternehmen und in Zusammenarbeit mit

dem Verein Our Home das Stipendienprogramm „My Future“. Unsere Mitarbeiter leisteten freiwillige Hilfe bei der Überschwemmungskatastrophe 2010 und linderten den Schaden der Opfer. Das Bewusstsein dafür stammt aus dem Kreis unserer Mitarbeiter und ist das Resultat ihres individuellen Mitgefühls und Solidarität – darauf bin ich besonders stolz.

Gesellschaftliches Engagement

Die Bank ist Sponsor des Stipendienprogramms „My Future“, und finanziert damit Bildungsprogramme, die Waisenkindern einen besseren Start ins Leben ermöglichen. Im Rahmen des Wettbewerbs „An idea for a business“ in Zusammenarbeit mit der größten polnischen Tageszeitung Gazeta Wyborcza fördert die Bank junge Unternehmer. Dabei werden die fünf besten Businesspläne finanziell unterstützt. Im Zuge von Corporate Volunteering engagieren sich die Mitarbeiter in ehrenamtlichen Sozialprojekten, beispielsweise in

einem Kinderkrankenhaus in Warschau oder für lokale Waisenhäuser. Mitarbeiter sammeln zudem Geld und Sachspenden für Opfer der Flutkatastrophe des letzten Jahres. Um das Finanzwissen von jungen Menschen zu erhöhen, engagiert sich die Bank im Bildungsbereich durch Universitätsseminare, bei denen Experten ihr Wissen an Studenten und Jugendliche weitergeben. Auch Kinder können bei Vorträgen an der Kinderuniversität Warschau von Mitarbeitern der Bank Wissenswertes über den Umgang mit Geld lernen.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Die Bank ist eines der führenden Geldinstitute Polens bei der Finanzierung von erneuerbaren Energieträgern. So unterstützt sie u. a. Windkraftprojekte, um neben der Förderung des Umweltschutzes die Abhängigkeit des

Landes von konventionellen Energieträgern zu verringern. Die Unternehmenswerte und -regeln der Bank, festgehalten im Code of Conduct, nehmen im Geschäftsalltag einen hohen Stellenwert ein.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Bank betrachtet ihre Mitarbeiter als ihr wertvollstes Gut. Aus diesem Grund gibt es mehr als 16.000 Trainingstage pro Jahr, darunter 5.900 externe Schulungstage und 6.000 e-Learning-Tage. Zur Unterstützung junger Familien gibt es ein Programm, das es Vätern ermöglicht, zusätzliche freie Tage zu nehmen und sich so verstärkt um ihren Nachwuchs zu kümmern. Das Mother-Care-Programm unterstützt Frauen nicht nur während

der Schwangerschaft, sondern auch nach der Geburt. Spezielle Angebote wie Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung nach der Karenz erleichtern es Frauen, wieder ins Berufsleben einzusteigen. Mitarbeiter in außergewöhnlich schwierigen Lebenssituationen können auf die Unterstützung der Bank und ihrer Kollegen vertrauen. Beispielsweise wurden für das Kind eines verstorbenen Mitarbeiters private Spenden aufgebracht.

Betriebsökologische Maßnahmen

Als Teil einer nachhaltigen Wachstumsstrategie setzte die Bank unter dem Schlagwort „Go!Digital“ ein Programm zur Förderung von digitalen Arbeitsmethoden und damit der Einsparung von Papier um. Seit Oktober 2008 reduzierte sich dadurch die Anzahl der jährlich ausgedruckten Kontoauszüge von

509.000 um zwei Drittel auf 171.000. Das Programm „Go!Green“ fördert umweltfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern wurden gesammelt und in vielen Fällen implementiert. Lokale Drucker wurden durch Multifunktionsgeräte mit Duplexdruck ersetzt.

Rumänien Raiffeisen Bank S.A.

Zahlen und Fakten



Piața Charles de Gaulle 15,
011857 București 1

Einwohner	21,4 Millionen
BIP	€ 122,008 Milliarden
Fläche	238.391 km ²
Bilanzsumme	€ 6.227 Millionen
Kundeneinlagen	€ 3.631 Millionen
Jahresüberschuss	€ 101 Millionen
Mitarbeiter	6.219
Kunden	1.903.304
Geschäftsstellen	543

Über die Bank

Die Raiffeisen Bank S.A. ist am rumänischen Markt eine führende Universalbank und in mehr als 200 Städten präsent. Sie bietet eine breite Palette an hochqualitativen Produkten und Dienstleistungen für Privatkunden, Klein- und Mittelbetriebe sowie Kommerzkunden an. Gesellschaftliche Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil ihres unternehmerischen Wertekatalogs. „Wir sind gemeinsam erfolgreich“ – für die Raiffeisen Bank ist das Unternehmensmotto ein klarer Auftrag. Durch Finanzierungen für private und staatliche Unternehmen ist sie eine stabile Stütze für Wirtschaft und Gesellschaft. Sie investiert in lokale Projek-

te und verbessert dadurch die Lebensqualität in den Gemeinden. Das ermutigt auch Geschäftspartner, Mitarbeiter und die Bevölkerung, einen Beitrag zur Stärkung des kommunalen Umfelds zu leisten. Solidarität und Zusammenhalt in der Gesellschaft sind zentrale Anliegen des Unternehmens. Dazu zählen die Verbesserung der Ausbildung und der Allgemeinbildung im Bereich Finanzwissen, die Förderung von Kunst und Kultur, aber auch die Verbesserung der Lebensumstände und der finanziellen Situation bedürftiger Menschen. Die CSR-Berichte können auf der Homepage der Bank heruntergeladen werden.



Steven van Groningen
CEO

Vorwort des Vorstands

Genauso wie in unserem Kerngeschäft ist es bei der Umsetzung unserer gesellschaftlichen Verantwortung erforderlich, mit viel Fleiß und Geduld Ergebnisse mit nachhaltigem Ansatz zu erarbeiten. Die Qualität der Entscheidungen, die wir heute treffen, zeigt sich meist erst in den Ergebnissen der Zukunft. Ich bin der Ansicht, gesellschaftliche Verantwortung bedeutet in erster Linie, dass wir unser Kerngeschäft verantwortungsbewusst und ethisch führen, einen fairen Umgang mit allen unse-

ren Stakeholdern pflegen und die Umwelt und Ressourcen schonen. Gleichzeitig ist es für ein Unternehmen wichtig, sich auch sozialer und philanthropischer Anliegen anzunehmen. Diese können jedoch nicht die Verantwortung im Kerngeschäft ersetzen. Die Raiffeisen Bank hat sich zu beidem verpflichtet und berichtet darüber umfassend und transparent. Wir sind entschlossen, uns auch auf diesem Gebiet kontinuierlich zu verbessern und führend auf dem rumänischen Markt zu werden.

Gesellschaftliches Engagement

Die Raiffeisen Bank entwickelt und unterstützt im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms eine Vielzahl von karitativen Projekten und Initiativen. Dabei legt sie großen Wert darauf, dass diese auch mit den Prinzipien der Bank übereinstimmen. Sie geht gezielt langfristige Partnerschaften mit NGOs und anderen Organisationen ein, um mit ihnen gemeinsam an Lösungen für gesellschaftliche, ökologische oder soziale Probleme zu arbeiten. Die Bank motiviert ihre Mitarbeiter zu ehrenamtlichem und freiwilligem Engagement insbesondere im Rahmen der Kooperation mit

der Non-profit Organisation United Way Romania, und setzt dabei stark auf Teamgeist. Hervorzuheben ist neben umfangreichen Projekten aus den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Umwelt, Sport und Soziales insbesondere das Raiffeisen Art Project. Weiters gehört der seit 2010 international bekannte Bucharest City Marathon zu den zentralen Sportprojekten der Bank. Seit 2009 berichtet die Bank über ihr gemeinnütziges Engagement, entsprechend den London Benchmarking Group Standards. Ab 2010 werden die CSR-Berichte auch im GRI-Berichtsformat erstellt.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Im Jahr 2010 finanzierte die Raiffeisen Bank im Zuge einer maßgeschneiderten Projektfinanzierung ein Wasserkraftwerk am Fluss Sebes. Das Kraftwerk verfügt über eine Kapazi-

tät von 1,6 MW. Das Einspeisen von umweltfreundlich gewonnenem Strom in das öffentliche Stromnetz wird bevorzugt behandelt.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Jährlich nutzen etwa 70 Prozent der Mitarbeiter der Raiffeisen Bank die Ausbildungsprogramme des Bereichs Human Resources. Dieser organisiert und führt Professional Trainings und Upgrading-Kurse durch. 2010 fand die

dritte Runde dieser Kurse statt. Zur Anerkennung ihrer Leistungen zeichnet die Bank im Zuge der „We Succeed Together Awards“ regelmäßig den besten Mitarbeiter, die beste Führungskraft und das beste Team aus.

Betriebsökologische Maßnahmen

Seit 2008 besteht eine Kooperation der Bank mit einer lokalen Non-profit-Organisation namens MediaOrg zur vollständigen Wiederverwertung des anfallenden Altpapiers. 2009 startete ein Projekt der Bank, das dazu motivieren soll, Fahrräder als alternatives Transportmittel zu nutzen. Für Besprechungen außerhalb der Bankzentrale oder für private Fahrten während der Mittagspause können sich Mitarbeiter diese Fahrräder ausborgen. Für die breite Öffentlichkeit startete die Bank eine Partnerschaft mit Green Revolution (www.greenrevolution.ro) und gründete das preisgekrönte „I Love Velo“-Programm. Es ist das erste kostenlose Bike sharing-Programm Rumäniens, verfügbar in fünf Städten. Dafür wurde die Bank 2010 mit dem „Silver PR-Award for Excellence“ in der Kategorie „Social Responsibility and Stakeholders Dialog“ ausgezeichnet. Für 2011 plant die Bank, ih-

ren Energieverbrauch durch konkrete Maßnahmen zu verringern und damit weitere Beiträge zu Umwelt- und Klimaschutz zu leisten.

Steven van Groningen und Connie Hedegaard, EU-Kommissarin für Klimapolitik.



Russland

ZAO Raiffeisenbank

Zahlen und Fakten



Smolenskaya-Sennaya sq., 28,
119002 Moskwa

Einwohner	140,1 Millionen
BIP	€ 1.104,404 Milliarden
Fläche	17.098.242 km ²
Bilanzsumme	€ 12.442 Millionen
Kundeneinlagen	€ 6.764 Millionen
Jahresüberschuss	€ 214 Millionen
Mitarbeiter	8.618
Kunden	1.860.036
Geschäftsstellen	197

Über die Bank

Die ZAO Raiffeisenbank ist seit 1996 in Russland tätig und bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen für Privat- und Kommerzkunden an. Ziel der Bank ist es, ihre Position als eine der führenden Universalbanken im Land nachhaltig auszubauen. Der Bank wird von Ratingagenturen ein hohes Maß an Sicherheit und Verlässlichkeit attestiert. Dieses basiert auch auf einem Bewusstsein für gesell-

schaftliche Anliegen und dem Bekenntnis zur nachhaltigen Entwicklung. Dabei liegt der Fokus auf Transparenz, der Stellung als verantwortungsvoller Arbeitgeber und der Unterstützung benachteiligter Gesellschaftsschichten. Ein offener und gleichberechtigter Dialog mit Partnern, Kunden, Mitarbeitern sowie Vertretern der Politik und Verwaltung ist für die Bank von höchster Priorität.

Vorwort des Vorstands



Pavel Gurin
CEO

Die ZAO Raiffeisenbank ist sich seit der Gründung ihrer Verantwortung für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft bewusst und nimmt diese aktiv wahr. Ein Ausdruck der Verbundenheit mit dem lokalen Markt ist darin zu sehen, dass wir im Zuge der Russlandkrise 1998 im Gegensatz zu anderen Banken den Markt nicht verlassen haben, sondern mit unserer Präsenz ein Zeichen für das dauerhafte Engagement gesetzt haben.

Unser gesellschaftliches Engagement widmet sich besonders älteren Menschen und Menschen mit Behinderung. Wesentlich ist uns dabei auch die Einbindung unserer Mitarbeiter durch die aktive Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten, insbesondere durch unser „Helping Together!“. Ein sorgfältiger Umgang mit der Natur und der Umwelt ist uns ein großes Anliegen. Durch die Kooperation mit dem WWF gelingt es zunehmend, unsere internen Abläufe hinsichtlich ihrer Umweltfreundlichkeit zu optimieren.

