

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021

(entspricht dem Nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 267a und 243b UGB)



WIR
MACHT'S
MÖGLICH.

Möglich machen

Transformationswege entstehen, indem man sie geht. Wir schreiten mit einem neuen Nachhaltigkeitsteam und vielen starken Partner:innen voran.

Wahrnehmen

Wir haben große Ziele und verfolgen diese in drei Rollen: Vorbild, Vorreiterin und Möglichmacherin.

Produkte und Dienstleistungen

Den größten Hebel sehen wir in unserem Kerngeschäft, hier liegt unsere weitreichendste Kompetenz. Unser Volumen an nachhaltigen Finanzierungen stieg um 15 %. Kund:innen vertrauen auf nachhaltige Investments. Der Bestand an Nachhaltigkeitsfonds unserer Kund:innen stieg um 72 %. Auch wir entwickeln uns ständig weiter. In unserer Eigenveranlagung hat sich das Volumen an Anleihen mit ESG-Aspekten mehr als verdoppelt. Weiters treiben wir Innovation und Digitalisierung durch eigene Teams voran.

Alle %-Angaben verstehen sich als Vergleich zum Geschäftsjahr 2020

Managen

Anforderungen der GRI Standards führen zu mehr Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern. Die Wesentlichkeitsanalyse wurde aktualisiert.

Leben

Durch eine vollumfängliche Betrachtung von Nachhaltigkeit steht der Mensch und soziales Engagement bei uns im Mittelpunkt. Wir wollen der Wunscharbeitgeber in der Steiermark sein und setzen daher Maßstäbe im Bereich Diversität sowie Gesundheit und Sicherheit.

Handeln

Die Finanzierung von Immobilienprojekten ist ein wesentlicher Teil unseres Kerngeschäfts. Daher haben wir erste Kriterien für nachhaltige Finanzierungen an die Taxonomie-VO angepasst und nachhaltige Standards für eigene wie auch Kundenprojekte implementiert. Unser eigener Gesamtenergieverbrauch konnte um 16 % im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden.

I. NACHHALTIGKEIT MÖGLICH MACHEN



I.1. Jahreshighlights

DAS NACHHALTIG- KEITSTEAM FORMIERT SICH NEU!

Nachhaltigkeit nimmt in der RLB Steiermark einen immer größeren Stellenwert ein. 2021 wurde daher im Vorstandsressort Transformation ein eigener Bereich dafür geschaffen. Das 4-köpfige Team beschäftigt sich mit den Zukunftsthemen Unternehmensentwicklung, Nachhaltigkeit & Digitalisierung. Denn Nachhaltigkeit lebt von Menschen, die Verantwortung übernehmen.



UNSER
PARTNER



PARTNERSCHAFT MIT GREEN TECH CLUSTER

Die RLB Steiermark sieht sich als Netzwerk-Partnerin, die im Dreiklang von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft Brücken zwischen Interessengruppen baut. Ganz nach dem Motto „WIR macht's möglich“ beschleunigen wir die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Welt, indem wir in Zukunft gezielt grüne und nachhaltige Projekte und Unternehmen im greentechvalley fördern und Partnerin in allen Finanzfragen rund um das Thema ESG und Nachhaltigkeit sein dürfen.



RAIFFEISEN KULTUR-SOMMER 2021

Rock oder Klassik, abstrakte Malerei oder digitale Werke: Über die verschiedenen Geschmäcker von Kunst und Kultur lässt sich bekanntlich streiten. Über deren gesellschaftliche Relevanz und das Engagement von Raiffeisen in diesen Bereichen nicht. Als Förderer der lokalen Kunst- und Kulturszene leistet Raiffeisen so einen entscheidenden Beitrag für die heimische Kunstszene. Im Rahmen des Kultursommers konnten mit einer Raiffeisen-Debitkarte alle Schauplätze der Steiermark Schau kostenlos besucht werden.



50.000STER NACHHALTIGER RAIFFEISEN-FONDS: WESTSTEIRER IN- VESTIERT IN DIE ZUKUNFT

Werner Scherling aus der Weststeiermark hat den 50.000sten Nachhaltigkeitsfonds bei Raiffeisen Steiermark abgeschlossen. Zugute kommt die Veranlagung Scherlings Sohn Maximilian.

Raiffeisen Steiermark leistet in dem Bereich der nachhaltigen Veranlagungsformen österreichweit Pionierarbeit und ist klare Nummer eins. Seit 2004 werden entsprechende Produkte angeboten. Mittlerweile gibt es 130.000 Fondssparer in der steirischen Raiffeisen-Bankengruppe und davon wurden 50.000 im nachhaltigen Segment abgeschlossen – Tendenz stark steigend.

VERSCHMELZUNG ZUR NEUEN „POWER-BANK“ RLB STEIERMARK ERFOLGREICH VOLLZOGEN

Die RLB Steiermark machte in ihrer strategischen Neuausrichtung den nächsten großen Schritt. Im August erfolgte die technische Integration der 100-Prozent-Tochter HYPO Steiermark in die RLB Steiermark. Die Verschmelzung von RLB und HYPO Steiermark ist erfolgreich über die Bühne gegangen. Die „neue“ RLB Steiermark ist mit rund 71.000 Privat- und 10.000 Firmenkunden die größte Regionalbank in rein steirischem Eigentum. Der Mitarbeiterstand zählt 1020 Kolleg:innen. Die beiden starken Finanzhäuser RLB und HYPO Steiermark waren schon wie ein Unternehmen miteinander verbunden, durch die Verschmelzung wurde nun das Beste aus zwei Banken miteinander verwoben.



WEIHNACHTS- SPENDE AN DIE MARIENAMBULANZ UND LICHT INS DUNKEL

Die RLB Steiermark und die steirischen Raiffeisenbanken setzten am Ende eines herausfordernden Jahres 2020 ein starkes Signal der sozialen Verantwortung. Getreu dem Motto von Gründer Friedrich Wilhelm Raiffeisen „Was einer allein nicht schafft, schaffen viele“ wurden die Kräfte gebündelt und die Marienambulanz, eine Einrichtung der Caritas, sowie Licht ins Dunkel mit einer Spende unterstützt.



INHALTSVERZEICHNIS

I. NACHHALTIGKEIT MÖGLICH MACHEN	4	V. NACHHALTIGKEIT LEBEN	48
I.1. Jahreshighlights	5	V.1. Wunscharbeitgeber / Faire Arbeitsbedingungen	49
I.2. Vorwort: Transformationswege entstehen, indem man sie geht	10	V.2. Diversität und Chancengleichheit	50
I.3. Über diesen Bericht (inkl. UN Global Compact)	12	V.3. Gesundheit und Sicherheit	53
		V.4. Soziales Engagement	56
II. NACHHALTIGKEIT WAHRNEHMEN	16	VI. NACHHALTIG HANDELN	58
II.1. Unternehmensvision und -mission	17	VI.1. Nachhaltiges Bauen	59
II.2. Geschäftsmodell und Rolle der Bank	18	VI.2. Emissionen und Energie	59
II.3. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells	19	VII. WESENTLICHE RISIKEN	62
II.4. Markenkern	20	VIII. INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE	64
II.5. Unser Nachhaltigkeitsverständnis	21	IX. ANHANG	65
III. NACHHALTIGKEIT MANAGEN	23	X. GRI INHALTSINDEX	74
III.1. Offene und transparente Unternehmensführung	24		
III.2. Stakeholdereinbindung	25		
III.3. Wesentlichkeitsanalyse	27		
III.4. Geschäftsethik und gelebte Werte (inkl. Menschenrechte)	28		
III.5. Datenschutz und Datensicherheit	30		
III.6. Prävention von Korruption und Marktmissbrauch	32		
IV. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	33		
IV.1. Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	34		
IV.2. Finanzierungen	34		
IV.3. Innovation und Digitalisierung	38		
IV.4. Veranlagungen	40		
IV.5. Regionale Wertschöpfung	43		
IV.6. (Langfristige) Kundenbeziehungen	47		

I.2. Vorwort: Transformationswege entstehen, indem man sie geht

Vor einem Jahr sprachen wir an dieser Stelle von der Zuversicht, eine starke Rolle in der Transformation hin zu einer nachhaltigeren Welt einnehmen zu können, die sich speist aus unseren Werten, Überzeugungen und Prinzipien, die vor über 150 Jahren zur Gründung von Raiffeisen führten. Das Motto in 2020 lautete: Gut unterwegs, mit große Zielen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 gelangen uns wesentliche Schritte auf diesem Weg, über die wir mit diesem Nachhaltigkeitsbericht offen und transparent berichten wollen. Ob der Herausforderungen für Menschen, Umwelt und Wirtschaft anerkennen wir respektvoll, dass wir uns immer noch auf einer frühen Etappe einer herausfordernden Transformationsreise befinden, der wir uns mit Mut und hohem Verantwortungsbewusstsein für unsere Einflussmöglichkeiten und Wirksamkeit stellen.

Wir haben im neuen Vorstandsbereich Transformation ein dediziertes Team Nachhaltigkeit mit 4 Kolleg:innen (fast 3 Vollzeitäquivalente) aufgebaut, das die unternehmensweite Zusammenarbeit in zahlreichen Aktivitäten und unsere Reise in eine nachhaltige Zukunft verantwortet und vorantreibt.

Wir verstärkten die Governance durch eine Aufwertung des bisherigen Nachhaltigkeitskomitees in ein Management Board Nachhaltigkeit - dessen breite Aufstellung mit 20 Delegierten aus nahezu allen Unternehmensbereichen unterstreicht, dass Nachhaltigkeit im Herzen der Tätigkeiten der RLB Steiermark angekommen ist.

Eine mit einem namhaften Unternehmensberater durchgeführte Gap Analyse mit einer umfangreichen Liste an zukünftigen Anforderungen und Aufgaben legte die Grundlage eines strategischen Projekts „Sustainable Finance“ in den Bereichen Strategie, Client Management & Operations, Datengrundlage, Risikomanagement und Offenlegung.

Neben der Anpassung an zahlreiche sich dynamisch weiter entwickelnde regulatorische Anforderungen legte dieses Projekt das Fundament für aktuelle und zukünftige taktische und strategische Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit.

Der hohen Dynamik von Veränderungen mit Chancen und Risiken begegnen wir mit dem Start in einen dynamischen Prozess der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die zu einem voll integrierten Fokus unserer Unternehmensstrategie wird. Die Anforderungen einer nachhaltigen Zukunft verlangen eine radikale Beschäftigung mit dem Thema im Sinne von „an die Wurzel gehend“ [lateinisch radex, -is, Wurzel] mit Auswirkungen auf die Weiterentwicklung unserer Identität, unseres Daseinszwecks und des zentralen Leistungsversprechens an Markt, Kunden und Gesellschaft. Wir leiten aus diesem Prozess drei zentrale Rollen für die RLB Steiermark im Bereich Nachhaltigkeit ab – als Vorbild setzen

wir bewährte und gute Ideen um und teilen unsere Erfahrungen, als Vorreiter:in engagieren wir uns mit Partner:innen aus Wirtschaft und Gesellschaft in Leuchtturmprojekten um neue Lösungswege aufzuzeigen für uns und andere, und als Möglichmacher:in unterstützen wir mit eigenen und mit Lösungen aus dem Ökosystem der RLB Steiermark Kund:innen und Organisationen dabei, in der Steiermark aktiv eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten.

Große Herausforderungen mit Zeitdruck erfordern neue Wege – wir vernetzen uns und kooperieren ko-kreativ mit anderen Raiffeisen Landesbanken, mit der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) als Gründungsmitglied und über die Grenzen des Sektors hinaus mit zahlreichen führenden Instituten der heimischen Finanzbranche u.a. im Green Circle. Unser offener Zugang, Erfahrungen zu teilen, über Herausforderungen zu sprechen und Lösungen mitzugestalten zeigt Wirkung. So entwickelt die Branche auf Initiative der OeKB einen von der gesamten Branche anwendbaren ESG Kundenfragebogen, um mit diesem einheitlichen Standard Mehrfachbefragungen von Kunden zu vermeiden. Wir bleiben ambitionierte Marktbegleiter und kooperieren, wo dies dem Wirtschaftsraum am Weg zur Nachhaltigkeit insgesamt hilft.

2021 rückte Nachhaltigkeit stärker in den Fokus des Kerngeschäfts in nie dagewesener Relevanz, worin uns auch die Wesentlichkeitsanalyse bestärkt, die wir in 2021 nach 2017 wieder durchführten – wir freuen uns über 600 Rückmeldungen von Kund:innen, Mitarbeitenden, Marktbegleiter:innen, unseren Eigentümer:innen und weiteren Stakeholdern. Wir wurden darin bestätigt, dass unser größter Wirkungsbeitrag im Kerngeschäft liegt und liegen soll. So sinnvoll es ist, den eigenen Energieverbrauch nachhaltiger zu gestalten, der Beitrag zur Gesamtverbesserung in der Steiermark ist für einen Dienstleistungsbetrieb wie die RLB Steiermark mit etwas über 1000 Mitarbeitenden am Ende jedoch deutlich geringer, als die Wirkung nachhaltiger Veranlagungen von Kundengeldern und der Finanzierung von nachhaltigen Vorhaben. 2021 legte auch die Datengrundlage um die Wirkung im Kerngeschäft messbar zu machen und wir setzten konkrete Maßnahmen, um diesen Hebel bestmöglich zu nutzen, auch durch die Berücksichtigung von weiteren Nachhaltigkeitskriterien bei der Kreditvergabe.

Die Größe der Herausforderung einer immer dringlicher werdenden Transformation zu einer nachhaltigen Zukunft braucht neue Ideen, innovative Ansätze, radikale Kundenorientierung, Mut zu Experimenten, neue Kooperationen, Innovationsgeist und Innovationsfähigkeit im ganzen Haus. Wir rüttelten den Start-up Geist im Unternehmen wach mit dem Corporate Intrapreneurship Programm „Hummelflug“ mit einem sehr erfolgreichen ersten Ideenwettbewerb mit unerwartet hoher Beteiligung über die gesamte Organisation hinweg. Trotz Ankündigung eines eigenen Ideenwettbewerbs zum Thema Nachhaltigkeit für 2022 bezogen sich über 15 Prozent der 162 Ideen auf Nachhaltigkeit. Das bestärkt uns in der Vorfreude auf die zweite Innovations-Challenge in 2022 zum Thema Nachhaltigkeit in den Suchfeldern „Nachhaltige Bankprodukte & -services“, „Beyond

Banking“, „Regionalität“ und die „RLB als nachhaltiges Unternehmen und Arbeitgeber“.

Die Innovationskraft zur Lösung nachhaltiger Problemstellung, das in allen Teilen der Organisation aufgebaute Wissen und die konkreten Erfahrungen aus der operativen und strategischen Beschäftigung mit den ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten einer nachhaltigen Zukunft machen uns in 2022 und darüber hinaus zu einem engagierten Partner für Kunden und die Öffentlichkeit. Erste Piloterfolge, diese Kompetenzen als Beratungsdienstleistung einem breiteren Kundenkreis zugänglich zu machen, stimmen uns sehr zuversichtlich.

Transformationswege entstehen dadurch, dass man sie geht. (frei nach Antonio Machado).

In diesem Sinne laden wir Sie ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen. Wenn die RLB Steiermark sich verstärkt als Vorbild, Vorreiterin und Möglichmacherin der nachhaltigen Transformation unserer Wirtschaft und Gesellschaft sieht, dann geht es weniger um uns selbst, sondern um das, was wir gemeinsam möglich machen.

Wir macht's möglich – den Weg in eine nachhaltigere Zukunft.

Vorstand der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG



KR Mag. Rainer Stelzer, MBA
Vorstandsdirektor

Josef Hainzl
Aufsichtsratsvorsitzender

KR MMag. Martin Schaller
Generaldirektor

Mag. Dr. Ariane Pfleger
Vorstandsdirektorin

MMag. Dr. Florian Stryeck
Vorstandsdirektor

I.3. Über diesen Bericht (inkl. UN Global Compact)

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, den der Vorstand der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG (RLB Steiermark) am 7. April 2022 aufgestellt hat, stellen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit des Jahres 2021 dar und präsentieren unsere aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel des Berichts ist es, umfassend Rechenschaft darüber abzulegen, wie die RLB Steiermark ihren Nachhaltigkeitsauftrag im Berichtszeitraum erfüllt hat und wie sie ihre Nachhaltigkeitsleistung künftig umsetzen und verbessern wird. Zur Schonung der Ressourcen wird auf eine gedruckte Auflage verzichtet. Der Nachhaltigkeitsbericht der RLB Steiermark ist online auf der Website www.raiffeisen.at/stmk zu finden.

Dieser Bericht stellt den „nichtfinanziellen Bericht“ der RLB Steiermark (gem. §§ 267a und 243b UGB) entsprechend dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz dar. Laut Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) sind Kapitalgesellschaften, die Unternehmen von öffentlichem Interesse sind und am Abschlussstichtag mehr als 500 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, dazu verpflichtet, einen nichtfinanziellen Bericht für das Geschäftsjahr abzugeben. Da diese Kriterien auf die RLB Steiermark zutreffen, ist sie als Bank ebenfalls gefordert, nichtfinanzielle Informationen zu berichten.

Das Thema Nachhaltigkeit ist von Beginn an mit den Werten von Raiffeisen verbunden. In diesem nichtfinanziellen Bericht stellt die RLB Steiermark ihre nachhaltigen Aktivitäten und Maßnahmen zu den gemäß NaDiVeG zu behandelnden Themen Umwelt, Arbeitnehmer:innen und Soziales, Korruption und Bestechung sowie Menschenrechte vor. Die Adressaten sind – wie in unserem Stakeholder-Universum ausgewiesen (siehe Seite 26) – alle Stakeholder der RLB Steiermark. In die Auswahl der wichtigsten Themen dieses Berichts waren unterschiedliche Stakeholder eingebunden.

Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen und Beschreibungen umfasst, sofern nicht anders erwähnt, das Geschäftsjahr 2021 und somit den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2021. Damit umfasst die Nachhaltigkeitsberichterstattung denselben Berichtszeitraum wie die Finanzberichterstattung. Der Bericht schließt nahtlos an den Nachhaltigkeitsbericht des vorangegangenen Jahres an. Die RLB Steiermark publiziert jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde am 29. April 2021 veröffentlicht.

Der Bericht beinhaltet die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG (auch als „RLB Steiermark“ bezeichnet). Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst denselben Konsolidierungskreis wie der Jahresfinanzbericht. Die GRI Standards bzw. Angaben werden

einheitlich für alle Einheiten angewendet. Der Umfang des Konsolidierungskreises ist dem Jahresfinanzbericht zu entnehmen.

Beziehen sich die angegebenen Kennzahlen ausschließlich auf die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG oder auf andere Körperschaften, so wird das explizit ausgewiesen. Die Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sollen vorrangig in einer Sicht auf den gesamten Konzern der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG aufgezeigt werden. Für die Zwecke des Einzelabschlusses gem. § 243b UGB gibt es keine anderen oder eingeschränkten Konzepte, welche in anderer Weise als im Konzern verfolgt werden. Der Bericht entspricht unseres Erachtens daher beiden gesetzlichen Ansprüchen, jenem des § 267a und des § 243b UGB.

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist das Management Board Nachhaltigkeit der RLB Steiermark. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte per E-Mail an dessen Vorsitzenden, den Nachhaltigkeitsbeauftragten der RLB Steiermark, Herrn Mag. Helmut Fink-Neuböck unter helmut.fink-neuboeck@rlbstmk.at.

Unternehmensstruktur

Die RLB Steiermark ist das Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe (RBG) Steiermark. Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark ist eine Aktiengesellschaft, deren Eigentümer die Raiffeisenbanken sind. Gemeinsam mit 47 selbstständigen steirischen Raiffeisenbanken und insgesamt über 240 Bankstellen, bildet sie die führende Bankengruppe im Süden Österreichs, die zudem in rein steirischem Eigentum steht. Als „Bank für Banken“ ist die RLB Steiermark Geldausgleichsstelle der steirischen Raiffeisenbanken und darüber hinaus Servicezentrale für viele Belange der RBG Steiermark.

Der Firmensitz der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG ist in Graz (Kaiserfeldgasse 5, 8010 Graz). Die Zentrale befindet sich am Standort in Raaba-Grambach. Durch die erfolgreiche Verschmelzung der HYPO Steiermark in die RLB Steiermark per Ende August 2021 entstand mit 71.000 Privatkund:innen sowie rund 10.000 Unternehmenskund:innen die größte Regionalbank, die in rein steirischem Eigentum steht. Die RLB Steiermark betreibt per Ende 2021 insgesamt 16 Bankstellen, sechs mehr als 2020. Zwölf Bankstellen betreuen den Markt Graz (Annenstraße, Herrengasse (Raiffeisen City), Herrgottwiesgasse, Kaiserfeldgasse, Kärntner Straße, Radetzkystraße, Ragnitz, St. Leonhard/LKH, Steirerhof, Styria Media Center, Theodor-Körner-Straße, Zinzendorfsgasse), weitere Standorte sind in Frohnleiten und durch die Übernahme der HYPO Steiermark in Bruck an der Mur, Deutschlandsberg und Leibnitz. Per 1.1.2021 wurden die HYPO Filialen in Feldbach, Fürstenfeld, Schladming und Judenburg an die ortsansässigen Raiffeisenbanken verkauft.

Für das Berichtsjahr 2021 werden auch die Nachhaltigkeitsaktivitäten der HYPO Steiermark AG in diesem Bericht mitbetrachtet.

Kernmarkt ist die Steiermark. Die Geschäftstätigkeiten beziehen sich somit primär auf Österreich. Wir begleiten unsere Kund:innen aber auch nach Wien, Deutschland und in die angrenzenden Märkte Süd- und Osteuropas.

Weitere Informationen zur Unternehmensstruktur finden Sie im Jahresfinanzbericht.

Standards und Monitoring

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards erstellt. Die GRI (Global Reporting Initiative) Leitlinien sind jenes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, das global und auch in Österreich am meisten Anwendung findet. Auch das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bezieht sich in den Erläuterungen auf GRI als geeigneten Standard für die Berichterstattung.

Für die Berichterstattung wurden die überarbeiteten Standardangaben (2021) der GRI Standards herangezogen, da eine frühzeitige Umsetzung empfohlen wird. Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurden allen Vorgaben, die zum Zeitpunkt der Berichterstellung bekannt waren, berücksichtigt. Die relevanten Sektor Standards waren im Rahmen der Berichterstellung noch nicht verfügbar und konnten deshalb nicht aufgegriffen werden. Die verfügbaren englischen Standards wurden zum Zweck der Berichterstattung vom Unternehmen selbst übersetzt. Anpassungen im Wording können somit im folgenden Bericht erforderlich sein.

Zur Erhebung quantitativer Daten ist geplant, in Zukunft die Software „ESG Cockpit“ der Firma www.akaryon.com (Monitoring Nachhaltigkeit) zum Einsatz zu bringen. Dieses, auf der Global Reporting Initiative (GRI) aufbauende, innovative Tool basiert auf wissenschaftlichen Daten und dient als Instrument beim Nachhaltigkeitsmonitoring und -reporting. In diesem Jahr diente, wie schon im Jahr zuvor, MS Excel als Mittel zur Datenerfassung.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bildet ebenso den Fortschrittsbericht „Communication on Progress“ (COP) des UN Global Compact ab.

Wesentlichkeit, Auswirkungen und Bestimmung der Berichtsinhalte

Im Bericht widmen wir uns jenen Themen, welche in der RLB Steiermark als wesentlich identifiziert wurden, die Erwartungen unserer Stakeholder reflektieren und Schwerpunkte unseres Engagements des vergangenen Jahres bildeten. Als Basis für das Nachhaltigkeitsverständnis der RLB Steiermark dient eine Wesentlichkeitsanalyse. Die wesentlichen Themen dieser Analyse werden nachfolgend in den Abschnitten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, Mitarbeiter, Umwelt, Ethik und Corporate Governance sowie soziales Engagement näher ausgeführt.

Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im Kapitel „wesentliche Themen“.

Ökonomie

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht basieren im Wesentlichen auf den Angaben des Jahresfinanzberichts 2021 der RLB Steiermark. Die darin enthaltenen Informationen und Daten, aus denen Teile für diesen Bericht entnommen wurden, sind von externen Wirtschaftsprüfern auditiert worden. Darüberhinausgehende Informationen finden Sie im Jahresfinanzbericht 2021.

Ökologie

Betriebsökologische Angaben gelten, wenn nicht anders angegeben, für den gesamten RLB Steiermark-Konzern. So wurde die verbrauchte Energie, unter anderem zur Berechnung des Corporate Carbon Footprints, für jede RLB-Bankstelle und jede HYPO Steiermark-Filiale einzeln erhoben. Besonderes Augenmerk liegt dennoch auf der RLB-Zentrale in Raaba-Grambach. Einerseits da hier ein Großteil der Konzernmitarbeiter:innen ihren Dienstort hat, andererseits, weil bei ihrer Errichtung ökologische Überlegungen eine große Rolle spielten, was die ÖGNI-Zertifizierung in Gold widerspiegelt.