Gesellschaftliches Engagement

Die Raiffeisen Bank unterstützt eine Vielzahl karitativer Vereine, NPOs und Hilfsorganisationen in Russland, und engagiert sich auch in den Bereichen Kultur und Sport. 2010, zum 65. Gedenkjahr an das Ende des Zweiten Weltkriegs, lag ein Fokus auf der Unterstützung von Kriegsveteranen und der älteren Generation. In diesem Jahr nahm Raiffeisen zum dritten Mal beim Programm „Charity Instead of Souvenirs“ teil. Raiffeisen setzt sich hier für Kinder ein und überweist anstelle von Neujahrgeschenken für Firmenkunden die dafür vorgesehene Summe an SOS Kinderdörfer. Zusätzlich unterstützt sie das Projekt „Building Bridges – Cameras in Children’s Hands“, das behinderten Kindern im Umgang mit Umwelt und Gesellschaft hilft. Im Frühling 2010 nahm die Bank an einem Fußballturnier zugunsten von Kindern mit Down-Syndrom teil. Mehr als RUR 1,5 Millionen (ca. € 37.000) wurden gesammelt und für die Betreuung der Kinder durch Lehrer und Psychologen verwendet. Rund 1.800 Familien profitierten von dieser Unterstützung. Das Unternehmen bindet seine Mitarbeiter in die karitativen Tätigkeiten mit

ein. Das seit mehr als drei Jahren laufende Programm „Helping Together!“ gibt jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, einen persönlichen und finanziellen Beitrag für gemeinnützige Projekte



Kinder, die durch eines der zahlreichen karitativen Projekte der ZAO Raiffeisenbank unterstützt werden.

zu leisten. Die Bank verdoppelt dann die Spenden. Die Mitarbeiter sind sich bewusst, dass moralische Unterstützung fast einen ebenso hohen Stellenwert hat wie materielle Hilfe. Im Dezember 2010, am UN International Day of Disabled Persons, zeigten die Mitarbeiter ihre Solidarität für Menschen mit Behinderung durch das Tragen einer weißen Schleife.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses werden auch mit einer Finanzierung einhergehende potenzielle soziale und ökologische Risiken bewertet. So umfasst beispielsweise die Um-

weltanalyse mögliche Belastungen von Boden, Wasser und Luft. Es ist erklärte Politik der Bank, keine Projekte zu finanzieren, die einen schädlichen Einfluss auf Mensch oder Natur haben.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die kontinuierliche und strukturierte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie eine leistungsorientierte Bezahlung sind der ZAO Raiffeisenbank zentrale Anliegen. Ein faires und wertschätzendes Miteinander stellt dabei die Grundlage für die professionelle und per-

sönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter dar. Zahlreiche Zusatzleistungen, wie der Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung oder eine vergünstigte Mitgliedschaft bei einer der besten Fitnessketten in Russland, runden das Spektrum ab.

Betriebsökologische Maßnahmen

2010 begann eine Kooperation mit dem WWF. Als Resultat zahlreicher Diskussionen mit den WWF-Umweltexperten konnten bereits einige Maßnahmen zur aktiven Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes umgesetzt werden. Bei der Auswahl von neuen Betriebsgebäuden orientiert sich die Bank an

modernster Bauweise, die den höchsten Standards der Wärmeisolierung und technischen Planung entspricht. Computer und Büromaterialien entsprechen dem „ENERGY STAR“ Standard. Die digitale Übertragung von Faxnachrichten spart etwa die Hälfte des sonst dafür notwendigen Papiers ein.

Serbien Raiffeisen banka a.d.

Zahlen und Fakten



Bulevar Zorana Djindjica 64a,
11070 Novi Beograd

Einwohner	7,4 Millionen
BIP	€ 29,674 Milliarden
Fläche	77.474 km ²
Bilanzsumme	€ 2.129 Millionen
Kundeneinlagen	€ 1.085 Millionen
Jahresüberschuss	€ 26 Millionen
Mitarbeiter	1.848
Kunden	501.553
Geschäftsstellen	95

Über die Bank

Die Raiffeisen banka a.d. ist eine der führenden Banken Serbiens. Sie nahm als erste Bank des Landes, die zur Gänze mit ausländischem Kapital gegründet wurde, 2001 ihre Geschäftstätigkeit auf. Die Bank ist in den Segmenten Privat- und Firmenkundengeschäft sowie Treasury und Investment Banking tätig und bietet ihren Kunden eine vielschichtige Produkt- und Dienstleistungspalette an. Die Zahl der internationalen Auszeichnungen belegt den nachhaltigen Erfolg der Raiffeisen banka

seit ihrer Gründung. Dazu zählen Preise von Fachpublikationen wie Euromoney, The Banker, Global Finance und Finance Central Europe. Die gesellschaftliche Verantwortung stellt einen wesentlichen Teil der Geschäftsstrategie dar. Gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit implementierte die Bank einen langfristig ausgelegten Prozess und lebt seither unternehmerische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit als wichtiges Merkmal der Professionalität eines großen Unternehmens am serbischen Markt.

Vorwort des Vorstands



Oliver Rögl
CEO

Gesellschaftlich verantwortliches Handeln fußt auf dem Wunsch des Managements, gemeinsam mit den Mitarbeitern, in einer starken Gemeinschaft eine Beziehung aufzubauen, die auf Respekt und Solidarität basiert. Mithilfe von zahlreichen Initiativen und Aktivitäten arbeitet die Raiffeisen banka daran, allen gesellschaftlichen Bereichen einschließlich ihres eigentlichen geschäftlichen Umfelds auf ethisch korrektem Weg zu begegnen. Das ehrliche Bemühen um ihre Umgebung wird von der Öffentlichkeit und den Ge-

schäftspartnern der Raiffeisen banka wahrgenommen und anerkannt. Wir sind ein Unternehmen mit hochentwickeltem Sinn für die Notwendigkeit, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen. Das ist eine der wichtigsten Verpflichtungen der Bank. Kurz gesagt, die Aktivitäten in Sachen gesellschaftliche Verantwortung repräsentieren keine zusätzliche Anstrengung, sondern spiegeln die Prinzipien und den Anspruch auf die Qualität der Geschäftsaktivitäten der Raiffeisen banka wider.

Gesellschaftliches Engagement

Die Bank unterstützt eine Reihe von medizinischen und sozialen Einrichtungen sowie hilfsbedürftige Menschen in Serbien. Drei humanitäre Projekte, zusammengefasst unter dem Namen „Teleton“ wurden gemeinsam mit dem serbischen Rundfunk und dem Nationalen Büro für das Volk des serbischen Präsidenten umgesetzt. Das erste Projekt betraf den Kauf medizinischer Ausstattung für die Kinder- und Neugeborenenstationen in Serbiens Kinderspitälern. Beim zweiten „Teleton“ Projekt ging es um Spenden für die Renovierung und Ausstattung von Sporthallen in Volksschulen. Im Rahmen des dritten Vorhabens wurden Kinder mit Behinderung unterstützt. Weiters wurden 28 Kinderspielplätze sowie neun Basketballplätze ausgestattet. Unterstützt wurde auch das von der UNICEF organisierte Projekt „School without Violence“. Ein weiteres Projekt ist „Silent Society“, in dessen Rahmen die Öffentlichkeit auf Kinder mit körperlicher

Behinderung aufmerksam gemacht und sensibilisiert wird. In einem Waisenhaus in Pančevo wurde ein moderner Computerraum einge-



richtet. Viele Projekte erfolgten über die H. Stepic CEE Charity und den Fonds „Budimir Boško Kostić“. In Erinnerung an den ehemaligen Generaldirektor der Raiffeisenbanka wurde dieser im Februar 2008 eingerichtet. Sein Ziel ist die Sicherung von finanziellen Mitteln, Nahrung, Medizin und Heizung für bedürftige Kinder.

Kinderspielplätze und Basketballplätze, die im Rahmen des „Teleton“ Projektes ausgestattet wurden.

Nachhaltige Geschäftspolitik

In ihrem Streben nach einer erfolgreichen Geschäftstätigkeit konzentriert sich Raiffeisen speziell auf das lokale Umfeld und dessen Bedürfnisse. Transparenz und ethische Grundsätze sind die Basis für einen fairen und professionellen Umgang mit Mitarbeitern, Kun-

den, Mitbewerbern, Lieferanten und allen anderen Stakeholdern. Die hohen Qualitätsansprüche betreffend die moderne und umfassende Produkt- und Dienstleistungspalette untermauern diesen Ansatz.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Es ist das Ziel des Unternehmens, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der die Mitarbeiter zufrieden sind und in Positionen arbeiten, die ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten entsprechen. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich fortlaufend weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Selbstverständlich werden alle ökologischen und gesundheitlichen Standards eingehalten und gleichzeitig ein

positives Arbeitsklima geschaffen. Zusätzlich gibt es Beiträge zur betrieblichen Pensionsvorsorge, finanzielle Hilfe bei Krankheit oder Unfällen, die Möglichkeit für regelmäßige medizinische Untersuchungen sowie Neujahrgeschenke für die Kinder der Mitarbeiter. Jährlich werden an die besten Mitarbeiter Auszeichnungen in verschiedenen Kategorien verliehen.

Betriebsökologische Maßnahmen

Die Raiffeisen banka strebt nach Vereinbarkeit ihrer Geschäftstätigkeit mit ökologischen Grundsätzen. Die konkreten Maßnahmen diesbezüglich umfassen etwa das Wiederverwerten von Druckerpatronen und Papierabfall sowie das Recycling des gesamten elektroni-

schen Abfalls. Der Umweltschutzgedanke fließt in den Bau der neuen Bankzentrale ein. Dabei wurde auch auf erneuerbare Energieträger und eine ressourcenschonende Verwendung von Heiz- und Kühlgeräten geachtet.

Slowakei

Tatra banka, a.s.

Zahlen und Fakten



Hodžovo namestie 3,
81106 Bratislava 1

Einwohner	5,4 Millionen
BIP	€ 65,906 Milliarden
Fläche	49.035 km ²
Bilanzsumme	€ 8.972 Millionen
Kundeneinlagen	€ 6.816 Millionen
Jahresüberschuss	€ 93 Millionen
Mitarbeiter	3.693
Kunden	735.722
Geschäftsstellen	158

Über die Bank

Die Tatra banka wurde 1991 als erstes privat geführtes Bankunternehmen gegründet und ist mittlerweile zur drittgrößten Bank der Slowakei gewachsen. 2004 wurde die Tatra banka Foundation ins Leben gerufen. Sie widmet sich philanthropischen Themen, aufbauend auf den zwei Säulen Bildung und Kunst. Die Stiftung wählt qualitativ hochwertige Projekte mit künstlerischem Wert aus, bei denen gleichzeitig die soziale Dimension berücksichtigt wird. Die Liste der unterstützten Veranstaltungen reicht dabei von Theateraufführungen bekannter Künstlergruppen und Ausstellungen in bedeutenden slowakische Galerien bis zu kleineren künstlerischen Initiativen. Im Bereich Bildung werden universitäre Projekte mit speziellen Forschungsschwerpunkten finanziert. Wesentlich sind dabei die Themen Wirtschaft, Finanzen und Wissenschaft. Auf

grund dieser Initiative entwickelte die Wirtschaftsuniversität in Bratislava ein neues Bibliothekssystem. Im Rahmen der „Bratislava Open Lectures“ stellt die Tatra banka Foundation finanzielle Mittel zur Verfügung, um ausländische Gastprofessoren dauerhaft an die Universität zu binden, wie beispielsweise die Nobelpreisträger Robert J. Aumann, Edward C. Prescott, Edmund S. Phelps oder Robert A. Mundell. Zur weiteren Entwicklung von Kunst und Bildung werden von der Tatra banka Foundation mehrere Preise vergeben: Kunst-Awards, Award für den besten Business Plan sowie den Award für die beste Abschlussarbeit. Seit 2010 beteiligen sich Studenten am „Inspiring Idea-Forum“. 2010 wurden durch die Tatra banka Foundation 189 Projekte mit einem finanziellen Umfang von € 773.000 unterstützt.



Igor Vida
CEO

Vorwort des Vorstands

Gesellschaftliche Verantwortung zählt zu den Grundwerten der Tatra banka. Unser wirtschaftlicher Erfolg hängt nicht nur von uns selbst ab, sondern auch von der Gesellschaft, die uns umgibt. Unsere unternehmerische Verantwortung ist damit ein zentrales Element

unseres Denkens und Handelns. Besonders stolz bin ich daher darauf, dass die Tatra banka die erste Bank in der Slowakei war, die ihren Kunden einen Social Responsible Fund (SRI-Fonds) für ethische Anlagen angeboten hat.

Gesellschaftliches Engagement

Die Tatra banka ist ein Kooperationspartner der „Pontis Engage“, einer Plattform für Unternehmen, die ehrenamtliches Engagement ihrer Mitarbeiter unterstützen. Tatra banka ist dabei konkret in den Projekten Naša Bratislava, Naše Košice and Naša Žilina engagiert. Dort bringen sich Mitarbeiter auch in ihrer Freizeit ein. Die Bank sammelt Computer und Einrichtungsgegenstände, die keine Verwendung mehr finden, und gibt sie an Schulen und karitative Organisationen weiter. Unter dem Titel „DOBRÉ SRDCE“ haben Mitarbeiter die Möglichkeit, Projekte von NGOs vorzustellen und um finanzielle Unterstützung durch die Tatra banka Foundation anzusuchen. Gemeinsam mit der zivilgesellschaftlichen Organisation Divé maky bemüht sich die Bank, talentierte Jugendliche, insbesondere aus der

Roma-Minderheit zu fördern. Regelmäßige Kooperationen mit Universitäten im Rahmen von Fachvorträgen sowie die Bereitstellung



Nobelpreisträger
Edmund S. Phelps

von Ausbildungsprogrammen und Praktikumsplätzen runden das Spektrum des Engagements durch die Tatra banka ab.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Im September 2010 legte die Tatra banka erstmals einen SRI-Fonds auf. Das Portfolio setzt sich dabei aus sozial und ökologisch verantwortlichen Unternehmen aus dem EURO STOXX Sustainability Index zusammen. Innerhalb weniger Monate war es möglich, die verwalteten Gelder um rund 23 Prozent zu erhöhen, dies entspricht einem Marktanteil bei SRI-Fonds von über 80 Prozent am slowakischen Markt. Zur Verbesserung des Finanzwissens unterstützt die Tatra banka ein Projekt

der gemeinnützigen Organisation INTEGRA. Dabei werden sozial schwache und armutsgefährdete Menschen im sorgsamem Umgang mit Geld geschult. Einzelpersonen und Familien hilft das, ihre finanzielle Situation besser einschätzen zu können. Mit diesem Beitrag soll es gelingen, Familien das Gefühl permanenter Existenzbedrohung zu nehmen, und damit für mehr Lebensqualität und die Chance eines gesellschaftlichen Aufstiegs zu sorgen.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die freiwilligen Leistungen für Mitarbeiter umfassen neben Beitragszahlungen zur betrieblichen Pensionsversicherung auch die konkrete finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter in schwierigen Situationen oder akuten Notla-

gen. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ermöglichen es, Anregungen aufzugreifen und strukturiert umzusetzen. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern ein umfassendes Trainings- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung.

Betriebsökologische Maßnahmen

Professionelles Umweltmanagement ist der Tatra banka sehr wichtig. Die Verwendung von Recyclingpapier und konkrete Maßnahmen zur Reduktion des Papierverbrauchs gehören hier ebenso dazu wie ein weitreichendes Abfallmanagement. Dieses umfasst neben der Mülltrennung auch den ordnungs-

gemäßen Umgang mit Problemstoffen und deren Entsorgung. Um den Energieverbrauch zu senken, werden modernste, umweltgerechte Lichtsysteme verwendet. Ein monatliches Reportingsystem ist die Voraussetzung für ein professionelles Management des Energie- und Wasserverbrauchs.

Slowenien Raiffeisen Banka d.d.

Zahlen und Fakten



Zagrebska cesta 76,
2000 Maribor

Einwohner	2,0 Millionen
BIP	€ 36,560 Milliarden
Fläche	20.273 km ²
Bilanzsumme	€ 1.611 Millionen
Kundeneinlagen	€ 447 Millionen
Jahresüberschuss	€ 3 Millionen
Mitarbeiter	352
Kunden	66.899
Geschäftsstellen	17

Über die Bank

Die 1992 gegründete Krekova banka wurde 2002 von Raiffeisen übernommen und 2007 in Raiffeisen Banka d.d. umbenannt. Sie bietet ihren Kunden als Universalbank die gesamte Bandbreite an Finanzdienstleistungen an. Ab 2009 forcierte sie, nach einem erfolgreichen Pilotversuch 2008, die Betreuung vermögender Privatkunden. Daneben legt sie verstärktes Augenmerk auf die Servicierung von Klein- und Mittelbetrieben. Die Bank ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in ihrem lokalen und regionalen Umfeld bewusst. Als Unternehmen mit Geschäftsstellen

im ganzen Land spielt Raiffeisen eine aktive Rolle bei lokalen Vorhaben. Dabei stellt sie Geldmittel im Rahmen ihrer Sponsoring- und Spendenstrategie für die Entwicklung von Projekten in den Bereichen Kultur, Sport und karitative Initiativen zur Verfügung. Bei Kooperationen mit spezialisierten Partnern aus NGOs und NPOs legt man großen Wert auf nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit, die für beide Seiten gewinnbringend ist. 2010 veröffentlichte die Bank erstmal einen Bericht über ihre gesellschaftliche Verantwortung unter dem „Titel Actions that matter“.



Klemens Nowotny
CEO

Vorwort des Vorstands

Die Raiffeisen Banka ist durch ihr Streben, ihr direktes Umfeld nachhaltig zu verbessern, ein vertrauenswürdiges und erfolgreiches Unternehmen. Uns ist dabei die Unterstützung von karitativen, kulturellen, sportlichen und sozialen Initiativen ein besonderes Anliegen. Mit unserem Beitrag wollen wir auch den Ruf Sloweniens über seine Grenzen hinaus positiv

mitgestalten. Durch die finanzielle Unterstützung sozialer Projekte zugunsten bedürftiger Personen oder Personengruppen tragen wir zum Gemeinwohl bei. Selbstverständlich vergessen wir dabei nicht auf unsere Mitarbeiter, die wir nicht nur im Rahmen der professionellen, sondern auch der persönlichen Weiterentwicklung fördern.

Gesellschaftliches Engagement

Das Unternehmen unterstützt zahlreiche Projekte und Organisationen, die sich um sozial benachteiligte, behinderte oder schwer kranke Menschen kümmern. Im Fokus stehen hier besonders Frauen und Kinder. Das allgemeine Krankenhaus in Murska Sobota erhielt einen Apparat für Kernspin-Resonanz-Therapien. Das Rote Kreuz ermöglichte 2010 in Kooperation mit der Bank Ferien für sozial benachteiligte Familien. Die Bank ist außerdem traditionell Unterstützer des internationalen Projektes „Mirno morje“. Dieses Projekt bietet Kindern und Jugendlichen aus benachteiligten Familien und physisch oder psychisch beeinträchtigten Kindern eine unbeschwernte Ferienwoche auf Segelschiffen in der Adria. Weiters trat die Bank als Sponsor für eines der größten Umweltprojekte des Landes, „Let's Clean up Slovenia in One Day“, auf. Die Mitarbeiter der Bank übernehmen darüber hinaus ehrenamtliche Tätigkeiten bei, von der Bank finanziell unterstützten Projekten. 2010 sammelten Mitarbeiter Bücher für Kinder und Erwachsene, die an ein Krisenzentrum, ein Frauenhaus und ein Pensionistenheim gespendet wurden.



„Actions that matter“-Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der Bank.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Die Geschäftspolitik der Raiffeisen Banka orientiert sich u. a. an nachhaltigen und gesellschaftlich verantwortungsbewussten Gesichtspunkten. Dazu zählt beispielsweise, dass Finanzierungsschwerpunkte in den Bereichen nachhaltiger Produkte und erneuerbarer Energien sowie Energieeffizienz gesetzt werden. Eine umfangreiche Überprüfung bei Kreditan-

suchen hinsichtlich möglicher Auswirkungen auf Umwelt und Klima im Rahmen des gruppenweit gültigen Code of Conduct ist selbstverständlich. Um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, stellt die Bank etwa für Überweisungen von Spenden an karitative Organisationen keine Gebühren in Rechnung.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Der Bank ist die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter besonders wichtig. Für Mitarbeiter, die sich zusätzliches Know-how aneignen wollen, stehen auch zusätzliche Urlaubstage zur Verfügung. Flexible Arbeitszeiten tragen zu einer ausgewogenen Work-Life Balance bei. Ein umfangreiches Speisenangebot im Mitarbeiterrestaurant sorgt für eine gesunde und effiziente Pausengestaltung. Die Bank unterstützt sportliche Aktivitäten und stellt Turnsäle zur Verfügung. Für

Mitarbeiter, die sich für verschiedenste sportliche Wettbewerbe interessieren, wie z. B. für die „Winter and Summer Banking Games“, stellt die Bank die Sportausrüstung bereit. Kulturelle und künstlerische Aktivitäten der Mitarbeiter werden von der Bank ebenso unterstützt. Zu den gemeinsamen internen Aktivitäten gehören eine Neujahrs-Party, ein gemeinsames Picknick im Frühling und die alljährliche Weihnachtsfeier gemeinsam mit den Kindern der Mitarbeiter.

Betriebsökologische Maßnahmen

In den Wintermonaten wird die ausströmende warme Luft des Datenzentrums als Heizung für das Bankgebäude genützt. Somit werden Strom und Gas gespart. In den Büros werden energiesparende Leuchten verwendet. Weiters können die Lampen gedimmt

werden, um Energie zu sparen. Die Bank entsorgt Druckerpatronen und Plastik getrennt vom Restmüll und kümmert sich um einen umweltschonenden Abtransport. In eigenen Druckzentren wird durch beidseitigen Druck Papier und Energie gespart.

Tschechische Republik

Raiffeisenbank a.s.

Zahlen und Fakten



Hvezdova 1716/2b,
14078 Praha 4

Einwohner	10,5 Millionen
BIP	€ 145 Milliarden
Fläche	78.867 km ²
Bilanzsumme	€ 7.908 Millionen
Kundeneinlagen	€ 5.035 Millionen
Jahresüberschuss	€ 69 Millionen
Mitarbeiter	2.894
Kunden	423.371
Geschäftsstellen	111

Über die Bank

Die Raiffeisenbank a.s. wurde 1993 gegründet und ist nach ihrer 2008 abgeschlossenen Fusion mit der eBanka a.s. die fünftgrößte Bank des Landes. Das Netzwerk der Bank umfasst über 100 Geschäftsstellen. Das Produktangebot für Kommerz- und Retailkunden erstreckt sich vom klassischen Bankgeschäft über Bausparen und Versicherungen bis hin zu Leasing. Der Fokus liegt seit vielen Jahren auf der Betreuung gehobener Privatkunden und auf dem Geschäft mit Klein- und Mittelbetrieben. Die Raiffeisenbank ist im Bereich Corporate Responsibility im Wesentlichen in drei Hauptrichtungen tätig. Erstens Spenden für einen karitativen Zweck in Verbindung mit

dem eKonto. Weiters fördert die Bank zahlreiche Projekte, die in Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern und engagierten Mitarbeitern realisiert werden. Schließlich unterstützt das umfangreiche Sponsoring-Konzept zahlreiche Initiativen, insbesondere im Bereich Bildung, Sport, Kultur und Gesundheit. Verschiedene lokale und internationale Auszeichnungen sind der Beweis für die hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Das eKonto wurde zum dritten Mal in Folge als „Best account“ ausgezeichnet, wobei die Jurybegründung den karitativen Aspekt dieses Produkts besonders hervorgehoben hat.



Lubor Zalman
CEO

Vorwort des Vorstands

Wir sind Teil des internationalen Raiffeisen-Bankennetzwerks. Aus diesem Werteverbund heraus leiten wir unser Selbstverständnis als lokale und regionale Bank ab. Die Bedürfnisse unserer Kunden und Partner, unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft im Allgemeinen nehmen wir sehr ernst. Aus diesem Grundverständnis heraus unterstützen wir zahlreiche gemein-

wirtschaftliche und karitative Projekte für Menschen, denen es wirtschaftlich oder gesundheitlich nicht gut geht. Ein zentrales Element dieser Unterstützung stellt das eKonto dar. Es ist wesentlicher Teil unserer Grundhaltung neben dem eigenen wirtschaftlichen Erfolg auch für das Wohlergehen unserer Kunden zu arbeiten und wohlthätigen Nutzen zu stiften.