Vergleichbarkeit der Informationen

Die Vergleichbarkeit des Berichts 2021 zum Bericht 2020 ist inhaltlich gewährleistet. Die Mitarbeiteranzahl fiel marginal von 1.084 auf 1.020 (Köpfe, nicht Vollzeitäquivalente). Die tabellarische Darstellung am Ende des Berichts beinhaltet einen Zeitraum von drei Jahren.

Es sind keine Anpassungen oder Neuformulierungen von Vorjahresinformationen erforderlich.

Formulierung

Im Sinne der besseren Lesbarkeit dieses Berichts wird teilweise auf eine geschlechterspezifische Differenzierung der Formulierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten jedoch ausdrücklich für alle Geschlechter.

Externe Prüfung

Das Vorhandensein dieses Berichts wird vom ÖRV, dem österreichischen Raiffeisenverband, geprüft.

„Unsere Motivation in der RLB Steiermark ist es, dass es den Menschen, der Wirtschaft und der Umwelt in der Steiermark mit uns besser gehen soll, als ohne uns. Dieses Ziel täglich zu erfüllen, dabei hilft uns eine klare Vision und unsere umfassende Nachhaltigkeitsstrategie.“

Generaldirektor
KR MMag. Martin Schaller



„Wir verstehen Nachhaltigkeit als Zusammenspiel von Umwelt, Mensch und Wirtschaft. Für unsere Kundinnen und Kunden bieten wir damit eine Kombination aus persönlicher Beratung in ihrer Nähe mit einem modernen digitalen Service.“

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Präsident Josef Hainzl



„Der größte Hebel im Bereich Nachhaltigkeit ist unser Kerngeschäft - hier liegt unsere Kompetenz und die größte Möglichkeit zu gestalten. Wir fördern und begleiten unsere Kundinnen und Kunden auf einem gemeinsamen Weg in eine nachhaltige Zukunft.“

Vorstandsdirektor
KR Mag. Rainer Stelzer, MBA



„Die nachhaltige Transformation ist die aktuell größte Herausforderung für Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft. Wir sehen Nachhaltigkeit als integralen Erfolgsfaktor. Das befähigt uns nicht nur, diese Herausforderung selbstbewusst anzunehmen, sondern sie in eine Chance umzuwandeln.“

Vorstandsdirektorin
Mag. Dr. Ariane Pfleger

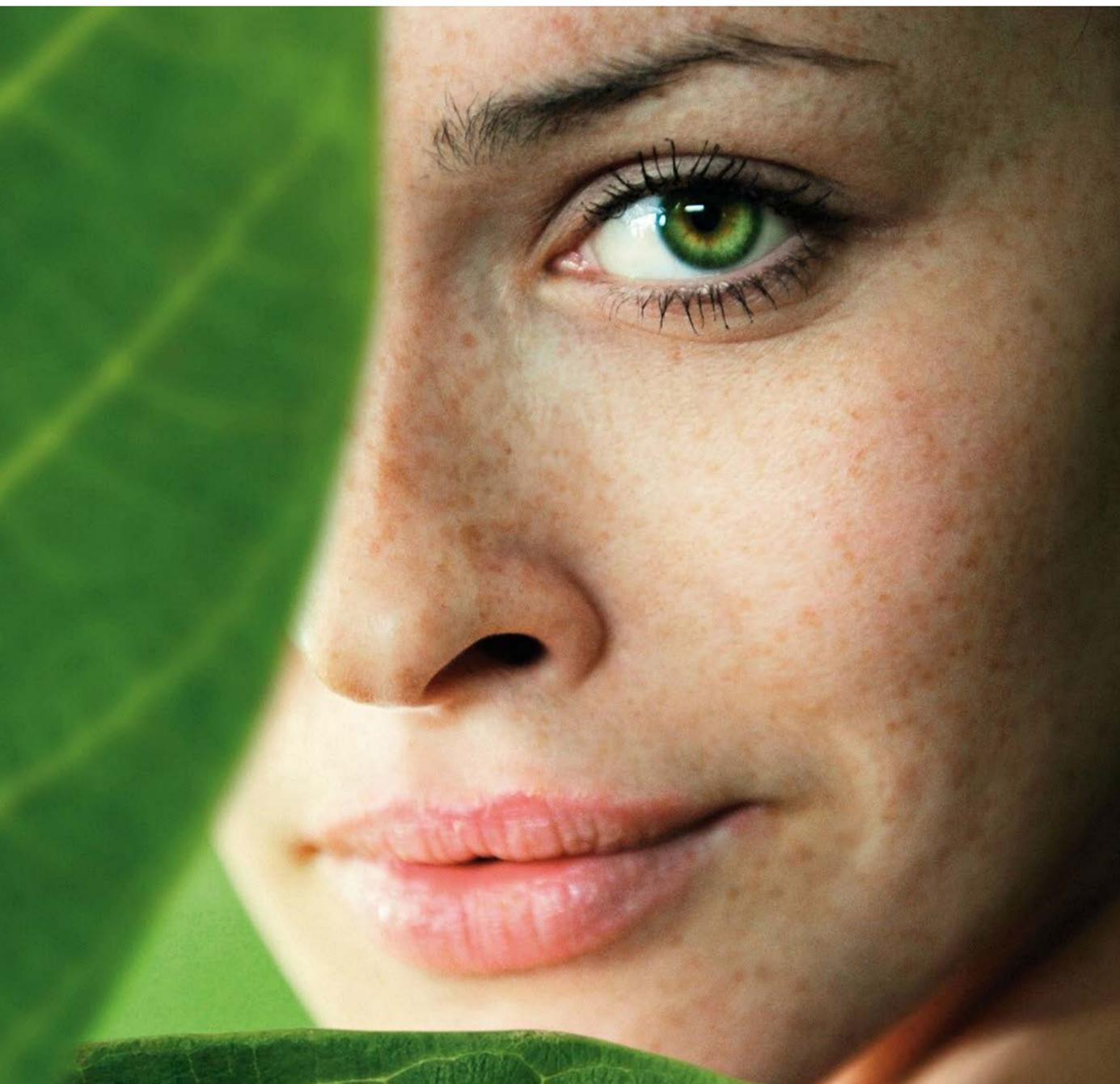


„Das Thema ESG bietet die Möglichkeit, unsere Kundinnen und Kunden noch umfassender zu verstehen. Dies versetzt uns in die Lage, mit einem erweiterten Blickwinkel zukünftige mögliche Ereignisse besser einzuschätzen und entsprechend nachhaltig zu handeln.“

Vorstandsdirektor
MMag. Dr. Florian Stryeck



II. NACHHALTIGKEIT WAHRNEHMEN



II.1. Unternehmensvision und -mission

In gemeinsamer Abstimmung haben die Führungskräfte die Vision und Mission des RLB Steiermark-Konzerns festgelegt. Dabei nehmen wir es als Ansporn, als RLB Steiermark-Konzern die führende Bankengruppe in der Steiermark zu bleiben und unsere Position auszubauen. Unsere Vision lautet:

Als RLB Steiermark sind wir für unsere Kund:innen die Nummer 1 als Firmenkundenbank sowie als Retail-Bank. Wir sind eine digitale Regionalbank, die sich konsequent an den Bedürfnissen ihrer Kund:innen ausrichtet. Wir beweisen unsere Vorrangstellung durch Qualität, Service und das beste Preis-Leistungs-Verhältnis. Dadurch differenzieren wir uns als RLB Steiermark klar gegenüber unseren Mitbewerber:innen. Als erfolgreiche Kundenbank sind wir darüber hinaus das Spitzeninstitut der führenden Bankengruppe in der Steiermark und tragen dazu bei, diese Position weiter auszubauen.

Um unsere Vision leben zu können, machen wir die Mission, den Kernauftrag unseres Unternehmens, in drei Aussagen fest:

1. Wir erhalten unsere Selbstständigkeit als RLB Steiermark-Konzern.
2. Wir wollen unsere Eigenkapitalquoten aus eigener Kraft erfüllen, indem wir Eigenkapital generieren.
3. Risiko, Ertrag und Kosten sind das maßgebliche Dreieck, an dem wir uns orientieren.

Um diese gesetzten Ziele zu erreichen, haben wir fünf zentrale Handlungsebenen für unser Verhalten festgelegt:

1. **Selbstständigkeit:** Wir sichern unsere wirtschaftliche Selbstständigkeit aus eigener Kraft. Wir tragen die Verantwortung für unsere Kund:innen, treffen die Entscheidungen und betreuen unsere Kund:innen und Raiffeisenbanken vor Ort.

2. **Leistungsorientierung:** Wir arbeiten effizient, effektiv und kostengünstig. Dazu reflektieren wir unsere Leistungen sowie Prozesse und Produktkataloge. Wir setzen uns nachhaltige Ziele und verfolgen diese konsequent.
3. **Veränderungsbereitschaft:** Je höher unsere Veränderungsbereitschaft ist, umso besser ist unsere Positionierung in Zukunft. Wir sind bereit zu schneller Veränderung und „schneiden alte Zöpfe ab“, wenn wir der Meinung sind, dass wir sie nicht mehr benötigen.
4. **Kooperation:** Wir erachten Kooperationen als sinnvoll und notwendig, um gemeinsam erfolgreich zu arbeiten und Synergien zu heben.
5. **Die Marke Raiffeisen und ihre Werte:** Die Brücke von unseren historischen Wurzeln in die Zukunft schlagen wir durch die zeitgemäße Interpretation der Raiffeisen-Prinzipien. Wir stehen zur Marke und leben sie konsequent. Durch die Nähe zu unseren Kund:innen können wir rasche Entscheidungen vor Ort treffen und Wettbewerbsvorteile generieren. Die digitale Regionalbank ist unser Zukunftsmodell, denn mit diesem Omnikanal-Ansatz stehen wir auf allen Ebenen mit unseren Kund:innen in Beziehung.

Aus der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und dem regelmäßigen Hinterfragen unserer Identität und Daseinsberechtigung ergibt sich eine Schärfung unserer Rollen als Bank und unseres Beitrags zur Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft.

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitmenschen und unserer Umwelt bewusst. Als führende Bank im Süden Österreichs möchten wir in dieser Region das „gute Beispiel“ sein, das andere dazu bewegt mit uns den Weg in eine lebenswerte Zukunft zu bereiten und diesen auch zu gehen. Unser Selbstverständnis sagt uns, dass es der Steiermark mit uns bessergehen soll, als ohne uns.

Daher nehmen wir unsere Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in folgenden drei Rollen wahr:



Vorreiterin

Wir vernetzen uns mit Pionieren und entwickeln in Leuchtturmprojekten zukunftssträhige innovative Lösungen. Andere setzen auf dieser Grundlage auf und wenden diese Lösungen an und/oder entwickeln diese weiter.



Vorbild

Wir reden nicht nur, sondern sind mutig und probieren aus, wo andere abwarten oder zögern. Wir sind Vorbild durch eigenes Tun. Andere nehmen sich ein Beispiel an uns, sind inspiriert und machen's nach.



Möglichmacherin

Wir ermöglichen vor allem unseren Kund:innen und den Raiffeisenbanken in der Steiermark, aktiv eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten. Andere sind mit unseren Leistungen und Lösungen erfolgreich.

II.2. Geschäftsmodell und Rolle der Bank

Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG ist das Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe (RBG) Steiermark. Gemeinsam mit 47 selbstständigen steirischen Raiffeisenbanken mit insgesamt über 240 Bankstellen, bildet sie die führende Bankengruppe im Süden Österreichs, die zudem in rein steirischem Eigentum steht. Marktseitig konnte die Raiffeisen-Bankengruppe die hohen Kundenanteile ausbauen. Sie betreut rund 755.000 Privatkunden- und 67.000 Firmenkundenbeziehungen. Als „Bank für Banken“ ist die RLB Steiermark Geldausgleichsstelle der steirischen Raiffeisenbanken und darüber hinaus Servicezentrale für viele Belange der RBG Steiermark.

Durch die erfolgreiche Verschmelzung der HYPO Steiermark in die RLB Steiermark entstand mit 71.000 Privatkund:innen sowie rund 10.000 Unternehmenskund:innen die größte Regionalbank, die in rein steirischem Eigentum steht. Die bisherige HYPO-Hauptbankstelle in der Radetzkystraße wird 2022 zum „Raiffeisenhaus“ umgebaut. Die RLB Steiermark setzt damit – entgegen dem Trend – den nächsten Schritt zur Intensivierung der Kundenbetreuung vor Ort.

Die RLB Steiermark betreibt derzeit 16 Bankstellen, sechs mehr als 2020. Zwölf Bankstellen betreuen den Markt Graz (Annenstraße, Herrngasse (Raiffeisen City), Herrgottwiesgasse, Kaiserfeldgasse, Kärntner Straße, Radetzkystraße, Ragnitz, St. Leonhard/LKH, Steirerhof, Styria Media Center, Theodor-Körner-Straße, Zinzendorfsgasse), weitere Standorte sind in Frohnleiten und durch die Übernahme in Bruck an der Mur, Deutschlandsberg und Leibnitz.

Als RLB Steiermark bieten wir unseren Privatkund:innen Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Konto & Karte, Internetbanking, Sparen & Anlegen, Finanzieren sowie Vorsorgen & Absichern. Für vermögende Privatkund:innen dient das Private Banking der RLB Steiermark als exklusive Einheit. In allen Einheiten spielt das Thema Nachhaltigkeit in der täglichen Beratungsrolle der Kund:innen eine wichtige und wesentliche Rolle.

Darüber hinaus sind wir ein starker Partner für Firmenkund:innen jeder Größe, Institutionelle Kund:innen sowie Projektgesellschaften. Kernmarkt ist die Steiermark. Wir sind aber auch über die Landesgrenzen hinaus in Wien, Deutschland und in den angrenzenden Märkten Süd- und Osteuropas tätig. Die Produkte und Dienstleistungen für Firmenkund:innen konzentrieren sich auf die Bereiche Liquidität, Finanzieren, Betriebliche Vorsorge und Cash Management. Daneben gibt es weitere Leistungen in Bereichen wie Auslandsgeschäft, Veranlagungen oder auch spezielle Angebote für Jungunternehmer und Start-ups in der Raiffeisen TATEN-Bank. Weiters wurde das Angebot um „ESG- bzw. Nachhaltigkeitsberatung“ erweitert, um unsere Kund:innen bestmöglich auf dem Weg in eine lebenswerte Zukunft zu begleiten und zu unterstützen.

Mit dem Zukunftsmodell der Digitalen Regionalbank bieten wir unseren Kund:innen das Beste aus zwei Welten, wir perfektionieren die Kombination aus regionaler Nähe und persönlicher Beratung und modernen digitalen Services. Darüber hinaus sehen wir uns als Bank verantwortlich für die Gesellschaft. Wir erachten faire Partnerschaften als Basis für ein vertrauensvolles Miteinander und engagieren uns in der Region sozial, da wir uns als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung sehen. Aus diesen Gründen bringen wir unsere Werte und Kompetenzen nicht nur in Finanzthemen bestmöglich und effizient zum Einsatz, sondern beteiligen uns aktiv an der Entwicklung der Zukunft unserer Gemeinschaft.

Unternehmensgeschichte und -philosophie

Die Idee von Friedrich Wilhelm Raiffeisen hat seit über 150 Jahren Bestand. 1862 legte er den Grundstein für die heute weltumspannende Organisation der Raiffeisengenossenschaften. Seit rund 130 Jahren gibt es Raiffeisenbanken in der Steiermark. 1927 wurde der steirische Raiffeisenverband gegründet, um unter dem gemeinsamen genossenschaftlichen Dachverband das Warengeschäft vom Kreditgeschäft trennen zu können.

„Für den Geldverkehr soll nun der Raiffeisenverband dienen als festes Fundament und zusammenfassendes Institut, sozusagen als Nationalbank der steirischen Bauernschaft“, hielt Kommerzialrat Franz Kandelar, Präsident der Landwirtschaftsgesellschaft damals fest. Mit der Gründung des Raiffeisenverbands wurde auch die Zentralkasse des Raiffeisenverbands ins Leben gerufen – die Vorläuferin der RLB Steiermark.

Der Name hat sich geändert, aber die Marke Raiffeisen und das jahrhundertealte Schutzsymbol des Giebelkreuzes stehen damals wie heute für Sicherheit und verlässliche Partnerschaft.

Die Raiffeisen-Idee ist im Laufe der Jahre zum Generationendenken geworden, das auf bewährten Prinzipien basiert:

- Selbsthilfe:** Bereitschaft zur gegenseitigen Hilfe
- Selbstverwaltung:** Im Rahmen der demokratischen Grundsätze entscheiden die Mitglieder selbst über ihre Genossenschaft.
- Solidarische Wirtschaftsgesinnung:** mit einem gemeinsamen wirtschaftlichen Ziel auf der Basis des „Fürineinandereinstehens“ (= Haftung)
- Nachhaltigkeit des Erfolgs:** Das gemeinsame Ziel ist eine dauerhafte wirtschaftliche Verbesserung. Kurzfristige Erfolge dürfen dem nicht entgegenstehen.

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 (Mitunternehmer) und Kund:innen sind bei der Genossenschaft ident.

Aus den im Kontext der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und wie im Abschnitt II.1 formuliert, haben wir drei Rollen definiert als Bank und für unseren Beitrag zur Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft: Vorbild, Vorreiterin und Möglichmacherin.

Aus diesen Rollen entwickeln wir auch neue Geschäftsmodelle und Angebote und übernehmen somit eine weiter wachsende Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung der Region.

II.3. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells

Wir sehen die nachhaltige Transformation als die essentielle Herausforderung für Gesellschaft und Wirtschaft. Als Unternehmen welches zu 100 Prozent in steirischem Eigentum steht, ist es für uns selbstverständlich, für unsere Region, Umwelt und Mitmenschen nachhaltig zu handeln und entsprechend zu wirtschaften.

Nachhaltigkeit war immer und ist aktueller denn je ein Kernelement unserer Identität und unserer Daseinsberechtigung.

Als RLB Steiermark überarbeiten wir derzeit unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie, welche Umwelt-, soziale und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Als Teil der Gesamtstrategie ist es Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie, dass es der Region, in der wir tätig sind, langfristig mit uns besser geht, als ohne uns. Welche Rollen wir dabei heute und zukünftig spielen, definieren wir mit dieser Strategie und leiten daraus das Vorgehen ab, wie wir unser Fundament als traditionelle, solide, nachhaltige Bank auf Basis der Raiffeisen Werte nutzen, um eine Vorreiterrolle im Thema Nachhaltigkeit zu übernehmen. Darüber hinaus bewerten wir Wirkungsfelder, welche eine klare Priorisierung für die Zukunft vorgeben und leiten Maßnahmen ab, deren Umsetzung die größte Wirkung erzielt, um unser Ziel zu erreichen. Die RLB Steiermark hat sich zur führenden Bank im Süden Österreichs entwickelt. Gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen und im Verbund mit den steirischen Raiffeisenbanken wirkt sie als bedeutende, finanzielle Drehscheibe für Firmen- und Privatkund:innen.

Um den geltenden regulatorischen Anforderungen zu begegnen, hat die Raiffeisen-Bankengruppe (RBG) Steiermark unter Federführung der RLB Steiermark ein gemeinsames Verständnis für eine

langfristig ausgerichtete Geschäftspolitik und wirksame Instrumente entwickelt. Dies dokumentiert sich am Liquiditäts-, Risiko- und Eigenkapitalverbund, die von laufenden Monitorings begleitet werden. Im Eigenkapitalverbund sind dies Anreizmechanismen zur gezielten Steuerung und Steigerung der Kernkapitalausstattung. Diese Maßnahmen zeigen deutlich positive Effekte und tragen zur nachhaltigen Gewinnthesaurierung und somit Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark und ihrer Mitglieder bei. Gleichzeitig wird dadurch die Sicherheit für jede(n) einzelne(n) Kund:in zusätzlich verbessert.

Zusammen mit dem sogenannten Institutional Protection Scheme (IPS), das eine gegenseitige Haftungsgemeinschaft innerhalb des Raiffeisensektors ist, sind zum Schutz der Mitglieder und somit auch der Kund:innen durchdachte Frühwarnsysteme bzw. Mechanismen im Einsatz. Zusätzlich hat sich die steirische Raiffeisen-Bankengruppe im Rahmen dieses Haftungsverbunds „Spielregeln“ erteilt. Dadurch kann ein mögliches Risiko für die RBG Steiermark so früh wie möglich erkannt und so weit wie möglich minimiert werden. In der Prozesslandkarte der RLB Steiermark ist der Prozess „Nachhaltigkeit managen“ Teil der sogenannten Managementprozesse und ein Teilprozess des Prozesses „Strategie entwickeln und steuern“. Damit ist sichergestellt, dass das Thema Nachhaltigkeit kontinuierlicher Teil der Strategieentwicklung der RLB Steiermark ist. Auch forcieren wir mit dem Management Board Nachhaltigkeit das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen. Durch das Projekt „Sustainable Finance“ konnte besonders im Bereich Finanzierung und Veranlagung das Thema ESG/Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden, um ESG- bzw. Nachhaltigkeits-Aspekte noch umfassender in unseren Kernprozessen zu berücksichtigen. Dies ermöglicht uns als Bank, einen umfassenden Blick auf Kundenbedürfnisse und Gegebenheiten zu erhalten, um diese bei unseren Entscheidungen zu berücksichtigen, aber auch um unsere Kund:innen noch gezielter bei ihren Vorhaben zu beraten.

Für die Angaben zu GRI 201-1, 203-1 und 207 darf die RLB Steiermark folgende Angaben hier offenlegen. Der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert bzw. Erlös ist im Jahresfinanzbericht als Position Betriebserträge auf Seite 166 angeführt. Die ausgeschütteten wirtschaftlichen Werte der Betriebskosten entsprechen der Position Sachaufwand, jener der Löhne und Leistungen für Angestellte der Position Personalaufwand, welche ebenfalls auf Seite 166 im Jahresfinanzbericht angeführt sind. Zahlungen an Kapitalgeber werden im Eigenkapitalspiegel des Jahresfinanzberichts auf Seite 256 dargestellt. Für Zahlungen an den Staat bzw. die Investitionen auf kommunaler Ebene verweisen wir auf Note 12 des IFRS Abschlusses. Für die beibehaltenen wirtschaftlichen Werte verweisen wir auf die oben angeführten Punkte, welche im Jahresfinanzbericht publiziert wurden.

II.4. Markenkern

Der neue Raiffeisen Markenkern – Nachhaltigkeit in der Hauptrolle

Um den derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein, ist es wichtig nicht nur zu wissen, wer man ist und woher man kommt. Es muss auch klar definiert werden, wer man sein möchte und welche Ziel man verfolgt. Damit hat sich Raiffeisen intensiv beschäftigt und an einem neuen Selbstverständnis gearbeitet, das sich im Markenkern und sechs Markenwerten manifestiert.

Der gemeinsame Markenkern ermöglicht Vielfalt, gleichzeitig verbindet und vereint er den dezentralen Raiffeisen-Sektor. Der WIR-Gedanke fördert und fordert Demokratie, Respekt, Konsens und stellt die gemeinschaftlichen Interessen klar vor Einzelinteressen. Raiffeisen versteht sich als Teil eines größeren WIR und übernimmt Verantwortung direkt vor Ort. Der Claim „WIR macht´s möglich“, der auch zum Motto des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts wurde, bestärkt und gibt auch in herausfordernden Zeiten Zuversicht.

Nachhaltigkeit und all ihre Facetten spielen darin eine zentrale Rolle.

Markenkern:

FÜREINANDER

Das Füreinander steht ganz vorne im Markenkern und bedeutet mehr als miteinander. „Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das vermögen viele!“

MEHR WERTE

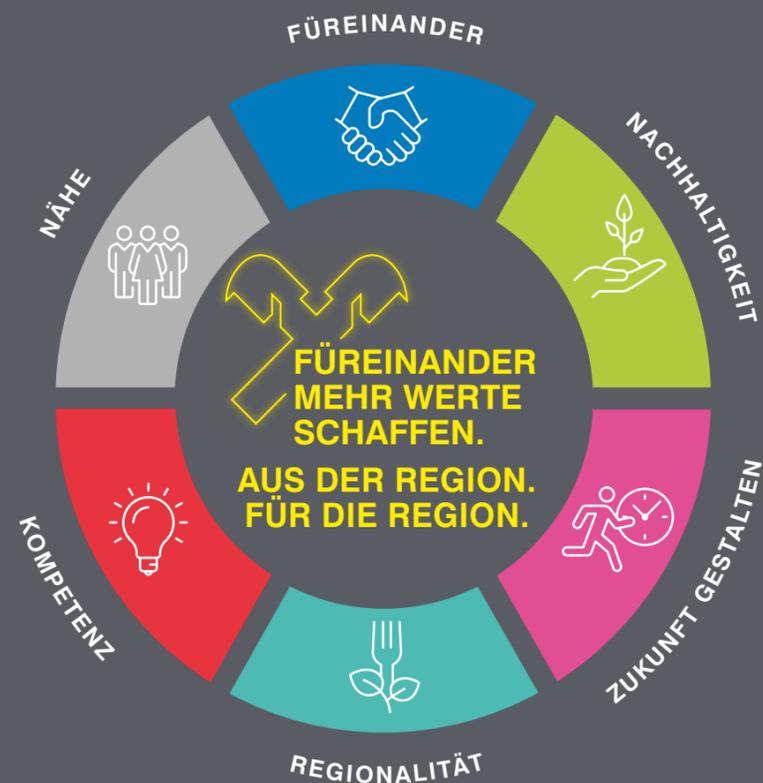
Wir schaffen „Mehrwert“ für unsere Kund:innen. Individuell und passgenau. Wir suchen Lösungen für unsere Kund:innen, nicht Kund:innen für unsere Lösungen. Sinn- und nutzenstiftend.

SCHAFFEN

Wir gestalten aktiv und engagiert die Zukunft. Das liegt in unserer DNA. Mit Tatendrang und Willenskraft können wir Großes erreichen.

AUS DER REGION. FÜR DIE REGION.

Das Subsidiaritätsprinzip ist unsere zentrale Stärke. Wir arbeiten nicht nur für und in der Region, wir sind Teil davon.



Markenwerte

Raiffeisen stand schon immer für klare Werthaltungen. Solidarität, Subsidiarität, Regionalität und Nachhaltigkeit sind Werte, die auf den Prinzipien der Genossenschaft beruhen und damals wie heute gelten. Darauf aufbauend haben wir neue, ergänzende Werte hinzugefügt. Sie dienen unseren Kund:innen zur Identifikation und uns als Leitlinien, um gemeinsam in der Steiermark mehr Werte zu schaffen.

Füreinander

Zu 66 % der Privatkund:innen und mehr als 53 % aller Firmenkund:innen der RLB Steiermark pflegen wir eine Kundenbeziehung, die mindestens zehn Jahre lang besteht. Langfristige Kundenbeziehungen sind der Beleg für Fairness und passende Produkte. Wir begegnen unseren Kund:innen auf Augenhöhe, hören ihnen zu und begleiten sie in ihrem Finanzleben. Wir stehen mit Rat und Tat zur Seite, wägen mit ihnen gemeinsam Risiken ab und gehen auf ihre Bedürfnisse und Wünsche ein.

Nähe

Die Nähe zu unseren Kund:innen macht uns aus und so setzen wir neben digitalen Lösungen weiterhin auf persönliche Beratung. 2021 wurden in der RLB Steiermark 41.942 persönliche, umfassende Beratungsgespräche durchgeführt.

Kompetenz

Wir sind Wissensträger auf allen Ebenen unserer Organisation und bestens vernetzt zu Förderstellen und Partner:innen unterschiedlicher Fachbereiche. Auf unsere Expertise kann man vertrauen. Zudem kennen wir unsere Kund:innen und das wirtschaftliche Umfeld vor Ort genau. Darin liegt die überlegene Kompetenz von Raiffeisen.

Regionalität

Wir sind zu 100 % in steirischem Eigentum und stark verwurzelt in unserer Region. Wir sichern Arbeitsplätze und Wertschöpfung, finanzieren die heimische Wirtschaft und engagieren uns für regionale Initiativen.

Zukunft gestalten

Es liegt in unserer DNA, aktiv und engagiert zu sein und sich mit den Themen der Zukunft zu beschäftigen. Und das tun wir schon heute. Wir entwickeln digitale Lösungen für unsere Kund:innen, sind mit der Raiffeisen TATEN-Bank in der Start-up-Szene aktiv, haben ein internes Innovationsprogramm gestartet und sind Teil eines umfassenden Verbund-Strategieprojekts. Darüber hinaus treten wir persönlich und durch vielfältige Kooperationen in den Dialog mit der Jugend. Alles mit dem klaren Plan, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und die erste Wahl für die Kund:innen und Mitarbeiter:innen von morgen zu sein.

Nachhaltigkeit

Wir entscheiden und investieren nachhaltig seit bald 95 Jahren und haben dabei allen Krisen getrotzt. Wir verkörpern nachhaltiges

Denken wie keine andere Bank. Dabei fußt unser Verständnis von Nachhaltigkeit auf drei Säulen: Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft. Wir sind Antreiberin und Möglichmacherin regionaler Nachhaltigkeitsinitiativen.

II.5. Unser Nachhaltigkeitsverständnis

An dieser Stelle legt die RLB Steiermark die Grundzüge ihres Nachhaltigkeitsverständnisses dar und beschreibt, wie Nachhaltigkeit bzw. eine nachhaltige Entwicklung aus ihrer Sicht verstanden werden, was nachhaltige Aktivität in der Bank auszeichnet und legt ein Bekenntnis zu ihren Nachhaltigkeitsprinzipien ab.

In Anlehnung an den Brundtland-Bericht (1987), welcher grundlegend das Konzept einer nachhaltigen Entwicklung als eine Entwicklung beschreibt, „die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“, verstehen wir unter Nachhaltigkeit, ein gutes Heute zu ermöglichen ohne das Morgen zu schädigen.

Um unseren künftigen Generationen das Leben auf unserem kostbaren und einzigartigen Planeten im Rahmen seiner natürlichen Tragfähigkeit zu ermöglichen, sind wir alle in der Verantwortung, unser Klima und unsere Umwelt zu schützen, unsere natürlichen Ressourcen zu schonen und unseren ökologischen Fußabdruck bzw. unsere CO₂-Emissionen weitestgehend zu vermindern.

Dafür setzen wir uns sehr ambitionierte Ziele. Wir wollen als Bank klimaneutral sein und somit der Atmosphäre mindestens genau so viel CO₂-Emissionen entziehen, wie wir durch unsere Wirtschaftsaktivitäten verursachen und so den Net-Zero-Pfad im Rahmen des Green Deals der Europäischen Kommission mittragen.

Für uns ist Nachhaltigkeit von Anbeginn an ein Grundprinzip der RLB Steiermark und ein Maßstab für unser unternehmerisches Handeln. Vor allem lässt sich das an folgenden Punkten festmachen:

- Seit über 125 Jahren verbindet Raiffeisen in der Steiermark (seit 130 Jahren in Österreich) wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte.
- Auch in Zukunft verankern wir neben wirtschaftlichen Zielen zur Sicherung unseres wirtschaftlichen Erfolgs auch soziale und ökologische Ziele als festen Maßstab für unser Handeln. Wir verfolgen diese im Rahmen einer integrierten Führungs- und Managementverantwortung und berücksichtigen wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte bei allen unseren Geschäftstätigkeiten.
- Als Klammer für die vielfältigen Aktivitäten dient die österreichweite Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI), bei der die RLB Steiermark seit der Gründung im Jahr 2007 aktives Mitglied ist.

Dementsprechend bekennen wir uns dazu, unsere Managementstrukturen und -prozesse an dieser Haltung auszurichten. Schließlich sind wir mehr als Geldgeber und Finanzinstitut. Wir sehen uns als Bank verantwortlich für Umwelt und Gesellschaft. Wir erachten faire Partnerschaften als Basis für ein vertrauensvolles Miteinander. Wir sind Vorbild und engagieren uns in der Region. Wir sind Vorreiterin und sehen uns als Gestalterin einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung. Als Möglichmacherin bringen wir unsere Werte und Kompetenzen nicht nur in Finanzthemen bestmöglich und effizient zum Einsatz, sondern beteiligen uns darüber hinaus an der nachhaltigen Entwicklung der Zukunft unserer Gemeinschaft (Beyond Banking).

Unser erklärtes Ziel ist es, uns auf jene Bereiche zu konzentrieren, die ein großes Wirkungspotential für unsere Gesellschaft und Umwelt besitzen. Dazu gehört es, die Nachhaltigkeitswirkung unserer Geschäftstätigkeiten kontinuierlich zu verbessern sowie nachvollziehbar und messbar zu machen. Für eine integrative Nachhaltigkeitspolitik unseres Konzerns haben wir im Frühjahr 2019 das bisherige Nachhaltigkeitskomitee zu einem Managementboard Nachhaltigkeit

aufgewertet. Das Thema Nachhaltigkeit wurde durch das im ersten Halbjahr 2021 initiierte Projekt „Sustainable Finance“ strukturell noch stärker im Unternehmen verankert und trug wesentlich zur Evaluation, Konzeption und Finalisierung diverser nachhaltigkeitsbezogener Themenfelder und Umsetzungen bei. Durch die Entwicklung einer voll in die Unternehmensstrategie integrierten Nachhaltigkeitsstrategie als ein Ergebnis des Projekts „Sustainable Finance“ wollen wir im Jahr 2022 der langfristigen Transformation für eine nachhaltige Zukunft unserer Unternehmensgruppe engagierte Ziele und einen strategischen Rahmen geben, wie wir einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft leisten.

WIR ist mehr als eine Bank. WIR ist Vorbild, Möglichmacherin und Vorreiterin für ein erfolgreiches Handeln für Menschen, Umwelt und Wirtschaft. Unsere Grundprinzipien basieren auf dem Erhalt der Menschenwürde und der natürlichen Lebensgrundlagen und Gerechtigkeit im Zugang zu Lebenschancen - sowohl für heutige als auch für künftige Generationen.



III. NACHHALTIGKEIT MANAGEN



III.1. Offene und transparente Unternehmensführung

Unser Ziel ist es, in einem offenen und transparenten Austausch mit unseren Stakeholdern zu stehen.

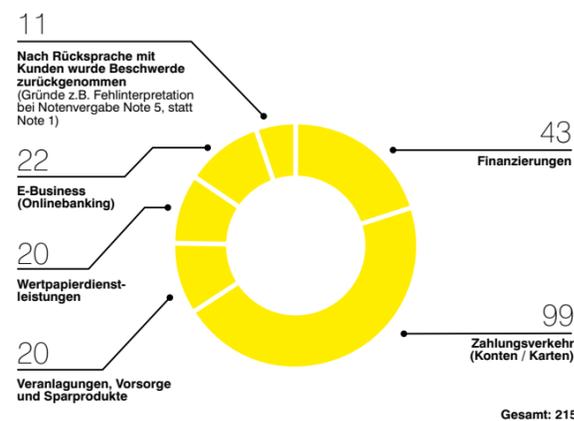
Das Thema ist für uns relevant, weil wir auf Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge unserer Kund:innen eingehen können und dieser Austausch eine wertvolle Basis für optimierte Prozesse, kreative Lösungen sowie Innovationen sein kann. Wir sind uns bewusst, dass sich fehlende Transparenz negativ auf unsere Reputation und Wirtschaftstätigkeit auswirken kann.

Die RLB Steiermark nimmt jede Beschwerde ernst, denn jede einzelne Beschwerde gibt uns die Möglichkeit, uns zu verbessern und allfällige blinde Flecken zu identifizieren. Als eigener zentraler Prozess ist das Beschwerdemanagement in unserem Konzern daher auch in der Prozesslandkarte integriert und jeder Prozessschritt folgt dem formalen Prozessablauf. Für das Beschwerdemanagement wurden Standards festgelegt, die für die RLB Steiermark gültig sind und im Rahmen eines Leitfadens „Aktives, kundenorientiertes Beschwerdemanagement“ zusammengefasst und dokumentiert sind. Diese Standards bzw. dieser Leitfaden regeln den Umgang mit Beschwerden und geben Beschwerdekategorien vor. Die Kontaktaufnahmen werden über folgende Kanäle geführt: Email, Telefon, Internetauftritt (Homepage/Facebook), persönlich und hausinterne Weiterleitungen.

Bei einer Vermehrung gleichartiger Beschwerden werden die jeweils zuständigen Fachabteilungen kontaktiert. Diese können entsprechende Veränderungen vornehmen. Eine Beschwerde gilt dann als gelöst, wenn der Kunde/die Kundin zufriedengestellt wurde, also beispielsweise der Sachverhalt geklärt ist und eine eventuell zu leistende Refundierung erfolgt ist.

Insgesamt kam es 2021 zu 215 Beschwerden (2020: 332). Die Beschwerden wurden verschiedenen Kategorien zugeordnet, wobei dem Themenbereich „Nachhaltigkeit“ keine Beschwerden im Jahr 2021 zuordenbar waren.

Folgende Beschwerdekategorien mit der jeweiligen Anzahl an Beschwerden wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 im Konzern erfasst:



Wir haben uns jeder einzelnen Beschwerde angenommen und sie überprüft. Anschließend wurden notwendige Maßnahmen eingeleitet, um den Beschwerdefall positiv abzuschließen. Wir nehmen uns vor, die Zahl der Beschwerden weiter zu senken. Ein Schlüssel dafür ist, dass Beschwerden erst gar nicht entstehen. Sich wiederholende Beschwerden werden mit hoher Priorität bearbeitet.

Nachhaltigkeitskomitee

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit per 31.12.2021 stellt sich wie folgt dar:

Kontrollebene	Aufsichtsrat RLB Steiermark
Vorstandsebene	Generaldirektor KR MMag. Martin Schaller Vorstandsdirektorin Mag. Dr. Ariane Pflieger Vorstandsdirektor KR Mag. Rainer Stelzer, MBA Vorstandsdirektor MMag. Dr. Florian Stryeck
Steuerungs- bzw. Programmebene	Nachhaltigkeitsbeauftragter Mag. Helmut Fink-Neuböck Managementboard Nachhaltigkeit
Umsetzungsebene	Nachhaltigkeitsteam der RLB Steiermark (4 Mitarbeiter:innen, 2,8 VZÄ) Projekt „Sustainable Finance“ (Projektstart Q2/2021) Arbeitsgruppen zu Spezialthemen Mitarbeitende

Management Board Nachhaltigkeit

Das Management Board Nachhaltigkeit der RLB Steiermark hat sich am 4. April 2019 in seiner ersten Sitzung als Nachfolgerin des Nachhaltigkeitskomitees konstituiert. Es setzt sich aus 21 Vertreter:innen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten wie Finanzen und Banksteuerung, Treasury, Personalmanagement, Konzernorganisation, Kreditprozess, Risikocontrolling, Kommunikation und Marketing, Kreditrisikomanagement, Risikocontrolling, Privat- und Kommerzkunden und Immobilien Vertrieb, Vertriebsmanagement, Marktfolge, Recht und Compliance, Digitalisierung und IT sowie Bau- und Facility Management zusammen. Den Vorsitz und die Koordination hat der Nachhaltigkeitsbeauftragte der RLB Steiermark, Herr Mag. Helmut Fink-Neuböck inne.

Die Aufgaben des Nachhaltigkeitskomitees wurden wie folgt definiert:

1. Formulierung, Umsetzung sowie laufende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Konzern
2. Formulierung der Nachhaltigkeitspolitik im Konzern
3. Validierung der Wesentlichkeitsanalyse
4. Definition der Ausschlusskriterien
5. Analyse und Überwachung aktueller Nachhaltigkeitsentwicklungen und Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit des Konzerns
6. Diskussion und Definition erforderlicher Maßnahmen
7. Einarbeitung der Ausschlusskriterien in den Kreditprozess
8. Bericht über die Entwicklungen nachhaltiger Produkte
9. Abstimmung über die Nachhaltigkeitsmaßnahmen bzw. Produkte
10. Bericht an Vorstand
11. Externe Berichterstattung (Nachhaltigkeitsbericht, Investorenpräsentation, etc.)

III.2. Stakeholdereinbindung

Unsere Geschäftstätigkeit berührt die Interessen vieler Anspruchsgruppen und Menschen. Wir bekennen uns dazu, dass wir unser Unternehmen nur dann nachhaltig führen können, wenn wir einen offenen und konstruktiven Austausch mit unseren Anspruchsgruppen pflegen und gemeinsam auch zu kontroversiellen Themen Lösungen suchen und finden. Das Einbinden der Stakeholder ist deshalb einer der Handlungsschwerpunkte im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und ein zentrales Element unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Das Ziel ist es, relevante und sensible Themen durch einen effektiven und regelmäßigen Dialog mit den unterschiedlichen Stakeholdergruppen zu identifizieren. Die Ergebnisse und Themen aus den Stakeholderdialogen behandeln wir in unseren Nachhaltigkeitsgremien und leiten entsprechende konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ab.

Stakeholder der RLB Steiermark

Die RLB Steiermark definiert als ihre Stakeholder jene Personen und Personengruppen, die im Zusammenhang mit ihrer direkten oder indirekten Geschäftstätigkeit berechnete Anliegen gegenüber dem Unternehmen haben. In regelmäßigen Abständen identifizieren wir auf Basis dieses Verständnisses unsere Anspruchsgruppen. Dabei erfolgt ein Screening unserer Tätigkeiten und aller Gruppen, die davon betroffen sind bzw. sein könnten.

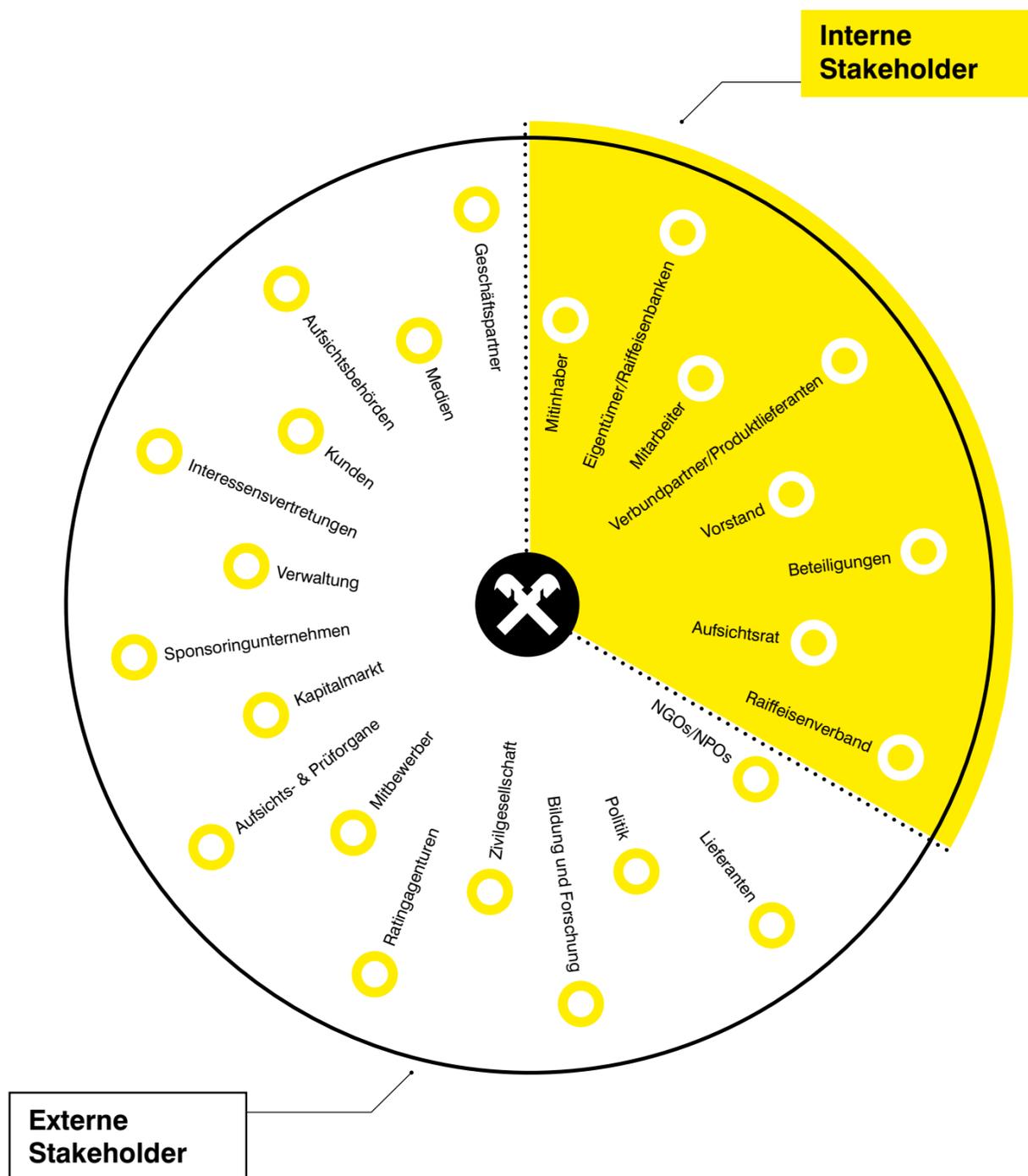
Im Berichtsjahr 2021 haben wir erstmals seit 2017 wieder eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Wir haben aus den Stakeholdergruppen jene identifiziert, die für unsere Organisation besonders relevant sind und Vertreter:innen selbiger in einer umfassenden digitalen Onlineumfrage befragt.

Im Fokus unserer Stakeholder-Einbindung stehen sowohl interne als auch externe Stakeholder. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Mitarbeitenden, Beteiligungen sowie mit unseren Eigentümern. Eine besondere Rolle spielen zudem die Anliegen unserer Kund:innen und unserer Geschäftspartner:innen, die wir systematisch seit 2021 über einen eigens entwickelten ESG Kundenfragebogen im Zuge von Finanzierungen befragen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Anspruchsgruppen, zu denen wechselseitige und regelmäßige Beziehungen bestehen. Dazu zählen u.a. der Raiffeisenverband, Aufsichtsbehörden, Mitbewerber:innen sowie Aufsichts- und Prüforgane und Medien. Als wichtigen Stakeholder betrachten wir außerdem die Gesetzgebung, die den Rahmen für die Geschäftstätigkeit wesentlich beeinflusst.

Durch die Stakeholdereinbindung möchten wir die Anliegen unserer Anspruchsgruppen besser verstehen. Nur wenn wir wissen, was unsere Anspruchsgruppen bewegt, können wir dies in der Weiterentwicklung der Organisation beachten. Die Stakeholder sollen uns zudem verstärkt dabei helfen, die Auswirkungen der RLB Steiermark zu identifizieren. Gemeinsam können wir dann Maßnahmen erarbeiten, um negative Auswirkungen zu reduzieren und positive zu verstärken.

Um aussagekräftige Ergebnisse aus der Einbindung der Stakeholdergruppen ableiten zu können, ist es wichtig einen offenen Dialog zu führen. Aus diesem Grund überlegen wir, zukünftig noch stärker auf interaktive Formate zu setzen, um den regelmäßigen bidirektionalen Austausch zu systematisieren.

Stakeholder des RLB-HYPO-Konzerns



III.3. Wesentlichkeitsanalyse

Die RLB Steiermark hat sich zum Ziel gesetzt, durch die verstärkte Integration von Nachhaltigkeit in das Unternehmen positive Auswirkungen sowie einen Zusatznutzen für Mensch und Umwelt zu erzielen. Auch der wirtschaftliche Erfolg soll langfristig gesichert sein. Daher berücksichtigen wir die drei Dimensionen nachhaltigen Handelns: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Wir sind uns dabei unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst. Um die Prioritäten im Bereich Nachhaltigkeit zu definieren, hat die RLB Steiermark eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht, aber auch für die weitere Maßnahmenplanung.

In einem ersten Schritt wurden dazu potentielle und tatsächliche Auswirkungen des Unternehmens identifiziert. Als Basis für die Identifikation der Auswirkungen wurden die Tätigkeiten der RLB Steiermark herangezogen. Es wurden Themen bzw. Auswirkungen aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales inkl. Menschenrechte auf ihre Relevanz hin überprüft. Dabei wurden auch vor- und nachgelagerte Prozesse betrachtet. Die Identifikation und Beschreibung der Themen erfolgten in einem zweistufigen Verfahren. Zuerst wurden diese Prozessschritte vom Nachhaltigkeitsteam der RLB Steiermark durchgeführt. Um den Kontext der Organisation zu berücksichtigen, wurden branchenrelevante Themen und Trends aufgegriffen. Zudem wurden Rahmenwerke wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei der Identifikation der Auswirkungen unterstützend herangezogen. Relevante Sektor Standards der GRI waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht verfügbar. Anschließend erfolgte ein Review der identifizierten Auswirkungen durch Kolleg:innen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen.

Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden danach intern hinsichtlich der Signifikanz der Auswirkungen bewertet. Kriterien wie Ausmaß und Wahrscheinlichkeit wurden in dieser Bewertung berücksichtigt. Die „Innensicht“ des Unternehmens wurde in einem eigenen Workshop erarbeitet und festgehalten. Durch die Einbeziehung von Vertretern unterschiedlicher Organisationseinheiten wurde ein ausgewogenes Bild bei der Bewertung sichergestellt. Außerdem wurde eine externe Bewertung berücksichtigt, welche von einem Nachhaltigkeitsexperten durchgeführt wurde. Zusätzlich wurden in einem Workshop Chancen und Risiken in Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitsthemen identifiziert.

Ergänzt wurde die interne Bewertung durch eine Ende 2021 durchgeführte Stakeholderbefragung. In der Online-Umfrage wurden die Stakeholder gebeten, die Relevanz der identifizierten Auswirkungen bzw. Nachhaltigkeitsthemen aus ihrer Sicht zu bewerten. Zudem gab es die Möglichkeit, weitere Themen und Auswirkungen einzubringen. Die Online-Befragung wurde an Vorstand, Aufsichtsrat, Mitarbeiter:innen, Privat- und Firmenkunden, Geschäftspartner:innen,

den Raiffeisenverband, Raiffeisenbanken der Primärstufe und an Unternehmen, an denen die RLB Steiermark beteiligt ist, übermittelt. Mehr als 650 Personen haben an der anonymen Stakeholder-Befragung teilgenommen.