Gesellschaftliches Engagement

Die Bank engagiert sich bei vielen lokalen und regionalen Projekten und Initiativen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Bildungs- und Charityaktionen einerseits, und Sport- und Kulturprogrammen andererseits. Bereits 2009 wurde die Raiffeisenbank der Bankpartner von „Help the Children!“, eines der größten Charity-Programme des Landes. 2010 spendete die Bank gemeinsam mit ihren Mitarbeitern über CZK 800.000, oder knapp € 32.000 für dieses Projekt. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen auch für viele kleine Projekte mit einem Gesamtspendenvolumen

von rund CZK 3,5 Millionen oder fast € 150.000 im Jahr 2010. Die Bank ermuntert auch ihre Mitarbeiter, sich freiwillig an karitativen Aktionen zu beteiligen. In einem Pilotprojekt spendeten die Kollegen Blut für diabeteskranke Kinder. Die Mitarbeiter der Bank haben 2009 und 2010 eine Vielzahl an gemeinnützigen Projekten begleitet. Während der „Volunteer Days“ arbeiteten viele von ihnen bei verschiedenen Projekten im ganzen Land mit, von einfachen Reinigungsarbeiten bis zur Projektunterstützung durch Kommunikationsspezialisten der Bank.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Die Raiffeisenbank bietet ihren Kunden das sogenannte eKonto an. Die Inhaber dieses Kontos erhalten einen monatlichen Bonus von CZK 20 (€ 0,8). Dieser symbolische Betrag dient im Wesentlichen der Kundenbindung. Daher entschied sich die Bank, dem Bonus eine zusätzliche Komponente zu verleihen, indem sie ihre Kunden motiviert, die Summe einer karitativen Organisation zu spenden. Dabei arbeitet die Bank zurzeit mit vier großen Organisationen zusammen: „Konto Bariéry“, dem tschechi-

schen Roten Kreuz, „Help the Children!“ und der H. Stepic CEE Charity. Die Spende erfolgt via Internet Banking: Die Kunden können einen der Vereine für ihre Spende auswählen, die Bank übernimmt dann die Überweisung. Im Dezember 2010 überschritt die Gesamtspendenhöhe CZK 1.000.000, knapp € 40.000. Für den karitativen Aspekt dieses Kontos wurde die Raiffeisenbank 2010 im Top Filantrop Wettbewerb für die verantwortungsvollste Partnerschaft mit Kunden ausgezeichnet.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Als verantwortungsvolle und in die Zukunft gerichtete Bank sind uns die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter sowie die leistungsorientierte Bezahlung zentrale Anliegen. Ein faires und wertschätzendes Miteinander ist dabei Grundlage für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Zu den zahlreichen betrieblichen Zusatzleis-

tungen zählen – neben Beiträgen zur freiwilligen Pensionsversicherung, zur Lebensversicherung und zur Gesundheitsvorsorge – vor allem auch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Die Bank ist das erste und zurzeit einzige Finanzinstitut in der Tschechischen Republik, das einen Betriebskindergarten zur Verfügung stellt.

Betriebsökologische Maßnahmen

Die Bank hat sich zum verantwortungsvollen Umgang mit Energiereserven verpflichtet. Das geschieht zum einen durch einen sparsamen Umgang mit dem hausinternen Energieverbrauch. Das ökologische Engagement der

Bank beinhaltet zum anderen auch ein umfassendes Umweltmanagementkonzept sowie Maßnahmen zur Reduktion des Papierverbrauchs bis hin zur umweltgerechten Entsorgung von Abwasser und Abfall.

Ukraine

Raiffeisen Bank Aval JSC

Zahlen und Fakten



Vul Leskova, 9,
01011 Kyiv

Einwohner	45,8 Millionen
BIP	€ 103,030 Milliarden
Fläche	603.550 km ²
Bilanzsumme	€ 5.544 Millionen
Kundeneinlagen	€ 2.555 Millionen
Jahresüberschuss	€ 28 Millionen
Mitarbeiter	15.432
Kunden	3.902.438
Geschäftsstellen	932

Über die Bank

Die Bank Aval wurde 1992 als Universalbank gegründet und 2005 von der Raiffeisen International akquiriert und in weiterer Folge in Raiffeisen Bank Aval umbenannt. Die Bank bietet eine breite Palette an Dienstleistungen über ihr landesweites Netz von mehr als 900 Geschäftsstellen. Nach Bilanzsumme ist sie die größte ausländische und insgesamt die viertgrößte Bank auf dem ukrainischen Markt. Bereits 2008 begann die Raiffeisen Bank Aval, umfangreiche Maßnahmen zur Bewältigung der lokalen Wirtschafts- und Finanzkrise zu setzen. Neben einem Optimierungspro-

gramm für das Filialnetz wurde insbesondere das Risikomanagement ausgebaut und der Situation angepasst. Corporate Responsibility ist ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Sie steht für Transparenz in allen ihren Beziehungen, Integrität in ihrem Marktverhalten und soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Karitative Aktivitäten und Sponsoring gehören zu den Grundsätzen ihrer sozialen Verantwortung und sind eng mit den Unternehmenszielen verbunden. Auch 2010 stand die Unterstützung von Wohltätigkeitsorganisationen im Vordergrund.



Volodymyr Lavrenchuk
CEO

Vorwort des Vorstands

Unsere Bank setzt internationale Normen transparenter Geschäftstätigkeit um und fördert deren beständige Weiterentwicklung. Wir bieten hochwertige Dienstleistungen und halten selbstverständlich internationale und lokale Rechtsvorschriften strikt ein. Dieses Verhalten hat uns Anerkennung im ukrainischen

Bankensektor und in der Gesellschaft gebracht. Das wurde durch eine Reihe von prestigeträchtigen Auszeichnungen bestätigt. Unsere Erfahrung zeigt, dass ein transparentes Geschäftsmodell zur nachhaltigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Ukraine beiträgt.

Gesellschaftliches Engagement

Der Schwerpunkt der karitativen Spenden und Unterstützungen kommt Kindern, Gesundheitseinrichtungen, Veteranen, pflegebedürftigen Senioren und Menschen mit Behinderung zugute. Ein weiterer Fokus liegt auf langfristigen Sponsoring-Projekten zur Förderung ukrainischer Kultur und Kunst, Bildung und Wissenschaft sowie des Sports. Zur Unterstützung der H. Stepic CEE Charity in der Ukraine wurden mehrere Projekte mit Beteiligung der Mitarbeiter initiiert. Beispielsweise wurde im Dorf Pnikut in der Region Lviv eine Bäckerei gebaut, die das benachbarte Waisenhaus kostenlos mit Gebäck beliefert. Die finanzielle Unterstützung von Waisenhäusern, Kinderheimen und Kinderkrankenhäusern hat für die Bank Vorrang. Im Rahmen von Corporate Volunteering wurden Waisenhäuser, Kinderspielplätze und Parks aufgeräumt und gesäubert. Solche ehrenamtlichen Aktivitäten wurden von Mitarbeitern der Zentrale sowie der Geschäftsstellen von Iwano-Frankiwsk, Tscherkassy, Riwne, Sumy, Zhytomyr, Ternopil, Czernowitz und anderen größeren Städten durchgeführt. Im Rahmen der Aktion „Saturday working day“ stellen der CEO und die Mitarbeiter regelmäßig ihre Arbeitskraft in Waisenhäusern und Kinderkrankenhäusern zur Verfügung: Der Hausputz und Reparaturarbeiten vom Kühlschrank bis hin zum Kinderfahrrad gehören dazu.

Die Manager der Bank nehmen im Rahmen von verschiedenen Finanz-, Banken- und Wirtschaftsverbänden eine aktive Rolle im öffentlichen Leben der Ukraine ein. Volodymyr Lavrenchuk ist beispielsweise Vorsitzender des Forum for Leading International Financial Institutions und Mitglied des Vorstands der European Business Association. Regionaldirektoren der Bank unterstützen oft die Aktivitäten der lokalen Unternehmer und somit auch die wirtschaftliche Entwicklung der jeweiligen Gemeinden. Die Bank richtet sich in ihrer Kreditpolitik nach den Grundsätzen der Raiffeisen-

Nachhaltige Geschäftspolitik

Gruppe: Finanzierungen in Verbindung mit nuklearer Stromerzeugung oder Waffen sind streng verboten. Die Raiffeisen Bank Aval spielt eine wichtige Rolle bei der Finanzierung verschiedener Bereiche der Wirtschaft und wesentlicher gesellschaftlicher Organisationen. Mit der Unterstützung der Muttergesellschaft entwickelte die Bank 2010 spezielle Produkte und Prozesse, um Landwirten weiterhin maßgeschneiderte Kredite zu gewähren. Im ersten Halbjahr 2010 machten Kredite an landwirtschaftliche Unternehmen 17 Prozent des gesamten Kreditportfolios der Bank aus.

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sowie faire Bezahlung sind uns große Anliegen. Ein kollegiales und wertschätzendes Miteinander ist dabei die Grundlage für die fachliche, aber auch persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Zahlreiche Zusatzleistungen, wie der Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung sowie Unterstützung für die Kinderbetreuung, runden das betriebliche Angebot ab

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sowie faire Bezahlung sind uns große Anliegen. Ein kollegiales und wertschätzendes Miteinander ist dabei die Grundlage für die fachliche, aber auch persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Zahlreiche Zusatzleistungen, wie der Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung sowie Unterstützung für die Kinderbetreuung, runden das betriebliche Angebot ab

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sowie faire Bezahlung sind uns große Anliegen. Ein kollegiales und wertschätzendes Miteinander ist dabei die Grundlage für die fachliche, aber auch persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Zahlreiche Zusatzleistungen, wie der Beitrag zur freiwilligen Pensionsversicherung sowie Unterstützung für die Kinderbetreuung, runden das betriebliche Angebot ab

Betriebsökologische Maßnahmen

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Energiereserven dient nicht nur der Umwelt, sondern trägt auch zu einer wesentlichen Kostenersparnis bei. Der Bank und ihren Mitarbeitern ist ein sorgfältiger Umgang mit Energie sehr wichtig. Zu den weiteren Maßnahmen gehört auch ein generelles Umweltmanagementkonzept. Dieses umfasst beispielsweise die Reduktion des Papierverbrauchs und die sach- und umweltgerechte Entsorgung von Abwasser und Müll.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Energiereserven dient nicht nur der Umwelt, sondern trägt auch zu einer wesentlichen Kostenersparnis bei. Der Bank und ihren Mitarbeitern ist ein sorgfältiger Umgang mit Energie sehr wichtig. Zu den weiteren Maßnahmen gehört auch ein generelles Umweltmanagementkonzept. Dieses umfasst beispielsweise die Reduktion des Papierverbrauchs und die sach- und umweltgerechte Entsorgung von Abwasser und Müll.

Ungarn Raiffeisen Bank Zrt.

Zahlen und Fakten



Akademia utca 6,
1054 Budapest

Einwohner	10,0 Millionen
BIP	€ 98,500 Milliarden
Fläche	93.028 km ²
Bilanzsumme	€ 8.534 Millionen
Kundeneinlagen	€ 4.785 Millionen
Jahresüberschuss	€ -20 Millionen
Mitarbeiter	3.244
Kunden	640.806
Geschäftsstellen	144

Über die Bank

Die Raiffeisen Bank Zrt. nahm 1987, also bereits vor dem Fall des Eisernen Vorhangs, als Unicbank den Geschäftsbetrieb auf. Die Mitgründung der Unicbank war für die RZB der erste Schritt bei der Expansion in Zentral- und Osteuropa. Um die unternehmerische Verantwortung in der Unternehmenskultur und allen maßgeblichen Geschäftsbereichen stärker zu verankern, setzte die Raiffeisen Bank im Frühjahr 2008 ihre Strategien für CSR und Socialsponsoring neu auf. Im Vorfeld fanden umfangreiche Befragungen zu den Erwartungen und Bedürfnissen aller relevanten Stakeholder, einschließlich der Mitarbeiter, statt. Die Befragungen umfassten alle bankinternen Prozesse bis hin zur Produktentwicklung und den

Investitions- und Beschaffungsentscheidungen. Ein wichtiger Schritt für die neue CSR-Strategie war die Sicherstellung aller geplanten Maßnahmen durch ein Gesamtbudget. Das Raiffeisen-Közösen-Programm (közösen bedeutet gemeinsam) wurde als zentrale Informations- und Koordinationsplattform für alle CSR-Maßnahmen entwickelt. Detaillierte Informationen in ungarischer Sprache unter: www.kozosen.hu. Seit 2008 veröffentlicht die Raiffeisen Bank unter dem Titel „Good CSR“ einen Bericht nach GRI-Berichtsformat. Die Raiffeisen Bank wurde von MasterCard zur „Bank of the Year in Corporate Responsibility 2010“ ernannt.