Die interne Impact-Bewertung wurde mit den Rückmeldungen aus der Stakeholder-Befragung zusammengeführt, um die wesentlichen Themen der RLB Steiermark zu definieren. Zur Priorisierung der Themen wurden sie in Relation zueinander gesetzt. Es wurden jene Themen als wesentlich ausgewählt, welche hohe bis sehr hohe Auswirkungen aufweisen. Die wesentlichen Themen wurden abschließend vom Vorstand bestätigt.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der RLB Steiermark zeigen, welche Themen im Fokus der Nachhaltigkeitsaktivitäten und der Berichterstattung liegen. Dabei sind vor allem auch Themen, die direkt mit dem Kerngeschäft der RLB Steiermark zusammenhängen, als relevant einzustufen.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgenden Themen aus wesentlich eingestuft:

- Langfristigkeit in Kundenbeziehungen
- Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells
- Regionale Wertschöpfung
- Geschäftsethik und gelebte Werte
- Innovation & Digitalisierung
- Nachhaltige Produkte & Services
- Finanzierung
- Veranlagungen
- Offene und transparente Unternehmensführung
- Wunscharbeitgeber (Arbeitsbedingungen)
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Diversität & Chancengleichheit
- Nachhaltiges Bauen
- Datenschutz & Datensicherheit
- Prävention von Korruption & Bestechung

Bei der Identifikation und Beschreibung der Auswirkungen und Nachhaltigkeitsthemen haben sich im Vergleich zur letzten Wesentlichkeitsanalyse Veränderungen ergeben. Die Beschreibungen der Themen wurden nachgeschärft und veränderte Rahmenbedingungen berücksichtigt. Zudem wurde verstärkt darauf geachtet, die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu betrachten. Aus diesem Grund haben sich neue wesentliche Themen bzw. Aspekte wie nachhaltiges Bauen und Innovation ergeben. Aspekte wie Work-Life Balance und faires Einkommen sind als Teilaspekte in Themen wie Arbeitsbedingungen berücksichtigt. Aufgrund der Rückmeldungen der Stakeholder wird Aus- und Weiterbildung derzeit nicht als wesentlich eingestuft. Nichtsdestotrotz ist die strategische Relevanz dieses Themas weiterhin gegeben. Direkte Umweltauswirkungen, wie z.B. der Energieverbrauch des Unternehmens wurden ebenso als nicht wesentlich eingestuft. Die wesentlichen

Themen zeigen klar, dass die RLB Steiermark insbesondere über Finanzprodukte und Dienstleistungen einen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung leisten kann.

Zu den wesentlichen Themen soll regelmäßig Rückmeldung von den Stakeholdern eingeholt werden. Damit wird sichergestellt, dass Veränderungen und Entwicklungen frühzeitig erfasst werden.

III.4. Geschäftsethik und gelebte Werte (inkl. Menschenrechte)

Als bedeutendes steirisches Wirtschaftsunternehmen ist es der RLB Steiermark nicht nur wichtig ökologisch und sozial zu handeln. Besonderer Fokus liegt auf einer transparenten und verantwortungsvollen Geschäftsführung. Daher legen wir Wert darauf, dass Gesetze eingehalten werden und wir eine gute Vertrauensbasis zu all unseren Stakeholdern pflegen. Diese ermöglicht uns, potentielle Risiken frühzeitig zu erkennen und aktiv zu handeln. Die Einhaltung ethischer Grundsätze ist in unserem Unternehmen nicht an einer Abteilung festgemacht. Ein großes kooperierendes Geflecht, bestehend aus einzelnen fachlichen Disziplinen, befasst sich damit. Künftig werden wir vor allem in unserem Kerngeschäft weitere Kriterien für nachhaltiges Wirtschaften festmachen.

Die Mindestanforderung rechtlicher Zulässigkeit der Geschäftstätigkeit bestimmter Kund:innen ist nicht immer ausreichend. Wir haben schon seit einigen Jahren Ausschlusskriterien formuliert für Geschäftstätigkeiten, die wir nicht finanzieren, wie beispielsweise wenn ein signifikanter Umsatzanteil (niedriger einstelliger Prozentsatz) aus Glücksspiel oder Prostitution stammt.

Wir behalten uns auch vor, grundsätzlich das Eingehen einer Geschäftsbeziehung mit Unternehmen zu verweigern, die im Hinblick auf ethische Werte nicht nachhaltig wirtschaften.

Verhaltenskodex

Die RLB Steiermark legt großen Wert auf die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Die Leitlinien für unser wirtschaftliches und verantwortungsvolles Handeln legen wir im Verhaltenskodex (Code of Conduct = CoC) des Unternehmens fest. Die darin festgehaltenen Grundwerte beinhalten die Themen Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitiger Respekt, Initiative, Teamwork sowie Integrität. Dieser Verhaltenskodex ist von all unseren Mitarbeiter:innen einzuhalten, er bildet einen Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen. Er wird durch ein ausführliches Compliance-Handbuch und eine Abwicklungsrichtlinie zur Vermeidung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung ergänzt. Diese Handbücher spezifizieren die im CoC der RLB Steiermark

enthaltenen Grundprinzipien und geben detaillierte Angaben, wie die Umsetzung in den Geschäftsalltag stattzufinden hat.

Kund:innen setzen Vertrauen in die Bank und verlassen sich auf korrektes Verhalten. Aus diesem Grund trägt das Unternehmen aber auch jede/r einzelne Mitarbeiter:in große Verantwortung. Ein ethisch korrektes Handeln und die Einhaltung von Gesetzen haben bei uns Priorität. Die RLB Steiermark stellt ethisch korrektes Verhalten durch zahlreiche Maßnahmen wie Schulungen und interne Standards und den oben erwähnten Code of Conduct sicher.

Die oberste Verantwortung für die einheitliche Anwendung des CoC des RLB Steiermark liegt beim Vorstand der RLB Steiermark. Die operative Verantwortung für die vollständige Einführung, Umsetzung und Anwendung in allen Einheiten des Unternehmens liegt beim RLB Compliance Officer. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des CoC in ihrem Verantwortungsbereich. Ihre Aufgabe ist es, das Verhalten der Mitarbeiter zu überwachen und die Einhaltung des Verhaltenskodex sicherzustellen.

Wenn Mitarbeiter:innen materielle Verstöße gegen den Verhaltenskodex beobachten, müssen diese unverzüglich dem Vorgesetzten bzw. dem Compliance Office gemeldet werden. Das kann über jegliche Kommunikationsform und auch anonym erfolgen. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und wir stellen sicher, dass für gutgläubige Meldungen kein beruflicher Schaden entsteht. Verstöße gegen den Verhaltenskodex äußern sich in arbeitsrechtlichen Konsequenzen und können mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden.

Diskriminierung

Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität sind fundamentale Werte für die RLB Steiermark. Die Meinung anderer, persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte werden respektiert. Außerdem dulden wir keinerlei Diskriminierung und Belästigung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher Behinderung. Unsere Einstellungs-, Beförderungs- und Beurteilungspolitik basiert rein auf leistungsorientierten Kriterien, wie Zielvereinbarungen oder beruflicher Erfahrung.

Wir werden weiterhin keine Diskriminierung am Arbeitsplatz tolerieren. Sollten dennoch Verstöße beobachtet werden, können Mitarbeiter:innen diese bei ihrer jeweiligen Führungskraft melden. Gespräche unter Einbezug der Personalabteilung, interner Berater oder des Betriebsrats sind im Bedarfsfall jederzeit möglich.

Interessenkonflikte

Eigene Interessen der Mitarbeiter:innen dürfen unter keinen Umständen in Konflikt mit den Verpflichtungen gegenüber der RLB Steiermark oder den Kund:innen stehen. Interessenkonflikte können aus einem persönlichen Naheverhältnis zwischen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin und Kund:innen, Vertretern von Geschäftspartnern oder anderen Mitarbeiter:innen entstehen. Im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben, Korruption, Betrug oder Marktmissbrauch können ebenso potentielle Interessenkonflikte entstehen.

Die Vergütung entspricht internationalen Standards und steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Bank in Einklang. Allen Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark ist es untersagt, auf persönliche Hedging-Strategien oder vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen.

All diese müssen dem zuständigen Compliance Officer gemeldet werden. Dieser entscheidet über das Vorliegen eines tatsächlichen Interessenkonflikts und die notwendigen Maßnahmen. Die RLB Steiermark ist und war im Berichtszeitraum in keine laufenden Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht involviert. Der monetäre Wert an Parteispenden war im Jahr 2021 unwesentlich.

Prävention von Geldwäscherei & Terrorismusfinanzierung

Die RLB Steiermark unterstützt den internationalen Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung und wendet strengste Vorsichts- und Abwehrmaßnahmen an. Ziel der Geldwäscheprevention ist es, das Einbringen von illegal erworbenem Geld in den Wirtschaftskreislauf zu unterbinden sowie zu verhindern, dass Personen, die in Zusammenhang mit kriminellen Handlungen stehen, Zugang zum Finanzsystem erhalten.

Durch die Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung leistet die RLB Steiermark einen wichtigen Beitrag für ein sauberes Zahlungsverkehrssystem und unterstützt damit die Realwirtschaft in Österreich.

Transaktionen mit möglichem terroristischen Hintergrund werden blockiert. Die RLB Steiermark wird dazu neben den gesetzlichen Vorgaben interne Richtlinien erlassen. Die Mitarbeiter:innen werden laufend geschult und sensibilisiert. Daneben sind umfassende technische Systeme zur Erkennung von verdächtigen Handlungen im Einsatz.

Wertpapier Compliance

Sämtliche Mitarbeiter:innen unterliegen ebenso den Bestimmungen der Wertpapier-Compliance, die auf Basis der gesetzlichen Vorgaben im Compliance-Handbuch ihren Niederschlag finden. Damit zusammenhängend sorgt das Compliance-Office mittels regelmäßiger Schulungen der Mitarbeiter:innen, aktivem Mitwirken bei themenbezogenen Prozessen und Projekten sowie umfassenden Kontroll- und Prüfungshandlungen dafür, dass die gesetzlichen Regelungen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen vollumfänglich erfüllt werden.

Alle Abteilungen, die direkten Kontakt mit Kunden haben, werden in jährlich stattfindenden Trainings geschult. Vertraulichkeitsbereiche werden laut Schulungskonzept alle zwei Jahre geschult. Neu ins Unternehmen eingetretene Mitarbeiter:innen sowie Mitarbeiter:innen, die aus Karenzzeiten zurückkehren, haben e-Learning Programme zu absolvieren.

Internetbetrug

Das Thema Internetbetrug ist im Alltag omnipräsent. Die RLB Steiermark nimmt das Thema Betrugsprävention sehr ernst und stellt ihren Kund:innen sichere Produkte zur Verfügung. Zudem warnt Raiffeisen seine Kund:innen bei offenkundigen Betrugszahlungen und schützt diese daher vor Verlust ihrer Gelder.

Menschenrechte

Um ein klares Zeichen zu setzen, ist die RLB Steiermark Mitglied des United Global Compact. In den Prinzipien des UN Global Compact, zu welchen sich die RLB Steiermark bekennt, sind die Menschenrechte ebenso abgebildet. Wir zielen darauf ab, die Achtung der Menschenrechte zu unterstützen.

Faire Arbeitsbedingungen haben nicht nur in unserem eigenen Unternehmen höchste Priorität. Wir möchten diese auch in unserem unternehmerischen Umfeld fördern. Die Achtung der Menschenrechte durch unsere Lieferant:innen ist für uns entscheidend. Aus diesem Grund plant die RLB Steiermark, eine Vertragsklausel, die schriftlich alle Lieferant:innen zur Achtung der Menschenrechte verpflichtet, in ihre Verträge aufzunehmen. Langfristig soll eine entsprechende Vertragsklausel in alle Beschaffungsverträge inkludiert sein. Unser Unternehmen finanziert weder indirekt noch direkt Geschäfte, Projekte oder Parteien, wenn dabei Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Kinderarbeit eingesetzt wird, oder gegen

- die Europäische Menschenrechtskonvention,
- die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes,
- die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen oder
- die Rechte der lokalen Bevölkerung oder der Urvölker verstoßen wird.

Darüber hinaus gab es keine erheblichen Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Persönliche Verantwortung

Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, innerhalb des Unternehmens verantwortlich zu agieren. Diese Verantwortung dient zur Sicherheit und zum Schutz der Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Bank. Um dies zu gewährleisten, wurden folgende Kontrollpflichten etabliert und sind von allen einzuhalten:

- das Vier-Augen-Prinzip
- die Legitimationsprüfung
- die Einhaltung der Unterschriftsberechtigungen
- die Echtheits-/Plausibilitätsprüfung der vorgelegten Dokumente
- die Einhaltung von Limit-Regeln
- die Einhaltung von eingeräumten (persönlichen) Kompetenzen

Umwelt

Geschäfte bzw. Projekte, welche nachhaltig die Umwelt gefährden (zum Beispiel: Vernichtung des Regenwaldes oder Verschmutzung der Umwelt und der Gewässer), werden von uns weder finanziert noch gehen wir Beteiligungen ein. Außerdem ist bei der Finanzierungs- und Projektprüfung zu bedenken, dass bei der Mittelverwendung durch das finanzierte Unternehmen die jeweils verbindlichen

- lokalen Umweltschutzvorschriften,
- die EU-Umweltschutzvorschriften und
- die internationalen Übereinkommen zum Schutz der Umwelt eingehalten werden.

Atomkraft

Die RLB Steiermark beteiligt sich nicht am Bau von und Geschäften mit Atomkraftanlagen bzw. deren Betreiber:innen. Die jüngsten Erfahrungen zeigen, dass das mit Atomkraftanlagen verbundene Risiko für die Umwelt und den Menschen derzeit nicht handhabbar ist.

Waffen

Die RLB Steiermark beteiligt sich ebenso nicht an Geschäften mit Waffen und anderen militärischen Gütern sowie Repressionsmaterialien in Ländern, in denen es militärische Konflikte oder politische Unruhen gibt oder solche zu erwarten sind. Wir beteiligen uns nicht an Firmen, die Militärgüter und Waffen produzieren. Finanzierungen und andere Geschäfte mit militärischen Firmen werden streng begrenzt.

Glücksspiel

Geschäfte mit Unternehmen der Glücksspielindustrie sind nur möglich, wenn sichergestellt ist, dass nicht gegen die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen verstoßen wird. Besonders zu beachten sind hierbei die Anwendbarkeit ausländischer Regelungen bzw. die Prüfung ausländischer Lizenzen.

Handelsbeschränkungen und Sanktionen

Die RLB Steiermark hält sich an die internationalen Vorgaben zu Finanzsanktionen und Handelsbeschränkungen. In besonderen Fällen können auch strengere Regelungen gelten.

Um eine positive ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung zu fördern, sind wir bestrebt unsere Positivkriterien und Ausschlusskriterien ständig zu hinterfragen, zu überarbeiten bzw. zu erweitern.

Für die Angaben zu GRI 2-9 dürfen wir offenlegen, dass unsere Führungsstruktur der Organisation auf einem dualistischen System beruht, gegliedert in Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat den Prüfungs-, Nominierungs-, Vergütungs- und Risikoausschuss gebildet. Sowohl der Aufsichtsrat selbst als auch seine Ausschüsse sind für Entscheidungen und die Aufsicht des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig.

III.5. Datenschutz und Datensicherheit

Wir haben das Ziel, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Gesetze und Vorgaben weiterhin vollumfänglich zu gewährleisten und unser Datenschutzmanagementsystem (DSMS) kontinuierlich den jeweiligen Anforderungen entsprechend anzupassen. Die regelmäßige Überprüfung der bestehenden datenschutzrechtlichen Kernprozesse auf Basis des bestehenden internen Kontrollsystems, sowie internen und externen Audits helfen uns, dieses Ziel im Unternehmen zu verwirklichen und nachweislich zu dokumentieren. Die Datenschutz Policy der RLB Steiermark legt die anzuwendenden Grundsätze und Standards für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten fest. Unser Datenschutzverständnis basiert auf der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO). Wir setzen das Prinzip der Datenminimierung um und löschen personenbezogene Daten nach Ablauf definierter Fristen. Dadurch werden unnötige Datenspeicherungen vermieden und so der Energieverbrauch gesenkt.

Der sorgsame Umgang mit den Daten unserer Kund:innen, Mitarbeitenden und Partner:innen ist für uns von sehr hoher Bedeutung und Basis für eine langfristige, vertrauensvolle Beziehung. Umfassender Schutz dieser Daten und die gleichzeitige Einhaltung der diesbezüglich bestehenden regulatorischen Vorgaben (DSGVO, DSGVO2018) sind essenzielle Bausteine der internen Banksysteme und -prozesse und werden daher in unserer Unternehmenskultur großgeschrieben.

Datenschutz und Datensicherheit gewinnt, vor allem in Verbindung mit der Digitalisierung, immer mehr an Bedeutung. Als Bank, die zahlreiche digitale Services anbietet, hat Datenschutz oberste Priorität. Die RLB Steiermark ist sich bewusst, dass Daten eine wichtige Ressource für die Unternehmenstätigkeit und in höchstem Maße schützenswert sind. Wir stellen sicher, dass wir den notwendigen Schutz gewährleisten. Zudem kommunizieren wir offen, wie Daten verwendet werden.

Datenschutzrechtliche Verstöße werden in der RLB Steiermark durch einen eigenen Prozess abgewickelt. Dieser Prozess definiert die gesetzeskonforme Überprüfung und Bewertung (sowie ggf. die Meldung) von potenziellen Datenschutzverletzungen im Unternehmen und die Dokumentation derer zu bestehenden Nachweispflichten. Auf Basis eines internen Prüfschemas zu potentiellen Datenschutzverletzungen wird jeweils einzeln im Anlassfall darauf abgestellt, ob dabei ein Risiko des Eingriffs in die Rechte und Freiheiten der Betroffenen besteht bzw. bestanden hat und welche Maßnahmen (Meldung/Nicht-Meldung, Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen) anschließend zu setzen sind. Ein Review dieses Prozesses sowie aller anderen datenschutzrechtlich relevanten Prozesse im Unternehmen findet jährlich statt. Darüber hinaus werden regelmäßig interne Evaluierungen auf Basis definierter Parameter durchgeführt und es finden Begutachtungen durch die interne und auch externe Revision statt. Im Jahr 2021 wurden in der RLB Steiermark keine Verstöße gegen die Datenschutzgrundverordnung festgestellt.

Alle Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark werden durch die Organisationseinheit Data Governance (DGO) auf bestimmte Handlungsweisen mittels Datenschutzpolicy, Informationsblättern sowie verpflichtend abzulegenden Schulungsmaßnahmen sensibilisiert. Spezifische Leitfäden mit datenschutzrechtlichen Informationen und Anweisungen dienen unseren Mitarbeiter:innen als Unterstützung im Rahmen ihrer Tätigkeiten und wirken so als präventive Maßnahme zum gesetzeskonformen Umgang im Rahmen der Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Unternehmen.

Um unsere Kund:innen auf mögliche Risiken hinzuweisen, gibt es auf unserer Webseite die Rubrik „Sicherheit“. Darin werden zum Beispiel häufige Risiken beschrieben und der sichere Umgang beim Online Banking wird erklärt. Somit können sich die Kund:innen auch jederzeit individuell und aktuell informieren. Auch in unserem Rechenzentrum stehen wir für Nachhaltigkeit und Sicherheit. Seit der Inbetriebnahme des neuen Raiffeisen Rechenzentrums (RRZ) am Standort Raaba-Grambach im Jahr 2014 wurde das zentrale Herzstück des IT-Service eröffnet. Damit verfügen die gesamte Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark und auch das Raiffeisen Informatik Center Steiermark (RICS) über eines der sichersten und modernsten Rechenzentren Österreichs, von dem sie selbst zentrale Bankanwendungen beziehen. Mit der nachhaltigen Investition in die Zukunft des Standorts in der Steiermark ist auch die Basis für die kontinuierliche Digitalisierung für den Raiffeisensektor verbun-

den. Dies ist auch für die zukünftigen Anwendungen der Digitalen Regionalbank bedeutend. Sicherheit, Technologie und Verfügbarkeit sind oberste Prämissen des Rechenzentrums. Ein Ausdruck dieser Prämissen sind die Zertifizierungen nach ISO 27.001 (für höchste Sicherheit), ISO 27.018 (für normkonforme Umsetzung von Datenschutz in der Cloud), ISO 20.000 (Nachweis für optimale Umsetzung der IT-Services). Diese Auszeichnungen bestätigen die höchsten Sicherheits- und Qualitätsstandards des Raiffeisen Rechenzentrums (RRZ). Sie zeugen ebenso von der permanenten Weiterentwicklung der Systeme und der Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Wir sind stolz, derart hohe Sicherheits- und Qualitätsstandards zu erfüllen. Sie sind für uns Teil nachhaltigen Wirtschaftens und Basis für das hohe Kundenvertrauen.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir 19 begründete Beschwerden von externen Parteien in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten erhalten.

Unter eingegangenen begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten wurden vor allem Beschwerden von Kund:innen der RLB Steiermark und vereinzelt Beschwerden von steirischen Raiffeisenbanken, für die die RLB Steiermark als Dienstleister tätig wird, zusammengefasst.

Das betrifft vor allem Beschwerden im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen, die (u.a.) durch Kundenreklamationen erkannt wurden. Beispiele dafür sind Softwarefehler, Postverteilungsfehler, und Ähnliches. Andererseits gab es Beschwerden im Zusammenhang mit den Betroffenenrechten der DSGVO (Recht auf Information, Auskunft, Löschung, Datenrichtigstellung, Datenübertragbarkeit, Widerspruch/Widerruf).

Zudem wurden 20 Fälle von Datendiebstahl und Datenverlust im Zusammenhang mit Kundendaten ermittelt. Unter die Gesamtzahl der ermittelten Fälle von Datendiebstahl und Datenverlusten im Zusammenhang mit Kundendaten wurden alle im Jahr 2021 stattgefundenen Datenschutzverletzungen, die der RLB Steiermark als Verantwortliche im Sinne der Datenschutzgrundverordnung zurechenbar sind, zusammengefasst. Keine Datenschutzverletzung musste aufgrund eines hohen Risikos für die Betroffenen an die Datenschutzbehörde gemeldet werden. Das bedeutet auch, dass sich die Zahlen in Bezug auf Datenschutzverletzungen teilweise überschneiden, und bestimmte Fälle in mehreren Kategorien aufscheinen.

Es gab keine Beschwerden von Behörden im Zusammen mit der Verletzung des Schutzes der Kundendaten.

III.6. Prävention von Korruption und Marktmissbrauch

In Entsprechung ihrer Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention und -bekämpfung besteht in der RLB Steiermark seit dem Jahr 2013 eine Anti-Korruptionsrichtlinie. Sie wurde vom Vorstand beschlossen, steht somit im Range einer Dienstanweisung und ist sowohl vom Vorstand als auch von allen Mitarbeiter:innen einzuhalten. Die Richtlinie schafft im Zusammenhang mit dem Erhalt von Einladungen und Geschenken klare Leitlinien und Handlungsanweisungen. Gleichzeitig wird auch geregelt, welche Regeln beim Ausspruch von Einladungen und bei der Gabe von Geschenken gelten. Veröffentlicht ist die jeweils aktuelle Fassung der Anti-Korruptionsrichtlinie in der internen Kommunikationsplattform, womit sie für den Vorstand und für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Aufgrund ihres Charakters als Dienstanweisung und der Veröffentlichung in der unternehmensinternen Kommunikations- und Informationsplattform wurden der Vorstand und alle Mitarbeiter:innen über die Anti-Korruptionsrichtlinie in Kenntnis gesetzt.

Vorstand und Mitarbeiter:innen leisten weder an Amtsträger noch an Privatpersonen Bestechungsgelder oder sonstige Zuwendungen, die als Beeinflussung („Anfüttern“) interpretiert werden könnten. Auch die indirekte Bestechung durch Drittpersonen wird nicht toleriert.

Geschenke und Einladungen an Personen, die gegenüber der RLB Steiermark behördliche Aufsichtsfunktionen ausüben (Aufsichtsbehörden, Finanzamt, Arbeitsinspektorat, Gewerbebehörde), haben gänzlich zu unterbleiben. Die Gabe und der Erhalt von Geldgeschenken ist strikt untersagt. Für Zuwendungen an Amtsträger bestehen strenge Regeln.

Vorstand und Mitarbeiter:innen dürfen Geschenke und Einladungen nur dann annehmen und geben bzw. aussprechen, wenn diese nicht dazu geeignet sind, Entscheidungen in einem konkreten Geschäftsfall oder hinsichtlich einer konkreten Entscheidung in irgendeiner Richtung zu beeinflussen. Dies gilt für alle Zuwendungen, mit denen sowohl ein pflichtgemäßes als auch ein pflichtwidriges Verhalten bewirkt werden soll.

Die unmittelbaren materiellen Schäden von Korruption sind enorm, die indirekten Folgen gehen noch weit darüber hinaus. Korruption zerstört das Vertrauen der Bürger in ihren Staat, schädigt das Bildungs- sowie das Gesundheitssystem, verhindert Karrieren und steht dem wirtschaftlichen Fortschritt im Weg. Sie mindert Wohlstand und Freiheit und zerstört am Ende Lebensqualität und Zukunft. Sie verursacht verheerende Schäden in allen Gesellschaftsbereichen, politische und wirtschaftliche ebenso wie soziale oder umweltbezogene.

Die RLB Steiermark als Unternehmen und ihre Mitarbeiter:innen können sowohl im Bereich der Beschaffung als auch im Rahmen der angebotenen Dienstleistungen mit dem Thema Korruption in Berührung kommen.

Die RLB Steiermark ist sich in ihrer Rolle als führende Regionalbank in der Steiermark ihrer Verantwortung im Zusammenhang mit dem Hintanhalten der nachteiligen Folgen der Korruption bewusst und hat umfassende interne Maßnahmen zur Korruptionsprävention ergriffen.

Das Compliance-Management-System, das im Bereich der Korruptionsprävention eingesetzt wird, sieht ein betragsabhängiges Melde- und Genehmigungs-Procedere vor, an das sich der Vorstand und alle Mitarbeiter:innen halten müssen.

Um die Einhaltung der bereits erwähnten Anti-Korruptionsrichtlinie sicherzustellen, werden die Mitarbeiter:innen aus besonders exponierten Bereichen (z.B. aus dem Firmenkundenbereich) regelmäßig geschult. Zusätzlich finden diesbezüglich regelmäßig Prüfungen seitens der Internen Revision statt. Für das Geschäftsjahr 2021 sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt. Es gibt weder Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden, noch welche in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden. Weiters gab es keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen Organisation oder einen unserer Angestellten eingeleitet wurde.

IV. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



IV.1. Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen betreffen sowohl unser bestehendes Kerngeschäft sind aber auch wesentlicher Innovationstreiber für das Thema „beyond banking“. Das Ziel für die RLB Steiermark ist es, maßgeschneiderte Lösungen für unseren Kund:innen in Form von Produkten und Dienstleistungen anzubieten und damit die nachhaltige Transformation zu fördern und voranzutreiben. Dies wird einerseits durch die definierten Rollen unterstützt und andererseits durch klare Zielvorgaben und Initiativen zur Umsetzung aus der Nachhaltigkeitsstrategie zukünftig bestärkt. Damit reagieren wir auf die verstärkte Nachfrage von Kunden zum Thema Nachhaltigkeit sowohl auf Produkt- wie auch auf Dienstleistungsseite.

Durch die gezielte Entwicklung von nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen kann die RLB Steiermark Projekte mit einem positiven Einfluss auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen (ESG) fördern. Unser Produkteinführungsprozess (PEP) ermöglicht eine transparente und zielgerichtete Einführung von Produkten und eine Berücksichtigung von allen relevanten Organisationseinheiten. Ein Auszug der aktuellen Aktivitäten zu diesem wesentlichen Thema wird in den folgenden Kapiteln Finanzierung, Innovation und Digitalisierung, Veranlagung, Regionale Wertschöpfung und (langfristige) Kundenbeziehungen erläutert, welche ebenfalls den aktuellen Kern dieses Themas darstellen. Diese Kapitel repräsentieren das für die RLB Steiermark wesentliche Thema „Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“.

IV.2. Finanzierungen

Für die RLB Steiermark nimmt Nachhaltigkeit im Finanzierungsbe- reich seit jeher einen hohen Stellenwert ein. Als nachhaltig klassifizieren wir Finanzierungen, wenn durch die finanzierten Projekte langfristig positive Auswirkungen auf die Umwelt bzw. das Klima entstehen und/oder gesellschaftliche bzw. soziale Aspekte dadurch gefördert werden. In Bezug auf unser Kerngeschäft sehen wir hier insbesondere im Bereich erneuerbarer Energien bzw. energieeffizienter Gebäude eine große Chance, einen wesentlichen Beitrag für den Klima- und Umweltschutz zu generieren.

Da ein großer Teil des weltweiten CO₂-Ausstoßes auf den Gebäude- bzw. Bausektor zurückzuführen ist, sehen wir besonders bei energieeffizienten Gebäude- bzw. Wohnbaufinanzierungen und dabei insbesondere bei geförderten Wohnbaufinanzierungen einen wesentlichen Hebel zur nachhaltigen und ressourcenschonenden Regionalentwicklung.

Aufgrund des ambitionierten net zero Transformationspfads der Europäischen Kommission im Rahmen des EU Green Deals sowie

des „Fit-for-55“-Pakets und dem damit verbundenen Ziel der Klimaneutralität Europas bis 2050 hielten ESG-Kriterien 2021 rasch Einzug in die Immobilienbranche. Die Klimaneutralität der Europäischen Union soll durch eine Vielzahl von Maßnahmen, welche auf die Wirtschaftstätigkeiten der EU-Mitglieder ausgerichtet sind, erreicht werden. Es werden umfassende Strategien bzw. Maßnahmen für den notwendigen Dekarbonisierungspfad bei Immobilien-eigentümer:innen, -betreiber:innen und –nutzer:innen in den Fokus rücken. Es ist zu erwarten, dass die Nachfrage nach nachhaltigen Gebäuden diesem Trend folgen wird. Hierbei wird der Schwerpunkt zunehmend auf der Schaffung einer gemeinsamen Basis mit Investor:innen und Entwickler:innen liegen, um nachhaltige Gebäude zu erwerben, zu entwickeln und zu betreiben bzw. zu nutzen.

Die EU-Taxonomie ist eine dieser Maßnahmen mit der damit verbundenen Offenlegungsverpflichtung für Finanzinstitute und institutionelle Anleger sowie konkreten Vorgaben sowie Bewertungskriterien für die Immobilienbranche. Ziel ist ein EU-weiter, einheitlicher Standard für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten, der u.a. auch den Neubau von Immobilien, Sanierungs- und Renovierungsmaßnahmen und Immobilienkäufe umfasst. Um dem Standard zu entsprechen, sind Anforderungen an Neubauten genauso relevant wie jene an die Sanierung des Gebäudebestands.

Ab 2022 wird das Thema ESG bei Immobilieneigentümer:innen, -betreiber:innen und –nutzer:innen somit verstärkt in den Fokus rücken und bei Investitionen eine immer größere Rolle spielen. Die RLB Steiermark ortet auch beeinflussende Faktoren auf Wirtschaft bzw. die Immobilienbranche. Mit zunehmender Etablierung von ESG-Standards werden Klimaschutzmaßnahmen in der Immobilienbranche transparenter und umfassender möglich werden und bieten verschiedenen Stakeholdern, wie auch Investoren die Gelegenheit, ihre Investitionen nachhaltig auszurichten.

Eine nicht ESG-konforme Ausrichtung im Immobilienbereich bzw. von Unternehmen generell könnte künftig auch mit negativen Auswirkungen einhergehen:

- Zugang zu Kapital könnte erschwert werden.
- Steigender administrativer Aufwand bei Überprüfung von ESG-Faktoren beim Ankauf von Immobilien (Due Diligence).

Bei steigender Nachfrage von Mieter:innen und Nutzer:innen nach Immobilien mit besserer Klima- und Umweltverträglichkeit sind Auswirkungen auf Kauf- und Mietpreise zu erwarten. Die Nichteinhaltung von Energieeffizienzstandards kann zu Miet- einbußen und geringeren Verkehrswerten führen.

Das erklärte Ziel der RLB Steiermark im Finanzierungsbereich ist die kontinuierliche Steigerung des Anteils nachhaltiger Finanzierungen am Neugeschäftsvolumen. Vor diesem Hintergrund werden Nachhaltigkeitskriterien für die RLB Steiermark künftig eine noch bedeutendere Rolle in der Finanzierungsentscheidung einnehmen, worauf die RLB Steiermark zunehmend ihren Fokus legen wird.

Unterschiedliche Stakeholder sowie Kund:innen sind auf die Notwendigkeit, Nachhaltigkeitskriterien in ihre Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen, sensibilisiert. Nachhaltigkeit erlangt im Neubau, sowohl bei Wohn- als auch Büroimmobilien, durch die Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien, wie beispielsweise höhere Energieeffizienz mittels optimaler Wärmedämmung, dem Vorhandensein von Grünflächen oder Photovoltaikanlagen, einen immer größeren Stellenwert.

Als regional tätige Universalbank wollen wir den von uns gelebten Nachhaltigkeitsgedanken vor allem zu unseren Kund:innen in unserem Kerngebiet, dem Bundesland Steiermark, hinaustragen, indem wir die Zufriedenheit unserer Kund:innen mit innovativen nachhaltigen Produkten und Services gewährleisten. Der Hauptfinanzierungsbereich der RLB ist der Immobilien- bzw. Gebäudesektor, dem ein hoher Anteil an Emissionen bzw. des Energieverbrauchs zuzuordnen ist. Negative Auswirkungen können aus einer Geschäftsbeziehungen entstehen, wenn Geschäftspartner:innen das zur Verfügung gestellte Kapital nicht nachhaltig einsetzen und beispielsweise ökologischen (Missachtung von Umweltschutz, Bodenverbrauch, CO₂-Ausstoß) oder sozialen Schaden (soziale Aspekte wie leistbares Wohnen, faire Arbeitsbedingungen) verursachen. Die RLB Steiermark setzt sich zum Ziel, Vorbild, Vorreiterin und Möglichmacherin im Bereich nachhaltiger Finanzierungen in ihrer Region zu sein. Wir setzen Maßnahmen, um unsere eigenen Gebäude möglichst klimaschonend zu betreiben und ihre Energieeffizienz zu steigern und unterstützen unsere Kunden dabei, gemeinsam den Weg in Richtung net zero zu gehen. Wir nehmen die Verantwortung wahr und leisten unseren Betrag zu einer nachhaltigen Transformation unserer Wirtschaft, zur Erreichung des 1,5 Grad Ziels bzw. leisten unseren Beitrag zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

Durch die Implementierung von Mindestanforderungen hinsichtlich der einzuhaltenden Energieeffizienz von Wohnimmobilien in die Förderkriterien des Bundeslands Steiermark wird über geförderte Wohnbaufinanzierungen ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung bzw. Optimierung der Energieeffizienz sowie zur Vermeidung von CO₂-Emissionen und somit ein Beitrag zur Erreichung der Pariser Klima- sowie UN Nachhaltigkeitsziele geleistet. Die RLB Steiermark kommittiert sich dazu, mit ihrem Kerngeschäft diese Zielerreichung aktiv zu fördern.

76 % aller Privatkundenfinanzierungen und 42 % aller Firmenkundenfinanzierungen (Volumen) erfolgen für steirische Kunden. Ein Teil der Kundenfinanzierungen fließt in den geförderten Wohnbau, ein Finanzierungsbereich, in dem die RLB Steiermark seit ihrem Bestehen langjährige, hohe Beratungskompetenz aufgebaut hat. Von den Wohnbaufinanzierungen mit einem Gesamtvolumen von 1.760 Millionen Euro fließen rund 373 Millionen Euro oder 21 % in den geförderten Wohnbau. Dabei handelt es sich etwa um in besonders energieeffizienter Weise errichtete, geförderte Neubauten, ökologische bzw. thermische Sanierungen von bestehenden Gebäuden

oder die Neuschaffung von Wohnraum für Jungfamilien.

Anhand von Positivkriterien für nachhaltige Finanzierungen in Form eines „Kriterienkatalogs für nachhaltige Finanzierungen“ wurden innerhalb der RLB Steiermark Kategorien im Bereich nachhaltiger Finanzierungen definiert:

Erneuerbare Energien (Finanzierungen von Projekten in Bereichen wie Windenergie, Solarenergie, Photovoltaik, Hydroenergie, Biomasse, Geothermie, u.a.)

Energieeffiziente Gebäude (Finanzierungen von Neubauten und Sanierungen in besonders energieeffizienter Bauweise, welche ein Mindestmaß an Energieeffizienz entsprechend ihres Energieausweises und/oder eine Wohnbauförderung des Landes Steiermark aufweisen)

Zertifizierte Immobilienprojekte/Gebäude bzw. Green Buildings (Finanzierungen von Immobilienprojekten und Gebäuden mit anerkannten Zertifizierungen wie LEED, BREEAM, DGNB, OGNI, HQE, u.a.)

Der so ausgestaltete Kriterienkatalog ermöglicht eine Zuordnung von relevantem Finanzierungsneugeschäft in die genannten Kategorien nachhaltiger Finanzierungen. Parallel dazu wird auch das Kreditbestandsgeschäft analysiert, um aus dem bestehenden Kreditportfolio den Anteil nachhaltiger Finanzierungen anhand intern definierter Nachhaltigkeitskriterien ausweisen zu können. Bei der Analyse des nachhaltigen Kreditbestandsportfolios werden nur Finanzierungen, welche ab 1.1.2011 abgeschlossen wurden, in den Bestand aufgenommen. Aufgrund der laufend strenger werdenden Energieeffizianz Anforderungen im Bau- bzw. Gebäudesektor erfolgt tourlich eine Evaluierung der Energieeffizianz Anforderungskennzahlen, um dem technischen Fortschritt sowie strengeren EU- bzw. nationalen Energieeffizianzvorgaben hinsichtlich Ressourceneinsparung und Klimaschutz Rechnung zu tragen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 wurden im Bereich nachhaltiger Finanzierungen weitere Maßnahmen gesetzt, um die Auswahl der nachhaltigen Finanzierungen bzw. deren Kennzeichnung und Dokumentation in den Systemen weiter zu standardisieren.

Einerseits wurde konzernweit ein formaler Prozess zur Auswahl von nachhaltigen Finanzierungen implementiert, welcher durch ein eigenes Gremium überwacht wird. Dieses im Jahr 2019 eingesetzte Sustainable Bond Committee (SBC), welches ein Sub-Gremium des Nachhaltigkeitsgremiums (Management Board Nachhaltigkeit) darstellt, hat die Aufgabe, die konzernweiten Kriterien für die Auswahl von nachhaltigen Finanzierungen festzulegen, laufend zu evaluieren und bei Bedarf anzupassen. Weiters hat das SBC die Funktion, den „Green Asset Pool“ zu überwachen sowie adäquate Maßstäbe für dessen Monitoring und Reporting vorzusehen. Das SBC setzt sich aus Vertreter:innen des Nachhaltigkeitsmanagements, des Treasury, des Gesamtbank- und Adressrisikocontrollings, sowie im Bedarfsfall aus Vertreter:innen der Kunden- bzw. Vertriebsseinheiten, des IT-Anwendungsmanagements sowie der Marktfolge- bzw. Midoffice-Einheiten zusammen.

Weiters hatte das im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 eigens gestartete Projekt „Sustainable Finance“ zum Ziel, Prozesse sowie strategische, als auch operative Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich gesamthaft in der RLB Steiermark zu evaluieren, zu konzipieren bzw. regulatorische Anforderungen umzusetzen. Schwerpunkte wurden im Bereich Strategie, Offenlegung sowie im Bereich Risikomanagement gesetzt. Im Rahmen des Projekts wurden den Finanzierungsbereich betreffend ein ESG-Scoring zum aktuellen

Portfolio pilotiert, eigene ESG-Kundenfragebögen implementiert sowie die Evaluierung von Nachhaltigkeitskriterien aus der EU Taxonomie gestartet und Teile davon bereits in den Kriterienkatalog für nachhaltige Finanzierungen implementiert.

Mit Ende des Geschäftsjahres 2021 weisen die einzelnen nachhaltigen Finanzierungskategorien folgende Volumina auf:

Nachhaltige Finanzierungs- kategorie	Finanzierungs- volumen			Sustainable Development Goal	SDG Ziele	RLB Steiermark Ziele
	2019	2020	2021			
Erneuerbare Energien	49 Mio.	46 Mio.	43 Mio.	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	Klimaschutz Energieeffizienz fördern und CO ₂ -Ausstoß reduzieren Projekte in erneuerbaren Energien forcieren
				 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen	7.2 Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen 7.3 Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln 13.2. Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen
Energieeffiziente Gebäude	308 Mio.	398 Mio.	485,4 Mio.	 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, wider- standsfähig und nachhaltig gestalten	Klimaschutz Energieeffizienz fördern und CO ₂ Ausstoß reduzieren Projekte in energieeffizienten Gebäuden forcieren
Zertifizierte Immobilien- projekte / Gebäude	95 Mio.	115 Mio.	111,4 Mio.		11.1 Wohnraum und Grundversorgung sicherstellen 11.6 Städtische Umweltbelastung reduzieren	
Gesamt	452 Mio.	559 Mio.	639,8 Mio.			

Das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen im Konzern beläuft sich mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 in den drei nachhaltigen Finanzierungskategorien in Summe auf rund 640 Mio. Euro, ist somit um ca. 15 % gestiegen. Dies ergibt einen Anteil an den gesamten vergebenen Finanzierungen von rund 8,3 %.

Ziel des Unternehmens ist es, den Bestand an nachhaltigen Finanzierungen in den drei genannten Bereichen bis 2024 auf rund 750 Mio. Euro bzw. ca. 10 % der Gesamtkundenfinanzierungen (Privat- und Firmenkundenfinanzierungen per 31.12.2021 7,725 Mrd. Euro) zu steigern. Dies soll – auf Basis der aktuellen Businesspläne – einerseits durch die Generierung von nachhaltigem Kreditneugeschäft von ca. 50 Mio. Euro p.a. erreicht werden sowie durch die Kennzeichnung von nachhaltigem Kreditbestandsgeschäft. Der Nettobestand an nachhaltigen Finanzierungen konnte im Geschäftsjahr 2021 um rund 81 Mio. Euro gesteigert werden. Durch eine stringente Verankerung der Anforderungen im Kreditprozess in Bezug auf die Einholung notwendiger Unterlagen (wie z.B. Energieausweise bzw. Gebäude-Zertifizierungen) und entsprechende Kennzeichnung in den Systemen, als auch die Bonifikation von generationentauglichen Projekten, welche den drei genannten nachhaltigen Finanzierungskategorien entsprechen, sind wir optimistisch, unsere Zielvorgaben zu erreichen.

Neben dem weiteren Aufbau des nachhaltigen Finanzierungsportfolios hat sich die RLB Steiermark im Bereich der nachhaltigen Finanzierungen für 2022 viel vorgenommen. Die bisher im Kriterienkatalog festgelegten Energieeffizienzanforderungen werden an die strengeren nationalen bzw. europäischen Vorgaben (Stichwort: EU Taxonomie) angepasst, um den Anforderungen hinsichtlich CO₂-Reduktion, Energieeffizienzsteigerung sowie Ressourceneinsparung gerecht zu werden. Weiters wird die Aktualisierung des Kriterienkatalogs eine noch detailliertere Datenanforderung betreffend die Dokumentation von Nachhaltigkeitskriterien in den Systemen beinhalten. Zusätzlich wird die Aufnahme weiterer Kategorien nachhaltiger Finanzierungen evaluiert (z.B. biologische bzw. nachhaltige Land- und Forstwirtschaft, Abfall- bzw. Abwasserwirtschaft, sauberer Transport, uvm.).

In Kooperation mit einem externen Energieberatungsunternehmen, der Energie Agentur Steiermark GmbH, wurden erstmals für den Bestand an nachhaltigen Finanzierungen für das Geschäftsjahr 2020 eine Impact Analyse sowie ein dementsprechendes Impact Reporting zur Ermittlung der ökologischen Auswirkungen in Bezug auf CO₂-Einsparungen erarbeitet.

Parallel dazu strebt die RLB Steiermark ein Green Bond Programm an, welches dem Unternehmen ermöglicht, seine Refinanzierungsquellen um ein attraktives Instrument in Form von Green Bonds im gedeckten als auch im ungedeckten Refinanzierungsbereich kurz- bis mittelfristig zu erweitern. Das RLB Steiermark Green Bond Programm beinhaltet die Implementierung eines Green Bond Frameworks samt Schaffung aller erforderlichen internen Prozesse und

Voraussetzungen, sowie dessen Prüfung im Rahmen einer Second Party Opinion durch eine externe ESG-Ratingagentur. Die Motivation, ein Green Bond Programm aufzusetzen liegt darin begründet, über das Instrument von Green Bonds direkten Impact zu generieren, indem wir besonders nachhaltige Projekte finanzieren bzw. refinanzieren sowie unser Nachhaltigkeits-Commitment als Emittent gegenüber unseren Stakeholdern bekräftigen und dem steigenden Marktbedarf an nachhaltigen Veranlagungsmöglichkeiten gerecht zu werden.

Weiters sehen wir darin eine zielgerichtete Lenkung von Kapitalflüssen in Richtung der europäischen Bestrebungen zur Umsetzung der Sustainable Finance, Green Deal bzw. Fit-for-55-Zielsetzungen. Im Rahmen des Green Bond Programms können insbesondere auch die steirischen Raiffeisenbanken seit Anfang 2020 wesentlich dazu beitragen, indem sie nachhaltige Finanzierungen in den hypothekarischen Deckungsstock der RLB Steiermark einliefern und somit die nachhaltige Ausrichtung ihres Kerngeschäfts im steirischen Zentralinstitut bündeln. Hierfür wurde für die steirischen Raiffeisenbanken ebenfalls ein eigener „Kriterienkatalog für nachhaltige Finanzierungen definiert“, welcher im ersten Schritt die nachhaltigen Finanzierungskategorien „Energieeffiziente Gebäude“ und „Zertifizierte Gebäude/Green Buildings“ enthält, welcher analog zum RLB Steiermark Kriterienkatalog sukzessive um weitere Kategorien nachhaltiger Finanzierungen erweitert wird. Für die Einlieferung nachhaltiger Hypothekendarfinanzierungen erhalten die steirischen Raiffeisenbanken eine entsprechende Bonifikation mit dem Ziel, den grünen bzw. nachhaltigen Anteil im hypothekarischen Deckungsstock der Raiffeisen-Landesbank Steiermark entsprechend zu steigern.

Besonderes Augenmerk legen wir auch im kommenden Jahr auf die Konzeption innovativer nachhaltiger Finanzierungsprodukte, um den steigenden Bedarf unserer Kund:innen, nicht nur im Veranlagungsbereich für unsere Investor:innen über Green Bonds, sondern auch im Finanzierungsbereich, zu bedienen. Um für Kund:innen weitere nachhaltige Angebote im Finanzierungsbereich zu etablieren, wurde unter anderem in Kooperation mit der Europäischen Investitionsbank und dem Europäischen Investitionsfonds ein Finanzierungsvorteil geschaffen, welcher bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen an die Kund:innen weitergegeben wird. Weiters wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 intensive Vorarbeiten für die Einführung eines nachhaltigen Finanzprodukts, welches im Privatkundenbereich Sanierungs- bzw. Energieeffizienzmaßnahmen bzw. die Errichtung von Solar- bzw. Photovoltaikanlagen in Kombination mit direkten Förderansuchen beim Bundesland Steiermark ermöglichen soll, geleistet. Die Produkteinführung ist für das erste Halbjahr 2022 geplant. Die Einführung weiterer nachhaltiger Veranlagungs- als auch Finanzierungsprodukte im Privat- und Firmenkundenbereich wird laufend evaluiert.

Leasing

2021 brachte in der Steiermark einen regelrechten Boom bei den Neuzulassungen von Elektrofahrzeugen - speziell von rein elektrisch betriebenen (BEV) Fahrzeugen. Insgesamt wurden, laut Statistik Austria, in der Steiermark 4.563 BEV-Fahrzeuge neu zugelassen, was einer Steigerung von rund 120 % gegenüber dem Jahr 2020 entspricht. Das Finanzierungsvolumen von E-Fahrzeugen der Raiffeisen-Leasing Steiermark betrug 17,8 Millionen Euro bzw. rund 23 Mio. EUR, wenn die Hybridfahrzeuge inkludiert werden. Umgelegt auf die 3.241 Kfz-Neuverträge der Raiffeisen-Leasing in der Steiermark, lag der Anteil der BEV-Fahrzeuge sogar bei 14,50 %, der von hybriden Fahrzeugen (PHEV und HEV) bei 4,4 %. Somit betrug der Anteil nachhaltiger Mobilität fast 19% im Jahr 2021.

Für das Jahr 2022 plant Raiffeisen-Leasing einen speziellen Fokus auf die Finanzierung von umweltfreundlichen Technologien, wie etwa Photovoltaikanlagen aber auch Pufferspeicher, Wärmepumpen und Pelletöfen für Firmen- als auch Privatkund:innen gelegt. Damit möchte Raiffeisen-Leasing einen wichtigen Beitrag leisten, um emissionsfreies Fahren und klimafreundliches Heizen in der Steiermark weiter auszubauen.

Erfreulich ist, dass im Jahr 2021 der Fahrzeugbestand an Elektrofahrzeugen in Österreich beachtlich gestiegen ist. So wurden von Jänner bis Ende Dezember 33.366 elektrisch betriebene Fahrzeuge zum Verkehr zugelassen und rund 10,0 % davon über Raiffeisen-Leasing finanziert. Die Raiffeisen-Leasing GmbH hatte per 31.12.2021 die Finanzierung von nachhaltiger Mobilität im Ausmaß von rund 338 Millionen Euro im Bestand. Im Zeitraum Jänner bis Ende Dezember 2021 wurden Neuverträge von rund 123 Millionen Euro abgeschlossen.