Heinz Wiedner
CEO

Vorwort des Vorstands

Verantwortung beginnt mit dem Wissen um gesellschaftliche Zusammenhänge. Wir sind uns bewusst, dass sich die Auswirkungen unserer geschäftlichen Entscheidungen nicht nur auf unsere Kunden beschränken. Die Position der Raiffeisen Bank in der ungarischen Wirtschaft und Gesellschaft bringt sowohl Chancen als auch Verpflichtungen mit sich. Wir

stehen für ein verantwortungsbewusstes Bankgeschäft sowie faires und ethisches Verhalten gegenüber allen unseren Stakeholdern und betrachten dies als integrierten Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Verantwortungsbewusstes Verhalten lässt sich nicht statisch festschreiben. Wir arbeiten kontinuierlich an unserer Entwicklung, indem wir die Erwartun-

gen unserer Stakeholder berücksichtigen und unsere Entscheidungen regelmäßig kritisch hinterfragen. Dadurch können wir rasch und aktiv auf gesellschaftliche Veränderungen

reagieren. Ich bin überzeugt, dass wir mit diesem Bekenntnis den richtigen Weg für unsere Zukunft eingeschlagen haben.

Gesellschaftliches Engagement

Ein Schwerpunkt des Raiffeisen-Közösen-Programms ist die Unterstützung von in Heimen lebenden Kindern durch finanzielle Zuwendungen, aber auch der persönlichen Einsatz der Mitarbeiter. In Kooperation mit gemeinnützigen Stiftungen unterstützt die Bank jedes Jahr Initiativen, bei denen insbesondere Kinder aus ärmeren Verhältnissen der sorgsame Umgang mit Geld näher gebracht wird. Im

Rahmen des Raiffeisen Regular Savings Program werden zweimal jährlich bei Verwendung der Bankkarte HUF 100 dafür zur Verfügung gestellt, um bedürftige Kinder mit den notwendigsten Lebensmitteln zu versorgen. Im Rahmen des 2009 ins Leben gerufenen Corporate-Volunteering-Programms stellen Mitarbeiter der Bank ihre Arbeitskraft für Projekte in Kinderheimen zur Verfügung.

Nachhaltige Geschäftspolitik

Es gehört zu den Aufgaben einer verantwortungsvollen Bank, ihre Kunden ausführlich und auf leicht verständliche Weise über ihre Produkte und Dienstleistungen zu informieren. In Ungarn verfügt nur rund ein Viertel der Bevölkerung über Sparguthaben. Die Bank bietet daher umfangreiche Informationen zum Aufbau finanzieller Rücklagen und startete 2010 das Programm „Ich spare“. Das Way-Out-Programm fördert Kleinstunternehmen mit bis zu fünf Mitarbeitern. Die Bank bietet gemeinsam mit einer Non-profit-Organisation Mikrokredite zwischen € 700 und € 3.700 an. Die Kredite werden spesenfrei und ohne

Sicherheiten vergeben. Weitere Informationen: www.kiutprogram.hu. Die Raiffeisen Bank unterstützt private Haushalte bei ihren Energiesparmaßnahmen. Bisher wurden mit zinsbegünstigten Krediten rund 2.200 Mehrfamilienhäuser und rund 100.000 Wohnungen saniert. Als Partner mehrerer ungarischer Gemeinden wurden in den vergangenen Jahren rund HUF 5 Milliarden (ca. € 18,3 Millionen) zur Steigerung der Energieeffizienz von Schulen, Kindergärten und anderen kommunalen Einrichtungen in Form von Finanzierungen zur Verfügung gestellt.

Verantwortungsvolles Personalmanagement

Die Raiffeisen Bank legt großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Im Jahr 2010 wurden 35.000 Trainingstage absolviert, das sind rund elf Tage pro Mitarbeiter. Das neu eingeführte Performance-Management-System ermöglicht die Definition individueller Ziele je Mitarbeiter und der dafür notwendigen Qualifikationen. Außerdem ist damit eine systematische Karriereplanung möglich.

management-System ermöglicht die Definition individueller Ziele je Mitarbeiter und der dafür notwendigen Qualifikationen. Außerdem ist damit eine systematische Karriereplanung möglich.

Betriebsökologische Maßnahmen

Durch das Raiffeisen-Bank-Green-Programm, das Umweltmanagement der Bank, wird die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften geregelt und die fachgerechte Handhabung und Entsorgung gefährlicher Abfälle sicher gestellt. Im neu errichteten Bürogebäude in Budapest kommt Geothermie zum Einsatz. Videokonfe-

renzanlagen in der Zentrale und in rund einem Sechstel der Filialen reduzieren die Reiseaktivität, entlasten die Umwelt und senken die Kosten. Zur Entlastung des Individualverkehrs bietet die Bank ihren Mitarbeitern in Budapest einen kostenlosen Shuttlebus an.



**Transparenz
und Überprüfung**

**fördern Vertrauen
und Motivation.**

Annex

Stichtag, sofern nicht anders angegeben, ist der 31.12.2010.

Aktionärsverzeichnis

Aktionärsverzeichnis der RZB

Aktionärsverzeichnis der Raiffeisen Zentralbank	Anteil in %¹
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien	31,41
Raiffeisen-Landesbank Steiermark	14,94
Raiffeisenlandesbank OÖ	14,94
Raiffeisen-Landesbank Tirol	5,85
Raiffeisenverband Salzburg	5,80
Raiffeisenlandesbank Kärnten	5,63
Raiffeisenlandesbank Burgenland	4,63
Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	4,59
Zveza Bank	0,04
Summe Raiffeisenlandesbanken²	87,83
Österreichische Volksbanken AG	5,15
UNIQA Versicherungen AG	2,64
RWA Raiffeisen Ware Austria AG	2,58
HYPO Investmentbank AG	1,17
Landeshypothekenbank Steiermark AG	0,63
Summe andere Aktionäre	12,17
Gesamt	100,00

¹ Direkt und indirekt gehaltene Stamm- und Vorzugsaktien

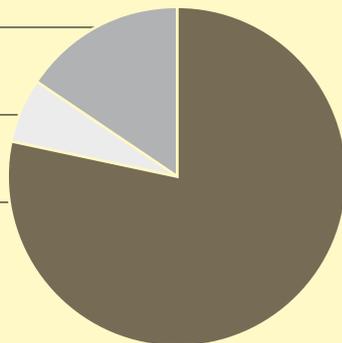
² Davon werden 81,35 Prozentpunkte in der R-Landesbanken-Beteiligung GmbH gehalten.

Aktionärsübersicht der RBI

Institutionelle Investoren
- 15,4%

Privatinvestoren
- 6,1%

RZB
- 78,5%



Wesentliche Beteiligungen und Ratings

Ausgewählte direkte und indirekte Beteiligungen der RZB Group

Unternehmen	Sitz	RZB Gesamtanteil in %
Kathrein & Co. Privatgeschäftsbank Aktiengesellschaft	Wien	78,9
Raiffeisen Bank International AG	Wien	78,5
Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.	Wien	37,0
Raiffeisen Centrobank AG	Wien	78,9
Raiffeisen evolution project development GmbH	Wien	40,0
Raiffeisen Informatik GmbH	Wien	47,8
Raiffeisen Investment Aktiengesellschaft	Wien	78,9
Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Wien	50,0
Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft	Wien	25,0
Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H.	Wien	51,0
UNIQA Versicherungen AG	Wien	45,7
ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH	Wien	99,8
ZUNO BANK AG	Wien	78,9

Ratings der RZB und der RBI im Überblick

Die RZB und die RBI werden von den international führenden Agenturen bewertet.

RZB-Ratings			
	Langfrist-Rating	Kurzfrist-Rating	Ausblick
Moody's Investor Service (30.11.2010)	A2	P-1	Stable
Standard & Poor's (01.03.2011)	A	A-1	Negative

RBI-Ratings (Stand Dezember 2010)					
	Long-term	Outlook	Short-term	Individual/BFSR	Outlook
Standard & Poor's	A	Negative	A1	-	-
Moody's Investors Service	A1	Stable	P1	D+	Positive
Fitch	A	Stable	F1	C/D	-

Wesentliche Finanzkennzahlen

Wesentliche Kennzahlen der RBI nach Segmenten

in € Millionen	Bilanzsumme 2010	Veränderung zu Vorjahr	Bilanzsumme 2009 pro forma	Jahresüberschuss nach Steuern	Kunden	Geschäftsstellen	Mitarbeiter	Verbindlichkeiten gegenüber Kunden
Tschechische Republik	7.908	2,2%	7.739	69	423.371	111	2.894	5.035
Ungarn	8.534	-2,8%	8.778	-20	640.806	144	3.244	4.785
Slowakei	8.972	-3,8%	9.324	93	735.722	158	3.693	6.816
Slowenien	1.611	1,8%	1.583	3	66.899	17	352	447
Polen	6.928	11,0%	6.241	60	242.781	122	3.071	3.896
Überleitung	-25	-126,7%	93	0	-	-	-	-
Segment Zentraleuropa	33.928	0,5%	33.757	204	-	552	13.254	20.979
Albanien	2.009	9,1%	1.842	39	635.145	105	1.343	1.704
Bosnien und Herzegowina	2.052	-11,8%	2.325	7	638.528	98	1.640	1.516
Bulgarien	3.790	-5,2%	3.998	32	736.622	190	3.241	2.056
Kroatien	5.858	-0,7%	5.900	50	544.239	84	2.216	3.102
Kosovo	673	0,1%	672	26	266.122	52	693	550
Rumänien (inkl. Moldau)	6.227	1,0%	6.164	101	1.903.304	543	6.219	3.631
Serbien	2.129	-22,9%	2.762	26	501.553	95	1.848	1.085
Überleitung	-42	-36,8%	-67	-16	-	-	-	-
Segment Südosteuropa	22.697	-3,8%	23.596	266	-	1.167	17.200	13.644
Segment Russland	12.442	6,5%	11.681	214	1.860.036	197	8.618	6.764
Belarus	1.512	23,5%	1.224	51	833.239	96	2.223	854
Ukraine	5.544	11,3%	4.983	28	3.902.438	932	15.432	2.555
Kasachstan	75	1,4%	74	4	52	1	11	0
Überleitung	-	-	-	0	-	-	-	-
Segment GUS	7.131	13,5%	6.281	82	-	1.029	17.666	3.409
Segment Group Corporates	23.478	5,8%	22.197	230	-	-	-	-
Segment Group Markets	27.217	-41,7%	46.667	187	-	-	-	-
Segment Corporate Center	27.178	-9,9%	30.177	292	-	-	-	-
Überleitung	-22.898	-20,3%	-28.718	297	-	16	3.044	-
Gesamt	131.173	-9,9%	145.638	1.177	13.930.857	2.961	59.782	57.633

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

Finanzströme der RZB Group an Stakeholder

in € Millionen	2010	2009
Eigentümer – Dividenden (nur RBI AG)	160	272
Mitarbeiter – Löhne und Gehälter	1.156	1.052
Wirtschaft – Investitionen und Betriebskosten	1.200	1.101
Öffentliche Hand		
Ertragssteuern	124	254
Soziale Abgaben	273	258
Eigenkapitalentwicklung	11.251	10.307

Entwicklung der Steuern vom Einkommen und Ertrag der RZB Group

in € Millionen	2010	2009
Steuern vom Einkommen und Ertrag	124	254
Jahresüberschuss vor Steuern	1.292	824

Personalkennzahlen

Aufgrund der Fusion und der daraus resultierenden neuen Segmentierung ist ein Vergleich mit 2009 nicht bei allen Kennzahlen möglich oder sinnvoll. Den Personalaufwand nach Geschäftssegmenten finden Sie im RBI-Geschäftsbericht 2010.

Mitarbeiterentwicklung der RZB Group und Aufteilung nach Regionen

in Vollzeitäquivalenten	2010	2009
Österreich	3.225	3.219
Zentraleuropa	13.254	12.803
Südosteuropa	17.200	17.382
Russland	8.618	8.624
GUS Sonstige	17.666	17.383
Rest der Welt	393	389
Gesamt	60.356	59.800

Krankenstandstage pro Mitarbeiter Teilzeitbeschäftigung

	2010	2009
RZB	8,2	6,71
RBI	6,8	–

in %	2010	2009
RZB	7,1	12,14
RBI	11,3	–

Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Prozent

in Jahren	Netzwerkbanken	RBI	RZB
Mitarbeiter unter 30	37,6%	16,5%	7,4%
Mitarbeiter zwischen 30 und 50	53,8%	75,2%	72,8%
Mitarbeiter über 50	8,6%	8,3%	19,8%

Das Durchschnittsalter der RZB-Vorstandsmitglieder beträgt 50 Jahre, jenes der RBI-Vorstandsmitglieder 53,25 Jahre.