Eine Übersicht der Kennzahlen inkl. einer Darstellung über die letzten drei Jahre finden Sie im Anhang.

IV.3. Innovation und Digitalisierung

Gerade in Zeiten vieler Umbrüche liegt es an uns, dem Wandel offen zu begegnen, um gut überlegt neue Chancen zu nützen. Das bedeutet für alle Beteiligten einen Balanceakt zwischen Bewährtem und Neuem. Einen bedeutenden Anteil am Erfolg haben die Mitarbeiter:innen, die den digitalen Wandel entscheidend mitgestalten. Aber auch Kund:innen sind eingeladen, sich in die agile Arbeitsweise einzubringen, frühzeitig Feedback zu geben und so die Services mitzugestalten. „Evolution“ ist in Summe das treffende Wort, wie Raiffeisen die Herausforderungen der digitalen Transformation meistern wird. Durch **Organisationsentwicklung** und **Innovation** stellt die RLB Steiermark dauerhafte Transformationsfähigkeit sicher. Es ist daher unser Ziel, Innovation aktiv zu fördern und steuern.

Konkret wird Innovation in der RLB Steiermark durch ein eigenes **Intrapreneurship Team** vorangetrieben. Ziel ist es, der Organisation die Möglichkeit zu geben über eine eigene Plattform zwar in strukturierten Prozessen, aber außerhalb der bestehenden organisatorischen Systematik Ideen zu generieren und zu entwickeln. Die Plattform bildet die Grundlage für das unternehmensweite Innovationsprogramm Hummelflug. Ziel der Hummelflug Initiative ist es, die Kultur im Unternehmen zu verändern, um einerseits interne Ideen rascher umsetzen zu können und andererseits erweiterte Möglichkeiten von Kooperationen schaffen zu können.

In der ersten Hummelflug Ideenchallenge wurden unternehmensweit 162 Ideen von Mitarbeiter:innen eingebracht. Diese wurden in den vier Suchfeldern Young Banking, Beyond Banking, Schnelle & flexible Bank und Tech Bank ausgearbeitet. Die Suchfelder bilden jene Bereiche, bei denen die Bank großes Potenzial für Weiterentwicklung sieht. Die besten Ideen durchliefen ein internes Bootcamp, das Siegerteam geht in die Inkubationsphase. Weitere Ideen wurden direkt an die entsprechenden Linienverantwortlichen zur Umsetzung übergeben. Die erfolgreiche Projektumsetzung wird mittelfristig mit der Umsatzmessung aus neuen Geschäftsiniciativen gemessen. Der Erfolg der Challenge kann aber bereits an einer überwältigenden Engagement Rate von 80 Prozent abgelesen werden.

Die **digitale Regionalbank** ist unsere Interpretation einer Omnikanal-Strategie, die vertraute Raiffeisen-Prinzipien wie Nähe, Sicherheit und Vertrauen mit den digitalen Optionen vernetzt. Unter dem Motto „Wir sind dort, wo unsere Kund:innen sind“ vertieft sie gezielt die Kundenkontakte mittels elektronischer Kanäle und baut auf unser Bankstellennetz, das auch weiterhin das dichteste im Land sein wird. Sie bietet den Kund:innen das „persönlichste Finanzportal Österreichs“ und intensiviert gleichzeitig die persönliche Beratung. Sie garantiert einerseits höchste Datensicherheit und gewährleistet andererseits, dass auch morgen noch vertraute Mitarbeiter:innen für unsere Kund:innen da sind.

In der Steiermark ist Raiffeisen klarer Marktführer im **digitalen Banking**. Das soziale Abstandhalten durch Corona wirkte wie ein Turbo für die Entwicklung digitaler Lösungen. Das Raiffeisen Internetbanking Mein ELBA ist die meistgenutzte Online Banking Plattform der Österreicher:innen. Auch bereits 353.000 Steirer:innen vertrauen auf das Online Finanzportal von Raiffeisen; 98 % loggen sich in 100 Tagen wenigstens einmal ein. Die Zahl der ELBA-Nutzer:innen wächst seit 2015 jährlich um 5 %. Pro Monat werden von ihnen 2,5 Millionen Überweisungen getätigt – Tendenz steigend.

Insgesamt werden bei Raiffeisen bereits 98 % aller Zahlungsverkehrstransaktionen digital beauftragt. Und davon immer mehr am Smartphone mit der Mein ELBA App. Das mobile Banking hat, gemessen an den Zugriffen der Nutzer:innen, bei einem Verhältnis von 90:10 die Desktop-Version längst eingeholt und erfreut sich nicht nur bei der jüngeren Generation großer Beliebtheit. Interessanter-

weise ist es die Gruppe der 50- bis 59-jährigen, die am häufigsten per Smartphone einsteigt, während beim Zugriff auf die Desktop-Version die 20- bis 29-jährigen die Nase vorn haben. Wir wollen die Marktführerschaft im Bereich digitales Banking weiter ausbauen.

Auch den Zahlungsverkehr hat Corona beeinflusst. Der Trend zur Zahlung mit Debit- oder Kreditkarte hält weiter an und erfuhr durch die verstärkte Empfehlung dazu im Handel ab Mai 2020 mit über 100.000 Zahlungen mit der Debitkarte (Bankomatkarte) pro Tag einen ersten Schub (Vergleich in den Vormonaten: ca. 85.000 Zahlungen pro Tag). Einen weiteren Sprung gab es ab März 2021 mit knapp 120.000 Zahlungen täglich, wobei dieser Trend bis Ende 2021 noch leicht anstieg. Die Erhöhung des Kontaktlos-Limits ohne PIN-Eingabe von 25,- auf 50,- Euro im Mai 2021 tat ihr übriges, um den Anteil der kontaktlosen Zahlungen mit Karte oder Smartphone an den Kassenterminals stark zu steigern. Lag das Verhältnis zwischen Zahlungen mit PIN-Eingabe und Zahlungen ohne PIN Mitte 2019 noch bei 50:50, so betrug es 2020 30:70 und liegt nunmehr schon bei 15:85.

Die Zahlen belegen eindrucksvoll, wie wichtig der frühzeitig eingeschlagene Weg in Richtung Digitalisierung war. Das Zukunftsmodell von Raiffeisen ist die digitale Regionalbank.

Papier

Durch die Digitalisierung von Prozessen und durch Bewusstseinsbildung wollen wir unseren Papierverbrauch konstant auf 25 Kilogramm pro Vollzeit-Mitarbeiter:in senken. Ob das auch ohne Pandemie gelingt, werden die nächsten Jahresberichte zeigen. Im Frühjahr 2021 wurde in der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark eine Arbeitsgruppe Papierreduktion ins Leben gerufen, um im ersten Schritt vor allem die Kontounterlagen (Kontoauszüge, Depotauszüge, AGB, AGB-Änderungen, Verträge) vollkommen digital und somit papierlos abzubilden. Als erstes Ziel wurde definiert, alle Mitarbeiterkonten diesbezüglich und mit Hilfe der digitalen Signatur zu 100 % umzustellen.

2021 wurden in der RLB Steiermark insgesamt 13.052 kg Druck- und Kopierpapier verbraucht (2020: 20.755 kg). 100 % davon waren holzfrei und zertifiziert. Jede/r Mitarbeiter:in in VZÄ verbrauchte im Schnitt 14,7 kg Druck- und Kopierpapier (2020: 22,1 kg). Die Papiereinsparung von 28 % innerhalb eines Jahres ist zu einem Gutteil der coronabedingten Abwesenheit der Mitarbeiter:innen vom Büroarbeitsplatz zuzuschreiben. Dennoch konnten wir schon in der Vergangenheit eine deutliche Reduktion erzielen. Vor rund 10 Jahren lag der jährliche Papierverbrauch noch bei rund 100 Kilogramm je Mitarbeiter:in.

Technologie und Digitalisierung

Bei Innovation und Digitalisierung am Ball zu bleiben sehen wir als essentiell an, um eine nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen – Nachhaltigkeit braucht neue Ideen und deren erfolgreiche Umsetzung.

Digitalisierung verstehen wir nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zum Zweck. Innovation und Digitalisierung ermöglichen es, neuen Kundengruppen Zugang zu nachhaltigen Finanzierungen/Veranlagungen zu geben. Digitalisierung ermöglicht es auf der einen Seite, Barrierefreiheit zu garantieren, auf der anderen Seite muss aber auch darauf geachtet werden, dass damit keine Kund:innen ausgeschlossen werden.

Wir beschäftigen uns mit neuen technologischen Möglichkeiten, um Effizienzpotenziale zu heben, indem wir beispielsweise bestehende Abläufe standardisieren und automatisieren, und um die Grundlage für neue Angebote mit Mehrwert für Kund:innen und daraus abgeleitet neue Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Mit Robotic Process Automation übernehmen Software Roboter repetitive Dateneingabe-Aufgaben – das ist nachhaltig im Sinne der Entlastung von Routineaufgaben und Aufwertung der Arbeit für Mitarbeiter:innen und schont finanzielle Ressourcen.

Wir gehen verantwortungsvolle neue Wege und verproben den Einsatz von künstlicher Intelligenz, um Mitarbeiter:innen noch weiter zu entlasten, besseren Kundenservice zu bieten und vorhandene Datensätze unter strikter Wahrung des Datenschutzes zum Mehrwert der Kund:innen zu heben.

IV.4. Veranlagungen

Eigenveranlagung

Die Eigenveranlagung soll einen signifikanten Beitrag zur nachhaltigen Ausrichtung der RLB Steiermark liefern. Hierfür wurden in den vergangenen Geschäftsjahren umfangreiche Maßnahmenpakete erarbeitet und umgesetzt. Die Vorgaben der unternehmensinternen Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich auch in der Richtlinie für die Eigenveranlagung und in der Eigenveranlagungsstrategie wider, welche jährlich validiert und gegebenenfalls adaptiert werden. Investitionen werden regelmäßig einem ESG-Assessment unterzogen. Zudem soll ein Teilportfolio mit nachhaltigen Investments aufgebaut werden.

Die RLB Steiermark fühlt sich auch in der Wertpapier-Eigenveranlagung dem Thema Nachhaltigkeit verpflichtet. Als Standard nachhaltiger Anlagen hat sich die Begrifflichkeit „ESG“ etabliert. Diese drei Buchstaben beschreiben drei nachhaltigkeitsbezogene Verantwortungsbereiche von Unternehmen: Das E für Environment steht hierbei für ökologische Belange wie Umweltschutz, Verminderung von Treibhausgasemissionen oder Energieeffizienz. Das S für Social steht für Soziales wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversity und gesellschaftliches Engagement. Und unter G wie Governance wird die nachhaltige Unternehmensführung inkl. Steuerungs- und Kontrollprozessen verstanden. Durch die Investmententscheidungen in der Eigenveranlagung hat die RLB Steiermark die Möglichkeit, das Thema Nachhaltigkeit bei ihren Geschäftsbeziehungen indirekt als auch bewusst zu fördern. Zum einen werden Emittenten mit kontroversen Geschäftspraktiken (Korruption, Umweltschutz, Menschenrechte & Arbeitsbedingungen) bzw. Geschäftsfeldern (Waffen, Energie, Glücksspiel, Tabak) gemieden und zum anderen kann in spezielle ESG-Emissionen investiert werden, sodass nachhaltige Initiativen bewusst begünstigt werden.

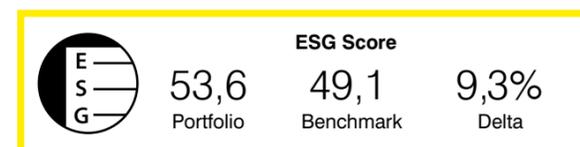
Das Know-how im Bereich der nachhaltigen Finanzinvestitionen ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung von ESG-Aspekten in der Eigenveranlagung. Daher wurden Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Konferenzenbesuchen und der Absolvierung von Online-Fortbildungsmodulen gesetzt. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsagenden seit 2020 auch in den Mitarbeiterzielen berücksichtigt. Weiters wurden auch 2021 die Investitionen in nachhaltige Anleihen stark ausgebaut. Der Bestand im Nostro-Portfolio beläuft sich per 31.12.2021 auf ca. 169 Mio. Euro (31.12.2020: 75 Mio. Euro), dies entspricht einem Anstieg von rund 125 % gegenüber dem Vorjahr. Die Berücksichtigung von ESG-Aspekten wird aber deutlich umfassender verstanden.

Im 1. Quartal 2022 wurde zum dritten Mal ein umfangreiches externes ESG-Assessment der Direktinvestitionen durchgeführt: Hierfür wurden einerseits die Ausschlusskriterien extern überprüft und andererseits die gesamte Eigenveranlagung einem ESG-Screening

unterzogen und mit einer Benchmark (25 % Euro Staatsanleihe und 75 % Euro Financials) verglichen. Im Ergebnis stellt sich heraus, dass die Ausschlusskriterien eingehalten wurden und nur bei drei Emittenten mit einem Anteil von insgesamt unter 1 % des Nostro-volumens ein möglicher Verdacht auf eine Verletzung vorliegt. Weiters liegt der ESG Score des Nostro deutlich über jenem des Vergleichsportfolios.

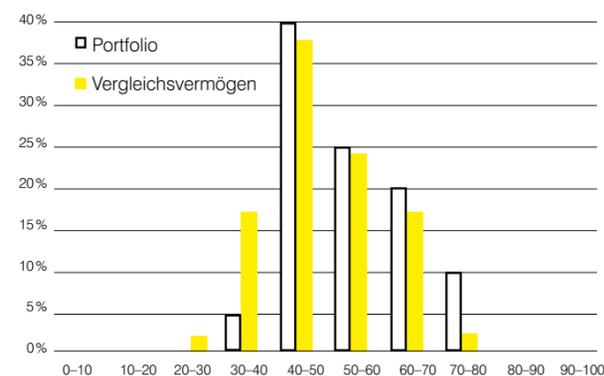
Für alle Emittenten, bei denen eine mögliche Verletzung der Ausschlusskriterien vorliegt, wird ein Investitionsstopp gesetzt. Das bestehende Exposure wird aufgrund der kurzen Restlaufzeit bzw. der von den Emittenten gesetzten Maßnahmen vorerst gehalten. Der Abgleich mit den Ausschlusskriterien findet tourlich statt.

Der in der beauftragten Analyse ermittelte ESG Score quantifiziert das Ausmaß des nachhaltigen Agierens. Hierfür werden neben den drei klassischen Nachhaltigkeitskomponenten Environment, Social und Governance auch die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells und Kontroversen berücksichtigt. Vergleicht man den ESG Score des Nostroportfolios mit jenem der Benchmark, so zeigt sich, dass in der Eigenveranlagung in deutlich mehr nachhaltig wirtschaftende Emittenten investiert wird. Der ESG Score unseres Portfolios ist um mehr als 9 % höher als jener des Vergleichsportfolios und beträgt 53,6 Prozent (2020: 52 %).

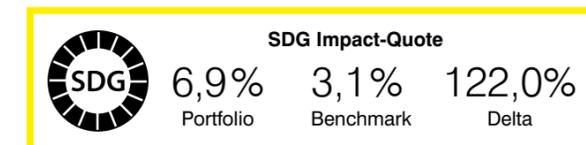


In der Häufigkeitsanalyse wird der Anteil des Portfolios nach ESG-Score-Gruppen dargestellt. Im Vergleich zur Benchmark sind im Portfolio der RLB Steiermark deutlich weniger Positionen mit niedrigem ESG-Score zu finden, während bei dem höchsten vorhandenen ESG-Score (70-80) eine Übergewichtung vorliegt:

Häufigkeit von ESG Scores



Ebenfalls finden die von der UN in der Agenda 2030 festgelegten Sustainable Development Goals, kurz SDGs, im Eigenveranlagungsprozess Berücksichtigung. Diese werden Unternehmen zugeordnet, die Produkte und Dienstleistungen anbieten, die der Erreichung der UN-Ziele dienen. Als SDG-Impact-Quote wird schließlich jener Anteil des Portfolios bezeichnet, der in diese Unternehmen investiert wurde. Mit einer Quote von 6,9 % (2020: 5,8 %) liegt das Portfolio über jener des Vergleichsportfolios.



Es wurde ein Plan erarbeitet, der eine schrittweise Integration von ESG-Aspekten in den gesamten Eigenveranlagungs-Prozess vorsieht. Konkret wurden in der durch das Leitungsorgan festgelegten Eigenveranlagungsstrategie für das Jahr 2022 folgende Maßnahmen verankert:

- Monitoring und Reporting der ESG-Investments in der Eigenveranlagung
- laufende Beobachtung und Analyse des ESG-Markts
- Berücksichtigung von ESG-Aspekten in der Eigenveranlagung
- tourliches ESG-Assessment des Nostro-Portfolios durch Dritte
- Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts der Eigenveranlagung
- weitere ESG-Qualifizierung der Mitarbeiter:innen in der Eigenveranlagung
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsagenden in den Mitarbeiterzielen
- jährliche Validierung der genannten Maßnahmen

Eine Übersicht der Kennzahlen inkl. einer Darstellung über die letzten drei Jahre finden Sie im Anhang.

Kundenveranlagungen

Auf Kundenebene haben sich die Themen Nachhaltigkeit und Verantwortung zu wichtigen Kriterien für Entscheidungen in der Geldanlage entwickelt. Anleger möchten verstärkt wissen und hinterfragen, was mit ihrer Investition passiert und welche sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Folgen daraus entstehen.

Auch auf regulatorischer Ebene (Aktionsplan „Sustainable Finance“) gibt es entsprechende Bemühungen. Die Europäische Kommission schafft hier einen rechtlichen Rahmen, der die Aspekte Umwelt, Soziales und Governance (ESG) in den Mittelpunkt des Finanzsystems rückt. In der Anlageberatung sollen in Zukunft somit auch diese Faktoren verstärkt berücksichtigt werden.

Die RLB Steiermark ist sich der Verantwortung bewusst, die sich aufgrund der angebotenen Veranlagungsmöglichkeiten für Kund:innen ergibt. Die Einlagen unserer Kund:innen bilden zum Großteil die Basis für die unter IV.3 beschriebenen Finanzierungen. Auf Basis unseres etablierten Geschäftsmodells kommen 76 % der Ersteinlagen von Kund:innen (Privat- und Firmenkund:innen) aus der Steiermark. Neben Spareinlagen bilden Eigenemissionen der RLB Steiermark als Anleiheemittent eine weitere wesentliche Säule der Liquiditätsaufbringung des Konzerns bzw. der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark. Es ist unser Ziel, unsere Positionierung als Emittentin zu stärken, indem wir uns auch mit nachhaltigen Finanzierungs- und Refinanzierungsprodukten intensiv auseinandersetzen. So haben wir im Produktkatalog für Anleiheemissionen der RLB Steiermark aufgenommen, dass Anleihen auch einer konkreten nachhaltigen Mittelverwendung, etwa für entsprechende nachhaltige Finanzierungen, zugeführt werden können. Eine erste nachhaltige Privatkundenemission, deren Emissionserlös zweckgewidmet z.B. für energieeffiziente Immobilien verwendet wird, ist in Planung, wurde jedoch durch die Verschiebung der Prioritäten aufgrund der Ereignisse rund um die Corona-Pandemie noch nicht umgesetzt.

Zudem können Kund:innen mit nachhaltigen Anlagelösungen (Investmentfonds, strukturierte Produkte) langfristig Vermögen erhalten und aufbauen. Je höher der Anteil an Anlagen im ESG-Bereich wird, desto stärker sind die positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen.

Die RLB Steiermark bietet eine Vielzahl nachhaltiger Investmentmöglichkeiten an. Spezielle Nachhaltigkeitsfonds der Raiffeisen Kapitalanlagegesellschaft (KAG) unterliegen mehreren anerkannten Prinzipien. Diese sind u.a. die „Principles for Responsible Investment“ (PRI) als freiwillige Selbstverpflichtung von Asset Managern, Asset Ownern und Service Providern, festgelegte ESG-Kriterien und die Förderung der Sustainable Development Goals. Diese Kriterien werden in jeder Investmententscheidung berücksichtigt. Die hohe Qualität der Nachhaltigkeitsfonds der Raiffeisen KAG bestätigen unabhängige Gütesiegel.

Das Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) setzt mit dem FNG-Siegel einen Qualitätsstandard für nachhaltige Investmentfonds im deutschsprachigen Raum. Das FNG-Siegel bietet Privat-anleger:innen:

- Transparente, verständliche Darstellung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Berücksichtigung der Kriterien Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung
- Sicherstellung des Ausschlusses von Kernenergie und Waffen
- Sicherstellung des Ausschlusses bei Verstößen gegen den UN-Global Compact

Seitens unserer Kund:innen und Berater:innen ist ein erfreulicher Trend in Richtung nachhaltige Geldanlage zu erkennen. Nachhaltigkeitsfonds werden teilweise als Strategiefonds ausgewiesen

und nehmen somit eine bevorzugte Position in unserem Produktortiment ein. Der Bestand von Nachhaltigkeitsfonds belief sich per 31.12.2021 auf 252 Mio. Euro, 72 % mehr als im Jahr davor. 156 Mio. Euro entfallen dabei auf Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds. Hier beträgt das Wachstum sogar 260 %. Bezogen auf alle in Raiffeisen-Wertpapierfonds veranlagten Gelder machen Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds einen Anteil von 41 % aus (2020: 18,5 %). Bezogen auf das gesamte Wertpapiervolumen machen Nachhaltigkeitsfonds einen Anteil von 9,4 % aus (2020: 5 %), was eine deutliche Steigerung zum Vorjahr bedeutet. Wir führen diese Steigerung auf unsere Kunden- und Beraterveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit sowie werbliche Unterstützung mittels Folder oder Spezialanalysen auf der Webseite zurück.

Auch die Ausbildung unserer Berater:innen im Bereich nachhaltige Geldanlagen sehen wir als Mitgrund für diese positive Entwicklung. Berater:innen erhalten im Rahmen des Seminars „Ethisch-nachhaltige Geldanlage – zertifizierte Ausbildung“ eine praxisnahe Ausbildung zum Thema nachhaltiges Investment. Die Ausbildung erfolgt durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT), einer unabhängigen Non-Profit-Organisation, die sich für eine nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Die Ausbildung beinhaltet e-learning-Einheiten, einen Online Test und eine Präsenzveranstaltung. Aktuell haben im Konzern 41 Mitarbeiter diese Zusatzausbildung absolviert. Ein verantwortungsvoller Veranlagungserfolg mit gesellschaftlicher Wirkung ist dabei unser Ziel, an dem wir uns orientieren. Ab 2022 ist diese Ausbildung auch zusätzlich europaweit („ESG-Advisor“) anerkannt. Bestehende Absolventen können mit einer zusätzlichen Schulung und Prüfung den Titel führen.

Mit „WILL – die digitale Vermögensverwaltung“ hat Raiffeisen 2020 darüber hinaus ein hochmodernes, volldigitales Produkt als ergänzendes Angebot zu dem von Kund:innen geschätzten Beratungsangebot im Wertpapiergeschäft ausgerollt. Ab einem Volumen von 10.000 Euro kann man aus vier nachhaltigen Portfolios wählen. Diese werden mit der Nachhaltigkeits- und Asset-Management-Expertise von Raiffeisen erstellt und aktiv gemanagt. Investiert wird mit WILL ausschließlich in nachhaltige Investmentfonds und nachhaltige börsengehandelte Indexfonds (ETFs).

Transparenzlogo

Das Europäische Transparenzlogo für Nachhaltigkeitsfonds steht für mehr Transparenz im nachhaltigen Anlagemarkt und stellt einen wichtigen Schritt für die Qualitätssicherung nachhaltiger Geldanlagen und die Förderung des Vertrauens in diese besondere Form von Investments dar. Die Raiffeisen KAG gehört zu den Unterzeichnern der Europäischen Transparenzleitlinien und setzt ein transparentes Management in ihren nachhaltigen Investments um: Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Wachstum, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien,

Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum, Raiffeisen-SmartEnergy-ESG-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ÖsterreichPlus-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Short Term, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified, Raiffeisen-GreenBonds, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent, Raiffeisen-PAXetBonum-Anleihen, Raiffeisen-PAXetBonum-Aktien.

Umweltzeichen

Die Auswahlkriterien für Umweltzeichen-Fonds sind klar definiert und werden von fondsinternen Einrichtungen oder externen Organisationen überprüft. Anleger:innen wollen ein klares Bild über das ökologisch-soziale Konzept des Fonds ihres Vertrauens. Fonds mit dem Umweltzeichen stellen diese Informationen nach den Transparenzleitlinien des European Sustainable and Responsible Investment Forum dar. Die Nachhaltigkeitsfonds der Raiffeisen KAG zählen zu den ersten, die gemäß Österreichischem Umweltzeichen zertifiziert sind, das vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Infrastruktur & Technologie (BMKJUEMIT) verliehen wird.

Financial Education

Financial Education bezeichnet den Prozess zur Entwicklung von Finanzkompetenz. Das Ziel ist, dass sich Kunden kompetent und mündig auf dem Finanzdienstleistungsmarkt orientieren und befähigt sind, ihre privaten Finanzen gut zu organisieren. Dieses Thema ist im Ziel 4 der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung definiert als: „Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens fördern.“

Die Wissensvermittlung über wirtschaftliche Zusammenhänge und die Auswirkungen auf die Vermögenssituation des Einzelnen erfordert didaktisch und fachlich gut aufbereitete Informationen. Im Zuge eines mehrjährigen Projekts wurde gemeinsam mit der Universität Graz, Raiffeisen Capital Management, Raiffeisen Research, Raiffeisen Centrobank und der RLB Steiermark eine digitale und analoge Beratungsunterstützung erarbeitet, welche diese Kriterien erfüllt. Diese Beratungsunterstützung wurde bereits in der Steiermark eingesetzt und wird nun österreichweit im Raiffeisen-sektor ausgerollt.

Eine Übersicht der Kennzahlen inkl. einer Darstellung über die letzten drei Jahre finden Sie im Anhang.

IV.5. Regionale Wertschöpfung

Wir möchten die Steiermark nachhaltiger und grüner machen und die Menschen davon überzeugen, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Trend ist, sondern die einzige Möglichkeit ein zukunftsfähiges Leben in der Steiermark auch den nächsten Generationen zu ermöglichen. Dies bedeutet aber auch eine zukunftsfähige Wirtschaft und Gesellschaft in und für unsere Region.

Durch unsere Verankerung über Generationen und Regionen hinweg können gerade wir dieses Thema glaubwürdig vertreten. Wir kombinieren regionale Nähe und persönliche Beratung mit modernen digitalen Services und bieten unseren Kund:innen somit das Beste aus zwei Welten. Wir sehen uns als Bank verantwortlich für die Gesellschaft und pflegen faire regionale Partnerschaften als Basis für ein vertrauensvolles Miteinander. Ebenso engagieren wir uns in der Region sozial, da wir uns als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmens- und Gesellschaftsentwicklung sehen.

Regionale Wertschöpfung setzt voraus, dass es agile Unternehmen gibt, die den Wirtschaftsstandort Steiermark ankurbeln. Eine nachhaltige Maßnahme unseres Kerngeschäfts ist daher die Förderung von Jungunternehmer:innen. Mit dem 2018 eingeführten Raiffeisen-Service „TATEN- Bank“ unterstützen wir diese bei der Unternehmensgründung. Das Raiffeisen Jungunternehmerservice deckt fünf Kompetenzbereiche ab: Eine ausführliche Gründungsberatung, das Gründerkonto, die Förderungsberatung, Finanzierung und IT-Unterstützung. Bei Bedarf ermöglicht die RLB Steiermark auch Finanzierungsformen, die als Eigenkapital anrechenbar sind.

Neben der Neugründung von Start-ups, begleiten wir auch die Übergabe von bereits bestehenden Unternehmen. Von der Beratung bis zu individuellen Finanzdienstleistungen stehen unsere Berater:innen persönlich bei der Planung und Umsetzung der Nachfolge zur Seite. Dieses Angebot wurde 2018 seitens der RLB Steiermark eingeführt und unterstützt Unternehmen, ihren Fortbestand zu sichern. Ergänzt wird das Nachfolgeservice seit 2020 durch Raiffeisen Continuum, einen Eigenmittelfonds, der verdienten Mitarbeiter:innen oder auch externen Nachfolgeinteressenten das für die Unternehmensfinanzierung nötige Eigenkapital zur Verfügung stellt und damit den Schritt ins Unternehmertum ermöglicht. Das bewährte Nachfolge-Service von Raiffeisen wird in der Steiermark von Landwirt:innen und größtenteils von Klein- und Mittelbetrieben in Anspruch genommen. Genau dieser Unternehmensgröße nimmt sich auch Raiffeisen Continuum in Kooperation mit den regionalen Raiffeisenbanken an.

Um die Wirkung von nachhaltigen Maßnahmen der RLB Steiermark innerhalb des Konzerns und gegenüber ihren Stakeholdern, insbesondere in der Funktion als Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe, richtig einordnen zu können, schadet es nicht, einen wiederholten Blick auf die Bedeutung von Raiffeisen für die regionale Wirtschaft zu werfen. Diesbezüglich wurde im Jahr 2017 –

beauftragt von der Raiffeisen Bankengruppe Österreich – in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut Economica – der Ökonomische Fußabdruck® des RLB Steiermark Konzerns und der steirischen Raiffeisenbanken für Österreich ermittelt. Der Ökonomische Fußabdruck® ist eine eingetragene Marke des Economica/Cognion Forschungsverbunds. Dabei wurden nicht nur die direkten wirtschaftlichen Beiträge durch die operative Tätigkeit, sondern auch die Effekte im vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsnetzwerk (indirekte und induzierte Effekte) erfasst. Weiters wurde die österreichweite Bedeutung hinsichtlich des direkten, indirekten und induzierten Wertschöpfungs- und Beschäftigungsbeitrags untersucht.

Abschließend wurde der fiskalische Beitrag evaluiert, wobei die betreffenden Steuer- und Abgabenleistungen sowohl in absoluter Größe als auch relativ zum Gesamtsteuer- und Abgabenaufkommen in den jeweiligen Kategorien bestimmt wurden.

Die wesentlichen Ergebnisse der Erhebung 2017

➤ 690 Mio. Euro Bruttowertschöpfung

Die gesamte Bruttowertschöpfung von Raiffeisen in der Steiermark beträgt 690,5 Mio. Euro. Damit ist jeder 76. Euro, der in der Steiermark erwirtschaftet wird, direkt, indirekt oder induziert Raiffeisen zuzuschreiben. Übrigens: Der Wert ist knapp doppelt so hoch wie die Elektrizitätsversorgung in der Steiermark.

➤ 8.253 Arbeitsplätze

Raiffeisen sorgt für Beschäftigungseffekte für 8.253 Personen. Damit ist jeder 77. Arbeitsplatz in der Steiermark unmittelbar oder mittelbar Raiffeisen zuzuschreiben.

➤ 311 Mio. Euro Steueraufkommen

Das gesamte Steuer- und Abgabenaufkommen aus den Aktivitäten von Raiffeisen Steiermark beträgt in Summe 311,5 Mio. Euro. Der größte Teil davon stammt aus lohnabhängigen Steuern und Abgaben, danach folgen die inländischen Ertragsteuern (KÖSt, ESt und KEST), die Umsatzsteuer sowie sonstige Produktionsabgaben, Gütersteuern und sonstige Steuern und Abgaben.

Regionalwirtschaftliche Leistung der RLB Steiermark und der Raiffeisenbanken in der Steiermark

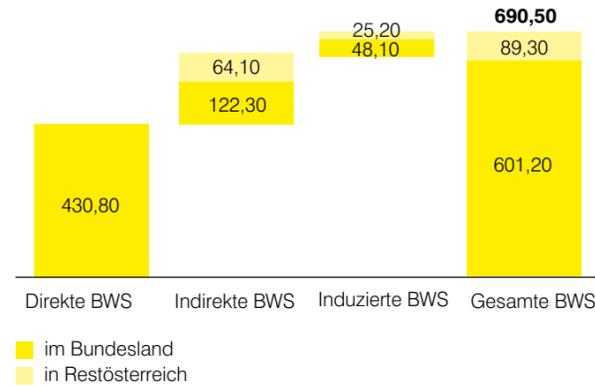
Nachstehend wird mittels multiregionaler Input-Output-Analyse der regionalwirtschaftliche Beitrag der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG (inklusive ihrer Töchter und Beteiligungen) sowie der Raiffeisenbanken in der Steiermark in Hinblick auf die von ihnen generierte Bruttowertschöpfung und Beschäftigung quantifiziert. Insgesamt unterscheidet man drei verschiedene Effekttypen:

- Den direkten Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt: Dieser umfasst jenen Wert an Bruttowertschöpfung bzw. Beschäftigung, der direkt in der RLB Steiermark (inklusive ihrer Töchter und Beteiligungen) sowie den Raiffeisenbanken in der Steiermark erwirtschaftet bzw. an Beschäftigung generiert wird.
- Den sich aus den Zulieferbeziehungen (Vorleistungsverflechtungen) entlang der gesamten Wertschöpfungskette ableitenden

indirekten Wertschöpfungs- bzw. Beschäftigungseffekt (z.B. benötigt eine Bank Strom, Bürobedarf, Reinigung usw. – dadurch wird die Endnachfrage in der Elektrizitätswirtschaft, im Handel sowie bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen angeregt).
 ➤ Die aus der Einkommensverwendung resultierenden induzierten Effekte: Die im direkten und indirekten Effekt geschaffenen bzw. abgesicherten Arbeitsplätze generieren Einkommen, die einen höheren Konsum von Gütern und Dienstleistungen – verglichen mit der Situation ohne Arbeitsplatz – erlauben. Dieses zusätzliche Einkommen wird von den Beschäftigten wieder – vor allem zu Konsum- und Investitionszwecken – ausgegeben. Diese regt die Endnachfrage, insbesondere im Einzelhandel und der Gastronomie, an.

Wertschöpfungskette

Im Jahr 2017 erwirtschafteten die RLB Steiermark und die Raiffeisenbanken in der Steiermark einen Bruttoproduktionswert (BPW) von knapp 665,8 Mio. Euro. Daraus wurde ein direkter Wertschöpfungsbeitrag von 430,8 Mio. Euro (davon 122,9 Mio. Euro von der RLB Steiermark, 48,3 Mio. Euro von deren Töchtern und Beteiligungen und 259,6 Mio. Euro von den Raiffeisenbanken in der Steiermark) bzw. inklusive indirekter und induzierter Effekte ein gesamter Bruttowertschöpfungsbeitrag von 690,5 Mio. Euro (davon lassen sich 174 Mio. Euro auf die RLB Steiermark, 113 Mio. Euro auf deren Töchter und Beteiligungen und 403,5 Mio. Euro auf die Raiffeisenbanken in der Steiermark zurückführen) österreichweit generiert. Mit 601,2 Mio. Euro wurden rund 87 % des Gesamteffekts in der Steiermark wirksam, 89,3 Mio. Euro Wertschöpfung wurden über Vorleistungsverflechtungen in Restösterreich ausgelöst. Setzt man den gesamten und direkten Effekt zueinander in Relation, so erhält man den sogenannten Wertschöpfungsmultiplikator. Dieser beläuft sich österreichweit auf 1,60, für die Steiermark auf 1,40, was wiederum bedeutet, dass mit jedem durch die RLB Steiermark und die Raiffeisenbanken in der Steiermark erwirtschafteten Euro österreichweit weitere 0,60 Euro, davon 0,40 Euro in der Steiermark, an Wertschöpfung ausgelöst werden. Vergleicht man die Zahlen mit den Ergebnissen aus 2013, so sind Verschiebungen zwischen den direkten und indirekten Effekten zu erkennen, welche vor allem methodischen Verbesserungen geschuldet sind. Die einzelnen Effekte bzw. die Multiplikatoren sind daher nicht unmittelbar mit jenen aus 2013 vergleichbar. Der Beitrag der RLB Steiermark und der Raiffeisenbanken zur Bruttowertschöpfung der Steiermark beläuft sich direkt auf 0,9 %, inklusive indirekter und induzierter Effekte auf insgesamt 1,3 %. Der in der Steiermark ausgelöste direkte Wertschöpfungsbeitrag der Tätigkeit der RLB Steiermark und der Raiffeisenbanken in der Steiermark entspricht in etwa dem Doppelten der steirischen Wertschöpfung in der Herstellung von Gebäuden. Der österreichweit direkt, indirekt und induziert ausgelöste Wertschöpfungsbeitrag ist im Branchenvergleich doppelt so hoch wie der Wertschöpfungsbeitrag der Elektrizitätsversorgung in der Steiermark.

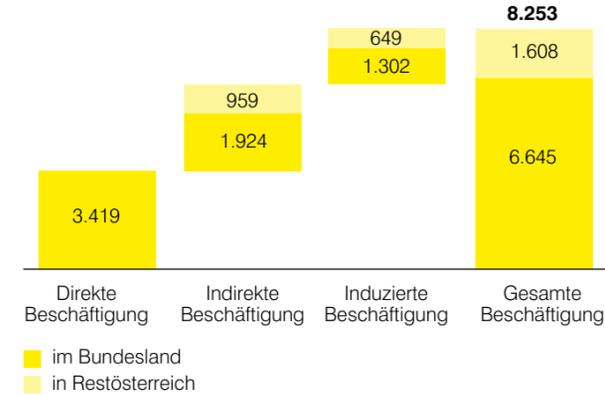


Bruttowertschöpfungseffekte (BWS-Effekte) der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG und der Raiffeisenbanken in der Steiermark, in Österreich, in Mio. Euro, 2017
 Quelle: RLB, Economica

Die Bruttowertschöpfung pro Beschäftigtem, als Maß der Produktivität, beläuft sich auf 126.006 Euro und entspricht damit dem Durchschnitt der Produktivität der Abwasserentsorgung in der Steiermark und übersteigt beispielsweise die Produktivität des Sektors der Architektur- und Ingenieurbüros um das Doppelte, jene des Einzelhandels fast um das 3,8-fache. Der gesamte Beitrag der Raiffeisen-Bankengruppe zur Bruttowertschöpfung der Steiermark liegt mit 1,41 % im Mittelfeld aller österreichischen Bundesländer, wie aus Abbildung hervorgeht. Der mit Abstand höchste regionale Wertschöpfungsbeitrag wird mit einem Anteil an der Bruttowertschöpfung in Höhe von 2,47 % in Wien erzielt.

Beschäftigungseffekte

3.419 Personen (davon 707 in der RLB Steiermark, 312 in deren Töchtern und Beteiligungen und 2.400 in den Raiffeisenbanken in der Steiermark) fanden im Jahr 2017 eine Beschäftigung in der Raiffeisen-Landesbank AG und den Raiffeisenbanken in der Steiermark. Über die Verflechtung mit Vorleistungsbetrieben im Inland und durch sogenannte Einkommenseffekte wurden in Österreich weitere 4.834 Arbeitsplätze (indirekt und induziert), davon 3.226 in der Steiermark, geschaffen bzw. abgesichert; dies ergibt einen Gesamteffekt von 8.253 Beschäftigten österreichweit (davon 1.665 durch die RLB Steiermark, 1.464 durch deren Töchter und Beteiligungen und 5.123 durch die Raiffeisenbanken in der Steiermark) bzw. 6.645 in der Steiermark. Ein direkter Beschäftigungseffekt in Höhe von 3.419 Personen bzw. ein Gesamteffekt in der Steiermark in Höhe von 6.645 Beschäftigten entspricht auf der Basis von 508.478 Beschäftigten für 2017 (Quelle: Statistik Austria) einem Anteil von 0,67 bzw. 1,31 % aller Beschäftigten in der Steiermark. Dies entspricht der doppelten Beschäftigtenzahl im Bereich der Energieversorgung in diesem Bundesland.

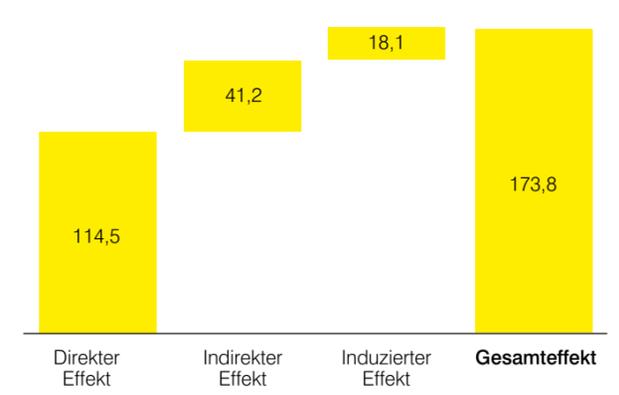


Beschäftigungseffekte der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG und der Raiffeisenbanken, in Köpfen, 2017
 Quelle: RLB, Economica

Ausgedrückt in Vollzeitäquivalent-Arbeitsplätzen (VZÄ-Arbeitsplätze) sind die RLB Steiermark und die Raiffeisenbanken in der Steiermark direkt für 2.998 Arbeitsplätze verantwortlich. Inklusive der indirekten und induzierten Effekte erhöht sich die Zahl der VZÄ-Arbeitsplätze auf 6.797, davon 5.509 in der Steiermark und 1.288 in Restösterreich. Damit ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von rund 88 % aller Arbeitsplätze in der RLB Steiermark und den Raiffeisenbanken Vollzeitstellen.

Fiskalischer Beitrag

Im Jahr 2017 betrug das gesamte Steuer- und Abgabenaufkommen, das sich aus den Aktivitäten der RLB Steiermark (inklusive Töchter und Beteiligungen) und der Raiffeisenbanken in der Steiermark ableiten lässt, rund 311,5 Mio. Euro. Davon sind 81,9 Mio. Euro der RLB Steiermark, 53,6 Mio. Euro deren Töchtern und Beteiligungen und 176 Mio. Euro den Raiffeisenbanken in der Steiermark zuzuschreiben. Der fiskalische Beitrag liegt damit über dem Niveau des Aufkommens der gesamten Zolleinnahmen (279 Mio. Euro) oder der Konzessionsabgabe für Glücksspielunternehmen (250 Mio. Euro). Anzumerken ist, dass ein Vergleich einzelner Zahlen mit den Ergebnissen aus 2013 – mit Ausnahme der direkten Effekte – aufgrund methodischer Verbesserungen nicht unmittelbar zulässig ist. Mit einem Anteil von knapp 56 % am Gesamtaufkommen sind die lohnabhängigen Steuern und Abgaben für den relativ größten Anteil verantwortlich. Dieser Wert lag im Jahr 2017 bei insgesamt 173,8 Mio. Euro (2013: 161 Mio. Euro). Den überwiegenden Teil machten dabei die direkten Steuer- und Abgabeneffekte in Höhe von 114,5 Mio. Euro aus (2013: 124,8 Mio. Euro). Hinzu kamen indirekte Effekte in Höhe von 41,2 Mio. Euro und schließlich induzierte Fiskaleffekte im Ausmaß von 18,1 Mio. Euro. Der unmittelbare und mittelbare fiskalische Beitrag der RLB Steiermark und der Raiffeisenbanken in der Steiermark geht aber deutlich über die lohnabhängigen Steuern und Abgaben hinaus und wird im Folgenden näher dargestellt.

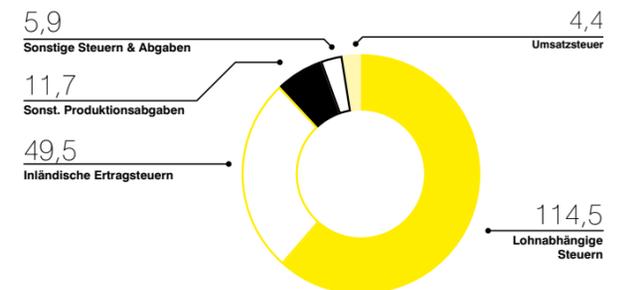


Lohnabhängige Steuern und Abgaben der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG und der Raiffeisenbanken in der Steiermark, in Mio. Euro, 2017
 Quelle: RLB, Economica

Zum Steuer- und Abgabenaufkommen tragen die RLB Steiermark und die Raiffeisenbanken in der Steiermark auf folgende Weise bei:
 1. Durch die von ihnen selbst getragenen Steuern und Abgaben.
 2. Durch jene Steuern und Abgaben, die für Dritte einbehalten und an den Staat bzw. die entsprechenden öffentlichen Einrichtungen abgeführt werden.
 3. Durch jene Steuern und Abgaben, die sich entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette (indirekte Effekte) und durch Einkommenseffekte (induzierte Effekte) ergeben.

Die mit Punkt 1 und 2 umfassten Steuern und Abgaben werden in nachfolgender Abbildung dargestellt. Im Jahr 2017 lag dieser fiskalische Beitrag bei 186 Mio. Euro. Davon entfielen 114,5 Mio. Euro auf die lohnabhängigen Steuern und Abgaben (das entspricht einem Anteil von 61,5 %), die inländischen Ertragsteuern (KÖSt und KEST) machten 49,5 Mio. Euro aus (26,6 %) und 11,7 Mio. Euro erbrachten noch die sonstigen Produktionsabgaben (6,3 %).

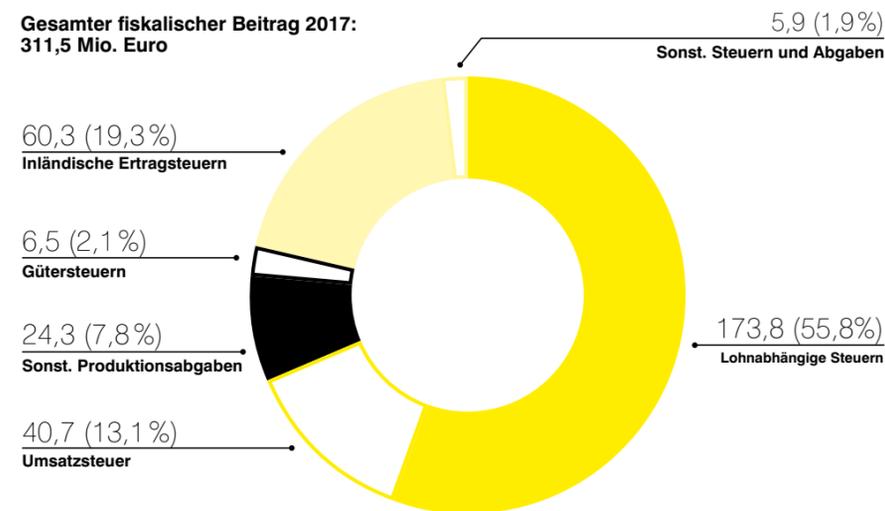
Direkter fiskalischer Beitrag 2017: 186 Mio. Euro



Direkter fiskalischer Beitrag der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG und der Raiffeisenbanken in der Steiermark, in Mio. Euro, 2017
 Quelle: RLB, Economica

Die gesamte, mittelbare und unmittelbare fiskalische Leistung der RLB Steiermark und der Raiffeisenbanken in der Steiermark an den österreichischen Staat, d.h. alle Steuern und Abgaben, die auf Grund ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten direkt, indirekt und induziert im Wirtschaftsjahr 2017 angefallen sind, ist nachfolgender Abbildung zu entnehmen. Wie bereits erwähnt, machen die lohnabhängigen Steuern und Abgaben mit 173,8 Mio. Euro die größte Abgaben-

kategorie aus, die inländischen Ertragsteuern (KÖSt, ESt und KEST) machten 60,3 Mio. Euro aus (19,3 %) und 40,7 Mio. Euro sind auf das Aufkommen an Umsatzsteuer (13,1 %) zurückzuführen. Der Rest verteilt sich auf sonstige Produktionsabgaben (24,3 Mio. Euro), Gütersteuern (6,5 Mio. Euro) und sonstige Steuern und Abgaben in Höhe von 5,9 Mio. Euro.



Direkter fiskalischer Beitrag der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG und der Raiffeisenbanken in der Steiermark, in Mio. Euro, 2017
Quelle: RLB, Economica

IV.6. (Langfristige) Kundenbeziehungen

Langfristigkeit ist ein zentrales Prinzip von Nachhaltigkeit: Menschen und Natur ein gutes Heute zu ermöglichen, ohne das Morgen und Übermorgen zu schädigen. Langfristige Kundenbeziehungen sind Ausdruck des wechselseitigen Vertrauens von Kunde/Kundin und Bank sowie ein klares Bekenntnis, auch in schwierigen Zeiten zusammenzustehen. In einer wechselseitigen Beziehung auf Augenhöhe stehen kurzfristige Vorteile langfristigen Erfolgen nicht entgegen und das für beide Seiten. Diese Haltung schafft Vertrauen als Basis für langfristige Kundenbeziehungen.

Als Bankunternehmen mit ausgeprägter Dienstleistungskultur streben wir danach, mit unserer Kundenbetreuung stetig die Erwartungen unserer Kund:innen zu übertreffen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, eine hohe Kundenzufriedenheit und langfristige Kundenbeziehungen zu erreichen. Schließlich hat die Zufriedenheit der Kund:innen höchste Priorität für die RLB Steiermark. Es ist uns wichtig, dass unsere Kund:innen die beste Betreuung und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen erhalten. Daher bieten wir unseren Kund:innen maßgeschneiderte Lösungen, um sie bei ihren individuellen Plänen und Vorhaben zu unterstützen.

Dabei profitieren beide Seiten von einer höheren Ausschöpfung des Bankleistungsangebots. Der Kunde/die Kundin kann dadurch seine/ihre definierten finanziellen Ziele mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit erreichen.