Anteil der Frauen in Führungspositionen und Vergleich der Grundgehälter

Management-Level unter dem Vorstand	Frauenanteil in %	Grundgehalt Frauen : Männer
RZB		
B-1	-	-
B-2	16,7	1:1,11
B-3	-	-

Management-Level unter dem Vorstand	Frauenanteil in %	Grundgehalt Frauen : Männer
RBI		
B-1	7,9	1:1,46
B-2	26,1	1:1,09
B-3	24,8	1:1,29

Betriebsökologische Kennzahlen

Betriebsökologische Kennzahlen der RZB und der RBI am Standort Wien

		2010	2010 Absolut	2009
Strom, kWh/MA und Jahr		5.677,00	10.764,00	5.760,00
Heizung, kWh/MA und Jahr		2.333,86		1.780,00
Heizung, kWh/m ² und Jahr		126,87	4.425,00	80,00
Papierverbrauch: Druck- und Kopierpapier in kg/MA und Jahr		28,69	86.297,68	47,46
Papierverbrauch in Blatt/MA und Tag		22,77	17.122.556,00	37,67
Wasserverbrauch in Liter/MA und Tag		59,62	28.258,00	61,74
Abfallaufkommen in kg/MA und Jahr:	Restmüll	36,10	95.480,00	47,43
	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff	96,34	289.796,00	124,01
Abfallarten in % der Gesamtmenge:	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff	57,84		51,02
	Sonstige Altstoffe	21,23		28,83
	Restmüll	20,24		19,51
	Gefährlicher Abfall	0,69		0,64
CO ₂ -Emission, kg/MA und Jahr		2.191,00	4.153.323,00	2.146,00

Nachhaltigkeitsprogramm

Im Nachhaltigkeitsprogramm bündelt die RZB Group ihre nachhaltigkeitsrelevanten Ziele und die zur Zielerreichung geplanten Maßnahmen. Im Zuge der Entwicklung des Corporate-Responsibility-Managementsystems wurde das Programm strukturell verändert. Die Ziele und Maßnahmen sind nun nach den Dimensionen Wirtschaft, Umwelt und Soziales gegliedert und nicht mehr nach den fünf Unternehmenswerten wie im letzten Bericht.

Diese Struktur soll auch künftig beibehalten werden. Die im Programm formulierten Ziele haben im Wesentlichen konzernweite Gültigkeit. Die konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung werden im Regelfall am Hauptsitz in Österreich entwickelt und initial umgesetzt. Maßnahmen, die den gewünschten Erfolg bringen, sollen anschließend auch in den Netzwerkbanken ausgerollt werden.

Wirtschaft

Bereiche	Ziele	Maßnahmen
Ausübung der Geschäftstätigkeit	Faire Gehälter/Gleiches Geld für gleiche Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluieren und gegebenenfalls Anpassen gemäß neuer Vergütungsstruktur
	Faire Steuerleistung	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitnahes und transparente Umsetzen nationaler Steuervorgaben
	Nachhaltige Beschaffung und Vergabe	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeiten bestehender Vergabe- und Beschaffungsrichtlinien (Code of Conduct for Suppliers)
	Höchste Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführen von Kundenzufriedenheitsanalysen sowie Ableiten von weiterführenden Maßnahmen
	Transparente Produktinformation	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliches Verbessern der Beratungsqualität
	Gestaltung zukunftsfähiger Finanzprodukte	<ul style="list-style-type: none"> • Entwickeln von Nachhaltigkeitsstandards in den wesentlichen Geschäftsfeldern • Schaffen von Abläufen und Prozessen zur Umsetzung dieser Standards • Definieren von Monitoring- und Überprüfungsroutinen
	Kampf gegen Bestechung, Korruption und Marktmissbrauch	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsfokus Korruptionsprävention: verstärktes Einbeziehen des Themas Korruptionsbekämpfung in Mitarbeiterschulungen • Stetiges Evaluieren und Weiterentwickeln des Code of Conduct sowie Überprüfen der Einhaltung
Finanzielle Allgemeinbildung	Verbesserung des Finanzwissens	<ul style="list-style-type: none"> • Aufklären über die Funktionsweise des Finanzsystems für unterschiedliche Zielgruppen
Nachhaltige Entwicklung des Finanzsystems	Mitgestaltung einer zukunftsfähigen Finanzwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogserie mit Wirtschafts- und Finanzexperten • Erweitern der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative auf Zentral- und Osteuropa

Umwelt

Bereiche	Ziele	Maßnahmen
Konzernweites Umweltmonitoring	Gruppenweit standardisierte Erhebung und Konsolidierung von Umweltdaten	<ul style="list-style-type: none"> • Zuständigkeiten definieren • Organisatorische Verankerung • Auswahl und Rollout der verwendeten Software • Aufbereiten und Festlegen der inhaltlichen Parameter • Forschungsprojekt zur Erhebung von lebenszyklusweiten Umweltkennzahlen („Fußabdruck“) sowie Ableitung geeigneter Maßnahmen
Umwelt- und Klimaschutz	Erhöhung der Energieeffizienz von Gebäuden	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligen an Pilotprojekten zur Entwicklung von Best-Practice-Beispielen • Aufbereiten von Referenzprojekten für gruppenweiten Know-how-Transfer • Festlegen von Mindestanforderungen/Zielwerten der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden/ Mietobjekten aufbauend auf der EU-Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden
	Nachhaltige Gestaltung der Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeiten der Travel Policy nach ökologischen Kriterien • Aufbau eines betrieblichen Mobilitäts-Managementsystem
	Bewußtseinsbildende Maßnahmen für Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Integrieren von umweltbezogenen Themenbereichen in Schulungen (z. B. Einführungsveranstaltung, eLearning-Module)

Soziales

Bereiche	Ziele	Maßnahmen
Bildung und Karriere	Forcierung von Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Rollout der 2010 weiterentwickelten konzernweiten Lernarchitektur für Führungskräfte • Erhöhen der Aus- und Weiterbildungsintensität für alle Mitarbeiter • Sicherstellen einer breiten Qualifizierung zur Erhöhung der „Employability“ der Mitarbeiter • Vertiefte Kooperation bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zwischen RBG und RZB Group
	Verbesserung des Performance Management Prozesses	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweiten von Mitarbeitergesprächen – Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche bei 90 Prozent, Entwicklungsgespräche bei 80 Prozent der Mitarbeiter
	Schärfung des Bewusstseins unserer Führungskräfte für CR-Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit in Schulungen und Veranstaltungen integrieren • Nachhaltigkeit verstärkt als Thema in die interne Kommunikation einbringen • Zumindest eine nachhaltigkeitsspezifische Zielsetzung je Führungskraft
Work-Life Balance	Weitere Verbesserung der Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema Chancengleichheit innerhalb der RZB Group • Aktives Auftreten gegen jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz • Anheben des Anteils weiblicher Führungskräfte • Unterstützung bei Wiedereinstieg nach Karenz, z. B. durch Betriebskindergarten • Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie alternierender Telearbeit ermöglichen
	Fördern der Gesundheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundenuntersuchungen, Ernährungsberatungen, Impfaktionen • Ergonomisch eingerichtete Büros
	Unterstützung des Change-Prozesses nach Fusion	<ul style="list-style-type: none"> • Begleiten der Mitarbeiter im Post-Merger-Prozess durch gezielte Interventionen in Bereichen, in denen Veränderungsprozesse noch nicht abgeschlossen sind • Intensivieren des gemeinsamen Gruppenverständnisses durch Förderung von themenspezifischen Job-Rotation-Programmen innerhalb der Gruppe
Rolle in der Gesellschaft	Wechselseitiger Austausch und Weiterentwicklung mit unseren Stakeholdern	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Veranstaltungen mit internen und externen Stakeholder-Gruppen • Veranstalten des jährlichen Stakeholder Council und ableiten geeigneter Maßnahmen
	Förderung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate-Volunteering-Aktivitäten einzelner Vorstandsbereiche • Ermöglichen anlassbezogener Dienstreisestellungen für karitative Einsätze, z. B. bei Naturkatastrophen oder Unglücksfällen • Veranstalten eines Aktionstags für Freiwilligentätigkeit
	Verbesserung des Gemeinwohls	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialen Randgruppen fördern u. a. durch Trägerschaft des Vereins Wirtschaft für Integration sowie Unterstützung des Österreichischen Integrationspreises • Kunst- und Kulturschaffende fördern • Forschungs- und Bildungseinrichtungen fördern

GRI Content Index

Beschreibung	Status	Verweis	UNGC	Begründung/Erläuterung
Deklaration zum Profil				
1. Strategie und Analyse				
1.1	■	S. 6–7	Unterstützungserklärung	
1.2	■	S. 22		Die Vergabe von Krediten und die Veranlagung von Geldern haben große Auswirkung auf eine nachhaltige Entwicklung. Hier liegen die zentralen Risiken sowie Chancen und damit eine wesentliche Verantwortung der RZB Group.
2. Organisationsprofil				
2.1	■	Umschlag vorne innen		
2.2	■	S. 8–9, 18–19		
2.3	■	S. 9, 18–19		
2.4	■	Umschlag vorne innen		
2.5	■	S. 47		
2.6	■	S. 19, 47, 79		
2.7	■	S. 9, 47		Heimmarkt der RZB Group ist Österreich und die 15 Standortländer der RBI Netzwerkbanken in CEE.
2.8	■	S. 9; GB RZB Umschlag vorne innen; GB RBI Umschlag vorne innen		Angaben zur Größe (Bilanzsumme, Kundeneinlagen, Jahresüberschuss, Zahl der Mitarbeiter, Kunden und Geschäftsstellen) der Netzwerkbanken finden sich auf den Seiten 48–77 jeweils unter „Zahlen und Fakten“ sowie im Annex.
2.9	■	S. 18–19; GB RZB und GB RBI		
2.10	■			Einige Netzwerkbanken wurden im Berichtszeitraum mit nationalen und/oder internationalen Preisen für ihr Engagement ausgezeichnet. Siehe z. B. S. 54, 56, 72 jeweils unter „Über die Bank“.
3. Berichtsparameter				
3.1	■	S. 4–5		
3.2	■	S. 4–5		
3.3	■	S. 4–5		
3.4	■	Umschlag vorne innen		
3.5	■	S. 4–5		
3.6	■	S. 4–5		
3.7	■	S. 4–5		
3.8	■	S. 4–5		
3.9	■	S. 4–5		
3.10	■	S. 4–5		
3.11	■	S. 4–5		
3.12	■	S. 86–88		
3.13	■	S. 89, 90		
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement				
4.1	■	S. 31	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1–10	
4.2	■	S. 31		
4.3	n.a.			RZB und RBI verfügen jeweils über einen Aufsichtsrat.

Beschreibung	Status	Verweis	UNGC	Begründung/Erläuterung	
4.4 Mitsprachemöglichkeit von Mitarbeitern und Anteilseignern	■	S. 31	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1 – 10	Sowohl die RZB als auch die RBI verfügen über einen Betriebsrat, der als Sprachrohr und Interessenvertretung der Mitarbeiter gegenüber dem Vorstand dient. Vertreter des Betriebsrats finden sich auch in den Aufsichtsräten. Die Anteilseigner der RBI haben im Rahmen der Hauptversammlung die Möglichkeit an Beschlussfassungen mitzuwirken.	
4.5 Kopplung der Vergütung von Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands sowie der leitenden Angestellten an die Unternehmensleistung	■	S. 31, 36; GB RBI S. 45–47		Die leistungsorientierte Vergütung leitender Angestellter ist 2010 im Rahmen des Performance Management Prozesses vereinheitlicht worden und ist ebenso wie die Vergütung des Vorstandes an die Erreichung der Unternehmensziele gekoppelt.	
4.6 Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	■	S. 31			
4.7 Expertise der Leitungsgremien in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales	■			Der Aufsichtsrat setzt sich nach der Eigentümerstruktur entsprechend der rechtlichen Grundlagen zusammen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind auf der Homepage der Unternehmen aufgelistet. Unter ihnen finden sich auch Mitglieder des Vorstands der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative, die ein hohes Maß an Bewusstsein und Kompetenz im Bereich ökologischer Aspekte des Bankgeschäfts aufweisen.	
4.8 Leitbilder, Verhaltenskodizes, Prinzipien zur Nachhaltigkeit	■	S. 21–25, 31; CoC		Die CR-Policy sowie die Bereichs-Policies Wirtschaft, Umwelt, Soziales sind im Bericht auf den Seiten 21–25 überblicksmäßig dargestellt. Der Code of Conduct (CoC) der RZB Group definiert die Grundwerte der Bankengruppe und bildet das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte Unternehmenskultur.	
4.9 Verfahren zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	■			Der Aufsichtsrat hat generell die Möglichkeit steuernd einzugreifen und behandelt regelmäßig auch Nachhaltigkeitsaspekte.	
4.10 Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans in Bezug auf Nachhaltigkeit	n.a.			Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans obliegt nach österreichischem Aktiengesetz nicht der berichtenden Organisation.	
4.11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	■	GB RZB S. 78–83; GB RBI S. 77–87		Maßnahmen zur Umsetzung des Prinzips 7	Die Bewertung von ökologischen und sozialen Risiken ist zentraler Bestandteil des Kreditvergabeprozesses, sowohl in der RBI wie auch in den Netzwerkbanken.
4.12 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	■			Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1 – 10	Die RZB Group hat sich als Unterzeichnerin des UN Global Compact (UNGC) zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien mit den Schwerpunkten Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Antikorruption verpflichtet.
4.13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessenvertretungen	■	S. 91			
4.14 Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholdergruppen	■	S. 27	Übermittlung der Fortschrittmittteilung an die Stakeholder des Unternehmens		
4.15 Grundlage für die Auswahl der einbezogenen Stakeholder	■			Zum Stakeholder Council waren Vertreter aus allen wesentlichen Stakeholdergruppen der RZB Group eingeladen. Die Appreciative-Inquiry-Befragung wurde mit wichtigen Entscheidungsträgern aller Managementebenen (Vorstände (B), B-1, B-2, B-3) sowie ausgewählten externen Stakeholdern durchgeführt.	
4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	■	S. 27–29			
4.17 Zentrale Themen der Stakeholder	■	S. 29			

Angaben zum Managementansatz

DMA EC	Angaben zum Managementansatz Wirtschaft	■	S. 23; CoC	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1, 4, 6 und 7	
DMA EN	Angaben zum Managementansatz Umwelt	■	S. 24; CoC	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 7, 8 und 9	
DMA LA	Angaben zum Managementansatz Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung	■	S. 25; CoC	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1, 3 und 6	
DMA HR	Angaben zum Managementansatz Menschenrechte	■	CoC	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1, 2, 3, 4, 5 und 6	An einem Managementansatz im Bereich Menschenrechte wird gearbeitet. Es gibt zu diesem Thema die Bestimmungen im RZB Group Code of Conduct.
DMA SO	Angaben zum Managementansatz Gesellschaft	■	S. 25; CoC	Maßnahmen zur Umsetzung des Prinzips 10	
DMA PR	Angaben zum Managementansatz Produktverantwortung	■	CoC	Maßnahmen zur Umsetzung der Prinzipien 1 und 8	An einem Managementansatz im Bereich Produktverantwortung wird gearbeitet. Es gibt zu diesem Thema die Bestimmungen im RZB Group Code of Conduct.

Leistungsindikatoren

Ökonomische Leistungsindikatoren

EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	■	S. 81–82		
EC2	Finanzielle Folgen sowie Chancen und Risiken des Klimawandels	■	S. 24	Maßnahmen zur Umsetzung des Prinzips 7	Die Risiken des Klimawandels für die RZB Group liegen in den raschen Veränderungen des Wettbewerbs und des regulatorischen Umfelds. Chancen bieten die steigenden Investitionssummen in Projekte und Maßnahmen zum Schutz des Klimas. Eine seriöse Abschätzung der finanziellen Auswirkungen des Klimawandels auf die RZB Group ist nicht möglich.
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	■	S. 65, 67, 69, 73, 75		Dazu gibt es keine gruppenweite, sondern individuelle Regelungen – je nach sozialen Gegebenheiten und rechtlichen Rahmenbedingungen in den Standortländern. Einige Netzwerkbanken leisten Beiträge zur freiwilligen Pensionsversicherung.
EC8	Leistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	■	S. 42–45		Neben den auf den Seiten 42–45 angeführten Projekten und Initiativen der RZB Group, unterstützen die Netzwerkbanken und ihre Mitarbeiter zahlreiche gemeinwohlorientierte Projekte, um die Lebensqualität in den jeweiligen Standortländern weiter zu erhöhen (siehe S. 48–77).

Beschreibung	Status	Verweis	UNGC	Begründung/Erläuterung
Ökologische Leistungsindikatoren				
EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	■	S. 40, 83	Ergebnisse der Umsetzung des Prinzips 8	
EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialereinsatz	■	S. 40	Ergebnisse der Umsetzung der Prinzipien 8 und 9	100% Recyclingpapier
EN4 Indirekter Energieverbrauch, aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	■	S. 83		Energiemix Strom 2010: Erneuerbare Energieträger: 55,59% und Fossile Energieträger 44,41%. Energiemix Fernwärme 2010: Müllverbrennung 23%, Kraft-/Wärmekopplung 71% und Gas/Öl: 6%.
EN6 Initiativen für Energie-Effizienz und erneuerbare Energien	■	S. 40	Ergebnisse der Umsetzung der Prinzipien 8 und 9	
EN8 Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen	■	S. 83	Ergebnisse der Umsetzung des Prinzips 8	Die Wasserversorgung erfolgt zu 100% durch die Wiener Wasserwerke.
EN16 Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen nach Gewicht	■	S. 83		
EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgas-Emissionen und erzielte Ergebnisse	■	S. 40–41	Maßnahmen zur und Ergebnisse der Umsetzung der Prinzipien 7, 8 und 9	
EN22 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	■	S. 40		
EN28 Sanktionen und Geldbußen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	■	S. 41	Ergebnisse der Umsetzung des Prinzips 8	
EN29 Wesentliche Umweltauswirkungen durch Transport	■	S. 41		
Soziale Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung				
LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsverhältnis und Region	■	S. 35, 82–83		Eine differenziertere Berichterstattung über unterschiedliche Arbeitsverträge ist derzeit nicht möglich.
LA2 Mitarbeiterfluktuation	■	S. 35	Ergebnisse der Umsetzung des Prinzips 6	Die Mitarbeiterfluktuation differenziert nach Altersgruppen wird derzeit nicht erhoben und kann daher auch nicht berichtet werden.
LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	■	S. 82		Berufskrankheiten wurden nicht explizit erfasst. Laut AUVA gibt es keine branchenspezifischen Berufskrankheiten für den Bankensektor. Die Krankenstandstage wurden berichtet.
LA8 Schulungen/Beratungen für Mitarbeiter u. a. zur Krankheits- bzw. Unfallprophylaxe	■	S. 38		
LA10 Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie	■	S. 37		Zur Zeit werden diese Daten auf Basis Mitarbeiterkategorie nicht erhoben.
LA13 Diversität der Mitarbeiter und leitender Organe	■	S. 35–37, 82–83	Ergebnisse der Umsetzung der Prinzipien 1 und 6	Angaben zu Minderheitsgruppen werden aus rechtlichen Gründen nicht gemacht.
LA14 Lohnunterschiede nach Geschlecht	■	S. 23, 83		Der Grundsatz gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Die Entlohnung der Mitarbeiter richtet sich nach ihrer Funktion, der Hierarchie-Ebene sowie nach Fähigkeiten und beruflicher Erfahrung.
Soziale Leistungsindikatoren: Menschenrechte				
HR5 Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	■			Die beiden Betriebsräte (für RZB und RBI) vertreten die Mitarbeiter bei allen arbeits- und dienstrechtlichen Belangen und setzen sich für ihre Interessen bei den Kollektivvertragsverhandlungen ein. Sie fungieren als Bindeglied zum Vorstand und zu den Arbeitnehmervertretungen. Darüber hinaus werden alle rechtlichen Rahmenbedingungen genau eingehalten.
Soziale Leistungsindikatoren: Gesellschaft				
SO2 Untersuchungen in Bezug auf Korruptionsrisiken	■	S. 32	Ergebnisse der Umsetzung des Prinzips 10	
SO3 Mitarbeiterschulungen zur Vermeidung von Korruption	■	S. 32		Zwischen September und Dezember 2009 haben wir bei der Neueinführung der Korruptionspräventionsregeln eine intensive Schulungsinitiative für das Top Management durchgeführt. Alle Vorstände von RZB und RI sowie alle Vorstände und Aufsichtsräte der Netzwerkbanken wurden binnen vier Monaten geschult, das sind insgesamt 119 Personen. Seitdem wird bei jedem Wechsel im Top Management zeitnah eine spezielle Schulung durchgeführt. Seit dem 1. Jänner 2010 wird im Head Office Korruptionsprävention bei der Compliance Schulung für alle neu einretenden Mitarbeiter mitberücksichtigt. In einzelnen Netzwerkbanken hat es breit angelegte Schulungsinitiativen gegeben, wobei die genaue Anzahl der geschulten Mitarbeiter lokal und nicht zentral im Head Office erfasst wurde.
Soziale Leistungsindikatoren: Produktverantwortung				
PR6 Gesetzeskonformität in der Werbung	■			Im Bereich Werbung und Marketing halten wir uns an den österreichischen Selbstbeschränkungskodex, der allgemeine Verhaltensregeln und ethische Richtlinien vorgibt (Das Selbstkontrollorgan der österreichischen Werbewirtschaft). Es gab im Berichtszeitraum keine Verstöße.

Legende:

EC1 Kernindikatoren	■	vollständig berichtet	n.a. nicht anwendbar
EC5 Zusatzindikatoren	■	teilweise berichtet	CoC Code of Conduct der RZB Group (link: www.rzb.at/coc/de)
GB RZB		Geschäftsbericht 2010 der RZB AG (link: http://www.rzb.at/gb2010)	
GB RBI		Geschäftsbericht 2010 der RBI AG (link: gb2010.rbinternational.com)	

Bescheinigung

Umfang und Kriterien der Bescheinigung

Lloyd's Register Quality Assurance (LRQA) wurde von der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB) beauftragt, die umweltrelevanten und sozialen Daten des Nachhaltigkeitsberichtes „RZB Group 2010“ für die Periode vom 1.1.2009 bis 31.12.2010 zu verifizieren. Geographisch umfasst der Bericht die Hauptaktivitäten der RZB Group in Österreich sowie der Netzwerkbanken in Osteuropa mit einem Schwerpunkt der Umweltdaten auf die Aktivitäten in Österreich.

Zur Verifizierung wurde als Prüfkriterium der GRI G3 Standard (2006) herangezogen.

Ziel der Überprüfung war die Validierung der im Nachhaltigkeitsbericht 2010 enthaltenen Daten und Informationen, sowie die Bestätigung des GRI Levels B+ in Bezug auf die Aktivitäten in Österreich.

Für die Erstellung und Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts ist die RZB Group verantwortlich. Die Datensammlung, Erstellung sowie die Präsentation der Inhalte obliegt der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG. Die Aufgabe von LRQA war es, den Bericht entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen mit der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG zu verifizieren.

LRQA - Vorgangsweise der Überprüfung

Zur Entscheidungsfindung haben wir eine Stichprobenprüfung durchgeführt, die folgende Aktivitäten umfasste:

- Überprüfung des Prozesses der Einbeziehung der Stakeholder zur Feststellung inwieweit die RZB Group deren Bedürfnisse versteht, auf diese reagiert und entsprechend dieser berichtet.
- Überprüfung der durch die RZB Group ermittelten Wesentlichkeitskriterien auf Übereinstimmung mit unserer unabhängigen Ermittlung der Anforderungen der Stakeholder.
- Interviews mit den verantwortlichen Personen zur Daten- und Informationssammlung zur Erstellung des Berichtes.
- Übereinstimmung der Selbstdeklaration der RZB Group mit dem B+ Level der GRI G3 Richtlinien.
- Im Rahmen unserer Überprüfung haben wir ausreichende Nachweise erhalten, die wir als notwendig erachteten, um limited¹, nicht absolute „Assurance“ zu testieren. Bei der Überprüfung wurden die Daten und Informationen nicht bis zu deren Quelle verfolgt, weiters haben wir nicht deren Genauigkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Daten wurden von uns in der RZB Zentrale geprüft.

¹ Definition „limited level of assurance“ entsprechend AA1000 Assurance Standard 2008



LRQA - Zusammenfassendes Prüfungsergebnis²

Im Rahmen der Überprüfung haben wir keine Feststellungen gemacht, die uns glaubhaft machen, dass umweltrelevante und soziale Daten oder Informationen im Nachhaltigkeitsbericht der RZB Group 2010 falsch dargestellt sind. Einschränkend wird festgestellt, dass umweltrelevante Daten der Netzwerkbanken in Osteuropa nicht berichtet wurden.

Der Nachhaltigkeitsbericht der RZB Group 2010 erfüllt die Anforderungen nach GRI B+ in Bezug auf die im Bericht definierten Berichtsgrenzen - der Aktivitäten der RZB Group in Österreich. Im Rahmen unserer Untersuchungen haben wir nichts vorgefunden, das diese Meinung widerlegt.

LRQA's Empfehlungen für Verbesserungen

In Hinblick auf die Einflussmöglichkeiten der RZB Group auf die Netzwerkbanken in Osteuropa sollten die berichteten umweltrelevanten Daten und Informationen auf diese Region ausgeweitet werden. Die RZB Group sollte weiters Ihrer GRI Berichterstattung auf den „GRI financial services sector supplement“ ausweiten. Weitere Empfehlungen wurden der RZB Group in einem umfangreichen Management Letter berichtet. Diese Verbesserungsvorschläge beeinflussen nicht unser Prüfergebnis.

Harald Ketzer, Lead Verifier

24. Mai 2011

Johann Kitzweger, Verifier

Im Auftrag von LRQA, Lloyd's Register EMEA Wien, Österreich
LRQA Ref.: VNA6012526

Dieses Dokument unterliegt nachstehenden Bestimmungen:

Dieses Dokument ist bis ein Jahr nach Ausstellung gültig. Die Bescheinigung ist nur gültig, wenn sie zusammen mit dem referenzierten Nachhaltigkeitsbericht publiziert wird.

Lloyd's Register Quality Assurance Limited war nicht in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes der RZB Group involviert. LRQA übernimmt keine Verantwortung für eine andere Verwendung der Bescheinigung beziehungsweise gegenüber anderen Personen oder Organisationen. Jedes Vertrauen einer dritten Partei in den Bericht erfolgt gänzlich auf deren Risiko.

Lloyd's Register Quality Assurance Ltd., seine Schwester- und Tochtergesellschaften sowie ihre jeweiligen Handlungsbevollmächtigten, Mitarbeiter oder Unterauftragnehmer werden, individuell und kollektiv, in diesem Passus als 'Lloyd's Register Group' bezeichnet. Die Lloyd's Register Group übernimmt keine Verantwortung und kann nicht haftbar gemacht werden für irgendeine Art von Verlusten, Schäden oder Kosten, die durch Vertrauen auf die Informationen oder Hinweise in diesem Dokument entstanden sind, wenn diese Person nicht einen Vertrag mit der zutreffenden Lloyd's Register Group-Einheit für die Bereitstellung dieser Informationen und Hinweise abgeschlossen hat. In diesem Fall ergibt sich eine Verantwortlichkeit oder Haftung ausschließlich aus den Bedingungen dieses Vertrages.

Wegen möglicher Unzulänglichkeiten jedes internen Kontrollsystems ist es möglich, dass Betrug, Fehler oder Zuwiderhandlung gegen Gesetze und Regelungen auftreten und nicht ermittelt werden konnten. Es war nicht Ziel der Verifizierung, alle Schwächen oder Fehler in den internen Kontrollen zu ermitteln, soweit sich diese auf die oben angegebenen Anforderungen beziehen, da die Verifizierung nicht regelmäßig innerhalb des Betrachtungszeitraumes durchgeführt wurde, sondern die Verifizierung auf Basis einer einmaligen Überprüfung erfolgte. Jede Vorausschau auf zukünftige Zeiträume unterliegt dem Risiko, dass die Kontrollprozesse auf Grund von sich ändernden Bedingungen mangelhaft werden können oder dass der Grad der Übereinstimmung mit den Prüfkriterien sich verschlechtern kann. Die österreichische und englische Version dieses Statements sind die einzigen gültigen Versionen.

Die Lloyd's Register Group übernimmt keine Verantwortung für Versionen, die in andere Sprachen übersetzt wurden.

² Schlussfolgerungen basieren ausschließlich auf den von der RZB bekannt gegebenen Daten und Informationen.

Nationale Mitgliedschaften



ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik

Das Ziel der ÖGUT ist es, Kommunikationsbarrieren im Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie zu überwinden. Außerdem hat sich die ÖGUT als Arbeitsgruppe der Geld- und Versicherungswirtschaft zum innerbetrieblichen Umweltschutz etabliert.

www.oegut.at



Wirtschaft für Integration

Die Plattform dient zur Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer in der Wirtschaft in Österreich.

www.vwfi.at



ARGE DATEN

Die ARGE DATEN beschäftigt sich mit Fragen des Informationsrechts, des Datenschutzes, der Telekommunikation und des verantwortungsvollen Einsatzes neuer Kommunikationstechnologien.

www.argedaten.at



Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI)

Die RKI bündelt die zahlreichen Klimaschutzmaßnahmen der Raiffeisen-Organisationen.

www.raiffeisen-klimaschutz.at



respACT – austrian business council for sustainable development

respACT ist Österreichs führende Unternehmensplattform zu Corporate Social Responsibility und nachhaltiger Entwicklung.

www.respect.at

Internationale Mitgliedschaften

UNGC – United Nations Global Compact

Der United Nations Global Compact dient dazu, die Globalisierung ökologischer und sozialer zu gestalten. Das weltweite Netzwerk liefert weiterführende Informationen zu Fragen, die jenseits der Kernkompetenz der Unternehmen liegen.

GRI – Global Reporting Initiative

Die GRI entwickelt Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.

Transparency International

Transparency International ist die weltweit führende nichtstaatliche Organisation in der nationalen und internationalen Korruptionsbekämpfung.

UNEP FI – United Nations Environment Programme Finance Initiative

Das UN-Umweltprogramm für Finanzinstitutionen gilt als größtes internationales Banken-Netzwerk mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsfokus. Die RZB Group engagiert sich außerdem bei der UNEP FI CEE Task Force für eine nachhaltige Entwicklung in Zentral- und Osteuropa.

Glossar

Appreciative-Inquiry-Methode	Die Appreciative-Inquiry-Methode ist eine partizipative Managementmethode, die sich auf Basis strukturierter Befragungen auf die Stärken eines Unternehmens konzentriert. Verhaltensweisen und Leistungen eines Systems werden weiterentwickelt und Zukunftsperspektiven entworfen und gestaltet.
Bank Financial Strength Rating	Das Bank Financial Strength Rating (BFSR) misst die Wahrscheinlichkeit, dass eine Bank ihre Verbindlichkeiten aus eigener Kraft, also ohne Unterstützung dritter Parteien, bedienen kann.
CEE	CEE steht als Abkürzung für Zentral- und Osteuropa. In diesem Bericht steht CEE neben Österreich für den Heimmarkt der RBI.
Code of Conduct (CoC)	Ein Verhaltenskodex, der gruppenweite Richtlinien für Entscheidungen festlegt.
Compliance	Betrifft gesetzeskonforme und darüber hinaus auch allgemein ethische Verhaltensweisen im Bankgeschäft, wie Vermeidung von Interessenkonflikten, Umgang mit marktsensiblen Informationen, Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Betrug, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie ökologische und soziale Aspekte.
Corporate Governance	Umfasst Regeln und Werte zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Relevante Inhalte finden sich etwa im österreichischen Corporate-Governance-Kodex (www.wienerborse.at/corporate/index.htm).
Corporate Responsibility (CR)	Umfasst im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Unternehmensaspekte.
Due Diligence	Bezeichnet die umfassende Sorgfaltspflicht von Banken bei der Bewertung potenzieller Akquisitionen im Vorfeld des eigentlichen Kaufs.
Finanzwissen	Wissen oder Bildungsmaßnahmen im Bezug auf finanzielles Handeln.
Full Time Equivalents (FTE)	Zeitwert einer Vollzeit-Arbeitskraft.
UN Global Compact (UNGC)	Weltgrößte Initiative der UN zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung. Die freiwillig teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich zur zukünftigen Einhaltung ökologischer und sozialer Mindeststandards.
Global Reporting Initiative (GRI)	Die GRI veröffentlicht Prinzipien der Nachhaltigkeitsberichterstattung (www.globalreporting.org). Dieser freiwillige Berichtsstandard ist international weit verbreitet.
Nachhaltigkeits-Rating-agenturen	Nachhaltigkeits-Ratingagenturen untersuchen und bewerten das soziale und ökologische Engagement und somit die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen.
Netzwerkbanken	Tochterbanken der RBI in CEE.
Non Governmental Organisation (NGO)	Meist ein zivilgesellschaftlicher Interessensverband, welcher unabhängig von Politik und öffentlicher Hand agiert.
Non Profit Organisation (NPO)	Eine gemeinnützige Organisation, die nicht gewinnorientiert arbeitet, sondern soziale, ökologische oder kulturelle Themen in den Vordergrund des Unternehmenszwecks stellt.
Österreichischer Corporate Governance Kodex (ÖCGK)	Regelwerk für verantwortungsvolle Führung und Leitung von Unternehmen in Österreich nach internationalen Standards.
Ökologischer Fußabdruck	Der ökologische Fußabdruck gibt die Fläche der Erde an, die ein Mensch zur Erfüllung der eigenen Bedürfnisse benötigt. Dabei werden Energieerzeugung, Produktion von Nahrung und Kleidung, durch Aktivitäten freigesetztes CO ₂ und andere Kennzahlen auf die vorhandenen Ressourcen der Erde und die Weltbevölkerung umgerechnet. Pro Person stehen 1,8 ha zur Verfügung, derzeit werden jedoch 2,2 ha beansprucht. Es kommt somit zu einer Überbeanspruchung der Ressourcen der Erde von 23 Prozent.
Plan-Do-Check-Act	Problemlösungsprozess des Qualitätsmanagements in vier Schritten. Zuerst werden Verbesserungspotenziale definiert und ein neues Konzept entwickelt. Dieses wird danach getestet, die Resultate überprüft und schließlich der neu entwickelte Standard eingeführt.
Raiffeisen Bank International AG (RBI)	Eine Universalbank mit Fokus auf Firmen- und Privatkunden in Österreich und Zentral- und Osteuropa (CEE). Ergänzend bestehen Geschäftsbeziehungen zu ausgewählten Finanzinstituten, die das Kerngeschäft unterstützen und in erster Linie zum Provisionsergebnis beitragen sollen.
Raiffeisen International Bank-Holding AG (RI)	War eine Tochter der RZB für das Geschäft in Zentral- und Osteuropa. Im Rahmen der Fusion mit den Hauptgeschäftsfeldern der RZB im Jahr 2010 ging sie zu vollen Teilen in der neu gegründeten RBI auf.
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB)	Konzernspitze der RZB Group und Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG).
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI)	Plattform der Raiffeisen-Organisationen für Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Ressourcen.
RZB Group	Beinhaltet die RZB und ihre Beteiligungen, insbesondere die RBI.
Stakeholder	Stakeholder ist eine Bezeichnung für alle Anspruchsgruppen, die in relevanter Beziehung und im Austausch zum Unternehmen stehen.
Triple Bottom Line	Die Triple Bottom Line oder das Drei-Säulen-Modell ist ein Konzept der nachhaltigen Entwicklung. Nur durch ökologische, ökonomische und soziale Ziele, die gleichzeitig berücksichtigt werden, wird eine nachhaltige Verbesserung der Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft erreicht.
Whistleblower-Prinzip	Anonymes Hinweisen auf regelwidriges Verhalten und Missstände, illegales Handeln oder allgemeine Gefahren.
Young Professional Potentials Programm (YPP)	Programm der RZB und RBI für junge Nachwuchskräfte zur Förderung ihrer professionellen und sozialen Kompetenzen.

Die Verantwortlichen bedanken sich für die redaktionellen Beiträge bei:

Gregor Bitschnau, Gudrun Brunner-Suette, Peter Christof-Dirry, Andreas Ecker-Nakamura, Peter Eder, Katja Fiedler, Lisa Florkowski, Stephan Hauer, Teresa Hogl, Gregor Höppler, Julia Hüpfpl, Brigitte Jandl, Alexandra Jocham, Peter Klopf, Günther Kreuzhuber, Christoph Lehner, Christoph Mandl, Magdalena Michalak, Ursula Muckenhuber, Michael Palzer, Simon Peter Peterman Poljansek,

Kathrin Polster, Peter-Paul Prebil, Ernst Rosi, Jürgen Scheicher, Melanie Schildorfer, Martin Schreiber, Sabine Schwarzböck, Peter Seidl, Michal Simacek, Helga Steinberger, Peter Straubinger, Diana Zack und vielen Kollegen aus den Beteiligungsunternehmen und Netzwerkbanken.

www.rzb.at
www.rbinternational.com