Die Grundlage für eine gute Kundenbeziehung wird bereits beim Erstkontakt geschaffen. Für den bestmöglichen gemeinsamen Start haben wir den sogenannten Onboardingprozess für Privat-kund:innen entwickelt. Während dieser Phase erhält die Kundin/der Kunde alle notwendigen Informationen über alle relevanten Produkte und Services. Neben dem persönlichen Kontakt erhält die Kundin/der Kunde eine Welcome-SMS am Tag der Kontoeröffnung sowie eine Mailbox mit Informationen zu den Zahlungsverkehrsprodukten innerhalb von 30 Tagen nach Kontoeröffnung. Die Mailbox enthält in anschaulicher Form alles zu den Themen ELBA, Apps, der „digitalen“ Bankomatkarte sowie eine Einladung zur Teilnahme am neu entwickelten Financial Education Service „Finanzreise“. Unter www.finanzreise.at bekommen die Kund:innen Zugang zu Finanzwissen. Darüber hinaus wurden 2021 mit dem Raiffeisen Investment-Channel und der Finanzwissen-Podcast-Reihe „Warum ist das so?“ zwei neue Formate zur Financial Education geschaffen.

In weiterer Folge haben regelmäßige, aber auch anlassbezogene Beratungsgespräche hohe Relevanz für die Langfristigkeit von Kundenbeziehungen. So setzten wir neben digitalen Lösungen weiterhin auf persönliche Beratung. 2021 wurden insgesamt 41.942 (2020: 51.656) persönliche, umfassende Beratungsgespräche

durchgeführt. Die Veränderung zum Vorjahr resultiert aus dem Verkauf von vier auswärtigen HYPO-Filialen zum 31.12.2020 und der Corona-bedingten allgemein stärkeren Nutzung von digitalen Kommunikationskanälen.

Ein weiterer Qualitätsanspruch in der Beratung ist der Ansatz, unsere Kund:innen bedarfsgerecht zu beraten. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass keine klassischen Verkaufsprovisionen an die Vertriebsmitarbeiter:innen bezahlt werden. Die Incentivierung erfolgt auf Basis eines Mix aus qualitativen und quantitativen Zielen für die Person sowie dem Unternehmensergebnis.

Es ist für die RLB Steiermark von höchster Bedeutung, den Anforderungen der Kund:innen stets gerecht zu werden. Deshalb messen wir kontinuierlich die Zufriedenheit unserer Kund:innen, insbesondere hinsichtlich der Beratungsqualität. Alle Kund:innen, die eine Bankstelle der RLB Steiermark besuchen und eine persönliche Beratung von mindestens 30 Minuten in Anspruch nehmen, werden am nächsten Tag per SMS gebeten, diesen Besuch zu bewerten. Die Bewertung erfolgt mittels Schulnotensystem. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 2217 Bewertungen (2020: 1.447 Bewertungen) mit einer Durchschnittsnote mit 1,06 (2020: 1,05) von Kund:innen abgegeben.

Das Bewertungssystem ist zudem mit dem Beschwerdemanagement verbunden. Bewerten Kund:innen einen Besuch mit vier oder schlechter, wird die Bewertung an das Beschwerdemanagement weitergeleitet. Somit stellen wir sicher, dass die Servicequalität stets auf hohem Niveau bleibt, denn dadurch können wir gezielte Maßnahmen setzen.

Unser Ziel ist es, weiterhin eine Bewertung von mindestens unter 1,1 zu erhalten. Um das beizubehalten, monitoren wir regelmäßig und prüfen mögliche Verbesserungen. Die Schulung unserer Mitarbeiter:innen ist hierbei ein wesentlicher Bestandteil, um die Kundenzufriedenheit langfristig zu sichern. Die hohe Kundenzufriedenheit sowohl im Privat- als auch im Firmenkundenbereich ist das Ergebnis unserer Bemühungen. Diese spiegelt sich auch in der Dauer der Kundenbeziehungen wider. Zu 66 % der Privatkund:innen und mehr als 53 % aller Firmenkund:innen der RLB Steiermark pflegen wir eine Kundenbeziehung, die mindestens zehn Jahre lang besteht.

Als Regionalbank liegt unser Fokus im Kundengeschäft in der Steiermark. 77.947 unserer Privat- und Firmenkund:innen stammen aus der Steiermark. Das sind 90 % der Privat- und 77 % der Firmenkund:innen. Das Finanzierungsvolumen steirischer Firmen- und Privatkund:innen bei der RLB Steiermark beläuft sich auf insgesamt 3,6 Milliarden Euro und liegt damit etwas unter dem Vorjahr. 87 % des Finanzierungsvolumens für Firmenkund:innen, geht an Unternehmen, die ihren Stammsitz in Österreich haben.

V. NACHHALTIGKEIT LEBEN



V.1. Wunscharbeitgeber / Faire Arbeitsbedingungen

Wir verstehen uns als Teil der regionalen Gesellschaft und Volkswirtschaft. Deshalb engagieren wir uns für eine nachhaltige Entwicklung dieser Bereiche in der Steiermark. Auch unsere Mitarbeiter:innen sind Teil dieses Systems, deswegen ist uns ein verantwortungsvoller und fairer Umgang mit ihnen und ihren Familien wichtig.

Als Regionalbank und großer regionaler Arbeitgeber sind wir Leitbetrieb und verfolgen die strategische Zielsetzung, ein attraktiver Wunscharbeitgeber zu sein. Dadurch wollen wir unser Image als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit starker Marke authentisch vorleben, die besten Ressourcen für unser Unternehmen ansprechen und unsere leistungstarken Mitarbeiter:innen langfristig an das Unternehmen binden.

Als Arbeitgeberin haben wir die Möglichkeit und auch die Verantwortung, gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Nachhaltige Personalstrategien wirken sich aber nicht nur positiv auf unsere Mitarbeiter:innen aus. Sie stärken auch die Kundenbeziehungen, ermöglichen hohe Kompetenzentwicklung sowie eine bessere Anpassungsfähigkeit der Organisation an geänderte Rahmenbedingungen, stärken das Image als regionaler Partner der Wirtschaft und Menschen in der Region und ermöglichen eine gesunde und vertretbare Kostenstruktur.

Die Bereiche Rekrutierung, Employer Branding, Vergütungsmanagement und Personalentwicklung/ Change Management sind für uns die strategischen Säulen, um faire und leistungsorientierte Arbeitsbedingungen sicherzustellen und ein Wunscharbeitgeber zu sein. Als regionaler Arbeitgeber ist es besonders relevant, in diesen strategischen Bereichen nachhaltig zu agieren, da die Mitarbeiter:innen einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor im Finanzdienstleistungsgeschäft darstellen. Auf Grund der Bedeutung dieser Bereiche beobachten wir laufend allfällige Abweichungen, um frühzeitig reagieren zu können.

In einem umfassenden steirischen Projekt wurde eine Employer Value Proposition entwickelt, die auf unseren Markenwerten aufbaut. Unsere Merkmale als attraktiver Arbeitgeber beschreiben wir in folgenden Punkten:

1.	„Weil ich da arbeite, wo ich zu Hause bin.“
2.	„Weil Bank viel mehr als Zahlen ist.“
3.	„Weil mir Weiterbildung wichtig ist.“
4.	„Weil ich Teil eines lässigen Teams bin.“
5.	„Weil ich Freizeit und Arbeit kombinieren kann.“

Diese Employer Value Proposition dient uns als Richtlinie, um qualifizierte Bewerber:innen für unser Haus anzusprechen und diese engagiert nachhaltig an unser Haus zu binden. Schon nach wenigen Monaten konnten wir feststellen, dass sich auf Grund unseres neuen Marktauftritts und unserer Employer Branding Kampagne die Anzahl der qualifizierten Bewerbungen erhöht hat.

In weiterer Folge wollen wir diese Aktivitäten auf regionaler- und Bundesebene intensivieren, um das Image von Raiffeisen zu stärken und Raiffeisen nachhaltig als attraktiven Arbeitgeber in den Köpfen der Menschen zu verankern.

In der Rekrutierung sammeln wir laufend Feedback aus unterschiedlichen Quellen wie z.B. Feedbackgespräch nach der Probezeit, Austrittsgespräche und mittlerweile verstärkt auch Rückmeldungen aus den sozialen Medien und Bewertungsplattformen.

Ein weiterer wichtiger Baustein für einen Wunscharbeitgeber ist die Vergütung. Wir beschreiben in den „Grundsätzen der Vergütung“ unseren Gesamtvergütungsansatz, der als Leitlinie für ein gesundes und kostenbewusstes Leistungsmanagement fungiert. Im Bereich Vergütung können wir auf Basis einer gesunden Kostenstruktur ein marktgerechtes Gesamtvergütungsangebot sicherstellen womit wir einen wesentlichen Hygienefaktor für längerfristige Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten.

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen eine faire Gesamtvergütung, die Leistung honoriert. Darüber hinaus stellen wir zahlreiche Zusatzleistungen wie Pensionsvorsorge und Zusatzversicherungen im Gesundheitsbereich zur Verfügung. Ebenso unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen finanziell, etwa bei der Kinderbetreuung, der Geburt eines Kindes oder in Form von Essenzuschuss und vergünstigten Einkaufsmöglichkeiten. Um die Ausgewogenheit der Vergütung intern und extern sicherzustellen, überprüfen wir diese regelmäßig.

In einer jährlichen Gehaltsrunde wird die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen auf Basis detaillierter Marktdaten durch ihre Vorgesetzten evaluiert. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit, Anpassungen vorzunehmen.

Alle Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark unterliegen einem Kollektivvertrag.

Im Bereich der Personalentwicklung verfolgen wir, über die rechtlichen Mindeststandards hinaus, die laufende Weiterentwicklung unsere Mitarbeiter:innen. Sie ist auch die Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens, wodurch ein nachhaltiger Beitrag unserer Mitarbeiter:innen zum Unternehmenserfolg gewährleistet wird. Ein wesentlicher Aspekt der Organisations- und Personalentwicklung betrifft die Vielfalt in unserer Personalstruktur. Wir sind überzeugt, dass Diversität für uns wichtig ist, um nachhaltig als Organisation erfolgreich zu sein.

Zentrales Element in der nachhaltigen Personalentwicklung bleibt die vertrauensvolle und individuelle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft. Die Führungskräfte haben hier die Aufgabe, die Entwicklung der Mitarbeiter:innen in die Zukunft aktiv zu unterstützen.

Zudem wird in der Personalentwicklung ein standardisiertes Bildungscontrolling eingesetzt. In einem zumindest jährlichen Benchmarking wesentlicher Personal-Diversitätskennzahlen mit vergleichbaren Regionalbanken. Dadurch kann die Effektivität bisheriger Maßnahmen bewertet und weitere Handlungsfelder abgeleitet werden.

Nicht nur auf Grund der Covid-Situation gewinnt das digitale Lernen und Arbeiten an Bedeutung. So sind nahezu alle unsere Mitarbeiter:innen mit einem mobilen Arbeitsplatz ausgestattet und haben Zugang zu einem breiten Angebot an online Schulungen. Dazu zählen auch externe Angebote wie z.B. die Lernplattform „Good Habitz“, die das große interne Spektrum ergänzen.

In diesem Zusammenhang haben wir auch unsere Homeoffice-Regelung mit bis zu zwei Homeoffice-Tagen pro Woche umgesetzt. Das Angebot an flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen geht jedoch darüber hinaus. Die Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitmodelle reichen von Gleitzeit, geblockten Arbeitszeiten und Jobsharing bis hin zu Altersteilzeit. Dadurch werden sowohl kurzfristige Flexibilität durch vorübergehende Anpassung der Arbeitszeit, als auch längerfristige Maßnahmen zur Flexibilisierung unterstützt. Die freie Gestaltung von Randzeiten sowie Teilzeitmodelle stellen besonders die Familienorientierung voran. In der Betriebsvereinbarung FLEX wird ein längerer Durchrechnungszeitraum für die Arbeitszeit festgehalten, der viel Freiraum für die Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiter:innen schafft. Gezielte Modelle ermöglichen zusätzlich die flexible Gestaltung des Arbeitsorts.

Diese flexiblen Arbeitsbedingungen finden nicht nur bei Mitarbeiter:innen großen Anklang, sondern erhöhen auch die Effizienz in der Arbeit. Zusätzlich können Home-Office Regelungen auch einen

Nutzen für die Umwelt schaffen, da sich der Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen reduziert.

Im Bereich Diversität spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle.

Um die Entwicklungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit zu beobachten und entsprechende Maßnahmen setzen zu können, sind Kennzahlen wie die Neueinstellungen und Fluktuation ein wichtiges Instrument. 2021 wurden insgesamt 42 Mitarbeiter:innen eingestellt, davon 19 Frauen und 23 Männer. Die Rate neuer Angestellter beträgt ca. 45 % für Frauen und knapp 55 % bei Männern. Die Fluktuation beträgt ca. 54 % bei Frauen und 46 % bei Männern. Weitere Informationen zu den Kennzahlen sind im Anhang dargestellt.

V.2. Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Chancengleichheit bedeutet für uns eine weitest gehende Vielfalt in der Personalstruktur, Gleichbehandlung und die Vermeidung jeglicher Diskriminierung. Wir konzentrieren uns dabei vor allem auf folgende Bereiche: Generationen, Geschlecht, kulturelle Hintergründe und Behinderung.

Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität sind fundamentale Werte für uns als RLB Steiermark. Die Meinung anderer, persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte werden respektiert. Außerdem dulden wir keinerlei Diskriminierung und Belästigung zum Beispiel aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher Behinderung. Unsere Einstellungs-, Beförderungs- und Beurteilungspolitik basiert rein auf leistungsorientierten Kriterien, wie Zielvereinbarungen oder beruflicher Erfahrung.

Wir werden weiterhin keine Diskriminierung am Arbeitsplatz tolerieren. Sollten dennoch Verstöße beobachtet werden, können Mitarbeiter:innen diese bei ihren jeweiligen Vorgesetzten melden, aber auch über anonyme Quellen oder den Betriebsrat Meldung erstatten. Human Resources wird dann gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats aktiv entgegenwirken.

Es ist unser Ziel, Diversität im Unternehmen aktiv zu fördern. Wir schätzen eine vielfältige Belegschaft, da

- Diversität neue Perspektiven und Innovationen fördert.
- neue Lösungen wichtig sind, um nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.
- es dadurch ermöglicht wird, die bestmöglichen Kompetenzen für unser Unternehmen zu gewinnen und für unsere Kund:innen zur Verfügung zu stellen.

- eine vielfältige Belegschaft es besser ermöglicht, die Anforderungen unserer Kund:innen und der Gesellschaft zu verstehen.
- wir als Leitbetrieb in der Steiermark die Verantwortung haben, Diversität und Vielfalt im Unternehmen zu leben und zu fördern.

Diversität und Chancengleichheit beginnt für uns bereits bei der Personalauswahl und setzt sich in der Personal- und Organisationsentwicklung fort.

Somit ist Diversität eine wesentliche strategische Zielsetzung, die nachhaltig die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Organisation sicherstellen soll. Mangelnde Vielfalt hemmt eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, weshalb wir eine Vielzahl von Maßnahmen treffen, um Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Im Folgenden können wir in Bezug auf unsere Fokusbereiche Beispiele geben.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Diskriminierungsvorfälle.

1. Generationen

In einem Unternehmen, das sich einem sehr starken strukturellen Wandel befindet und ein relativ hohes Durchschnittsalter von über 45 Jahren aufweist, ist eine vorausschauende und nachhaltige Personalplanung besonders wichtig.

Im Vorstand sind 50 % der Mitglieder zwischen 30 und 50 Jahre alt und 50 % über 50 Jahre alt. Die Geschäftsleitung der Raiffeisen Rechenzentrum GmbH (RRZ) und der Raiffeisen Vertrieb & Service GmbH (RVS) ist über 50 Jahre alt. Im Aufsichtsrat, inklusive Betriebsrat, sind 40 % der Mitglieder zwischen 30 und bis 50 Jahre alt und 60 % über 50 Jahre alt.

Das relativ hohe Durchschnittsalter spiegelt sich auch der Betrachtung der Altersverteilung in der Belegschaft wider, wie in der Tabelle abgebildet.

	Unter 30 Jahre alt	30 – 50 Jahre alt	über 50 Jahre alt
Führungsebene 1 (BL)	0%	57%	43%
Führungsebene 2 (AL)	0%	56%	44%
Führungsebene 3 (TL)	2%	63%	36%

BL = Bereichsleitung, AL = Abteilungsleitung, TL = Teamleitung

Trotz eines kostenbewussten Soll-Stellenplans wird in diverse Nachfolgeprogramme investiert. Dazu zählt ein Lehrlingsprogramm, das jährlich erweitert wird und derzeit rund 10 Lehrlinge im Vertriebs- und IT-Bereich umfasst. Weiters haben wir ein Traineeprogramm für die Nachfolgeplanung vor allem im Risiko- und Kommerzkundenbereich. Darüber hinaus ist unser Mentoring-Programm ab Herbst in der Pilotphase und soll entsprechend weiterentwickelt werden.

In Summe stehen wir für langfristige und nachhaltige Arbeitsbeziehungen, die von einem guten Miteinander der Generationen geprägt sind.

2. Geschlechter

Als traditionelles Unternehmen im Wandel spielt das Thema der Chancengleichheit unterschiedlicher Geschlechter eine besonders wichtige Rolle. Abgesehen von rechtlichen Vorgaben versuchen wir durch diverse Personal- und Organisationsmaßnahmen darüber hinaus Vielfalt zu leben.

Dabei besteht unser Fokus in der Förderung von Mitarbeiter:innen hinsichtlich Führungs- und Expertenrollen. Neben den oben genannten Personalentwicklungsmaßnahmen und der laufenden Förderung der Mitarbeiter:innen durch die Führungskraft, wobei die Diversität auch ein fix verankerter Punkt im neuen Mitarbeitergespräch ist, spielt das Rekrutieren eine wichtige Rolle.

Bewerber:innen werden rein nach Qualifikation und Erfahrung beurteilt. Kriterien wie ethnische oder soziale Herkunft, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexuelle Ausrichtung oder politische Einstellung spielen keine Rolle.

Das Einkommen der Mitarbeiter:innen orientiert sich an Marktgegebenheiten, der Tätigkeit sowie der Qualifikation der Mitarbeiter:innen. Es ist uns wichtig, die gleiche Bezahlung für Männer und Frauen umzusetzen und keine Unterschiede bei der Vergütung zu akzeptieren. Obwohl bei der Anzahl weiblicher Führungskräfte Nachholbedarf besteht, kann der Gender Pay Gap auf einem niedrigen Niveau gehalten werden: Der Gender Pay Gap liegt bei uns in der RLB Steiermark mehr als 10 % unter dem österreichischen Schnitt.

Für die Zukunft sind zum Thema „Geschlechter“ verstärkt weitere Maßnahmen angedacht, wie unter anderem die Etablierung regelmäßiger Netzwerktreffen für Frauen im Unternehmen.

Der Frauenanteil im Vorstand liegt aktuell bei 25 %. In der Geschäftsleitung der Raiffeisen Rechenzentrum GmbH (RRZ) und der Raiffeisen Vertrieb & Service GmbH (RVS) sind derzeit keine Frauen tätig. Im Aufsichtsrat, inklusive Betriebsrat, wird ebenfalls ein Frauenanteil von 25 % erreicht.

In der Belegschaft liegt der Frauenanteil bei 49 %. Die Tabelle stellt den Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen dar.

	weiblich	männlich
Führungsebene 1 (BL)	19 %	81 %
Führungsebene 2 (AL)	15 %	85 %
Führungsebene 3 (TL)	27 %	73 %

BL = Bereichsleitung, AL = Abteilungsleitung, TL = Teamleitung

Familienorientierung:

Um die Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern, setzen wir auch Maßnahmen im Karenzmanagement. Damit die Mitarbeiter:innen während der Karenz mit dem Unternehmen in Kontakt bleiben können, gibt es zahlreiche Anknüpfungspunkte. Durch die Firmenzeitung und interne Newsletter erhalten Mitarbeiter:innen in Karenz Informationen zu aktuellen Themen. Zudem sind sie herzlich zu unseren Betriebsfeiern und -ausflügen eingeladen.

Ein Erfolgskriterium für einen gelungenen Wiedereinstieg nach der Karenz ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen. Aus diesem Grund bieten wir ihnen die Möglichkeit, unser Angebot an Nach- und Einschulungen, aber auch an weiterbildenden Seminaren während der Karenz zu nutzen.

Die Angebote für einen gleitenden Wiedereinstieg oder auch für Arbeitszeiten, die die Betreuungspflichten der Mitarbeiter:innen berücksichtigen, sind weitere unserer Maßnahmen, um Wiedereinsteiger:innen aktiv zu fördern. Da das Thema Karenz und Kinderbetreuung sowohl Männer als auch Frauen betrifft, richten sich diese Angebote immer an alle unsere Mitarbeiter:innen. Bereits bevor es zum Rechtsanspruch wurde, gingen männliche Mitarbeiter bei uns in der RLB Steiermark in Karenz.

Wir sehen die im Familienleben erworbenen Qualifikationen wie Organisationsmanagement und Problemlösungsfähigkeit auch als wertvolle Kompetenzen im Berufsalltag. Aus diesem Grund berücksichtigen wir die Familienkompetenzen bei Einstellung und Aufstieg im Unternehmen.

Weiters wird ein Sommer KidsCamp angeboten, um die Mitarbeiter:innen bei der Kinderbetreuung während der Sommerferien zu unterstützen. Zwei Wochen lang können Kinder von sechs bis 14 Jahren am KidsCamp teilnehmen, wo ihnen Spiel und Spaß geboten wird. Ein weiteres Angebot sind reservierte Kinderbetreuungsplätze, die die RLB Steiermark für ihre Mitarbeiter:innen in Raaba-Grambach, aber auch in der Stadt Graz organisiert. Zudem können die Mitarbeiter:innen ein Angebot an Tagesmüttern nutzen.

Das Bündel all dieser Maßnahmen war wichtige Voraussetzung dafür, dass die RLB Steiermark von der Initiative „Taten statt Worte“ die Auszeichnung als familienfreundlichster Betrieb der Steiermark erhalten hat. Wir haben im Jahr 2015 den ersten Platz in der Kategorie „Großunternehmen“ erreicht.

Der Begriff Familie umfasst für unseren Konzern viele Aspekte. Familie ist immer da, wo Personen gemeinsam den Alltag gestalten und Menschen Verantwortung füreinander übernehmen. Daher ist es uns wichtig, nicht nur Maßnahmen für eine gute Kinderbetreuung zu setzen, sondern etwa auch das Thema Pflege von Angehörigen zu unterstützen. Es ist für uns selbstverständlich, Pflegekarenz oder auch Pflegeteilzeit anzubieten, um die Pflege von Angehörigen zu

ermöglichen. Es ist uns ein Anliegen, Mitarbeiter:innen in fordernden Situationen behilflich zu sein. Deshalb bieten wir etwa auch die Möglichkeit, psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen. Über die familienfreundlichen Angebote informieren wir unsere Mitarbeiter:innen über verschiedene Kanäle. In Sitzungen, Meetings oder auch Führungsgremien werden die Angebote direkt kommuniziert. Zudem werden Informationen über die Betriebszeitung, den internen Newsletter und auch im Intranet bereitgestellt.

3. Kultureller Hintergrund

Aufgrund des Zuzuges aus diversen Nachbarländern in den letzten Jahren, die sich auch in einer veränderten Kundenstruktur widerspiegelt, verfügen wir über eine große Anzahl von Mitarbeiter:innen und Kund:innen mit Migrationshintergrund und Zweisprachigkeit. Da sich diese Entwicklungen vor allem im städtischen Bereich weiter verstärken werden, wird sich auch diesbezüglich die Vielfalt in unserem Unternehmen verstärken und im Sinne der nachhaltigen Entwicklung an Bedeutung gewinnen.

4. Menschen mit Behinderung

Chancengleichheit betrifft nicht nur Frauen und Familien, sondern auch Menschen mit Behinderungen. Sie sollen die gleichen Möglichkeiten im Alltag haben. Aus diesem Grund sind sowohl unsere Bankstellen als auch die Bürostandorte barrierefrei.

In Zeiten, in denen es zunehmend schwieriger wird, kompetente und loyale Mitarbeiter:innen zu gewinnen und um unserer gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung zu tragen, wird es immer wichtiger, eine vielfältige Mitarbeiterstruktur zu fördern. Zur Entwicklung des Bewusstseins für einen natürlichen Umgang mit behinderten Kolleg:innen und Kund:innen haben wir daher einen e-Learning Content zum Thema „Disability Awareness“ für alle Mitarbeiter:innen erstellt. Ziele dieses e-Learnings sind Grundlagenwissen zum Thema Behinderung aufzubauen und Grundlagen zum Verständnis, zur Akzeptanz und zum Selbstvertrauen im Umgang mit Menschen mit Behinderung zu schaffen. Das e-Learning-Programm wurde bereits von 10 - 15 % der Belegschaft absolviert. Dieses e-Learning haben wir nun allen Mitarbeiter:innen im österreichischen Raiffeisen-Sektor zur Verfügung gestellt und bewerben weiter auch die Benutzung dieses Angebots.

Um auch Menschen mit Behinderungen als Mitarbeiter:innen zu gewinnen, werden alle offenen Jobs auch auf der MyAbility-Plattform ausgeschrieben. Für Mitarbeiter:innen mit Einschränkungen können Arbeitszeiten flexibel gestaltet und an die Bedürfnisse angepasst werden. Behindertenarbeitsplätze werden durch Betriebsärzt:innen evaluiert.

Weiters wurde in diesem Zusammenhang die digitale Barrierefreiheit vorangetrieben, um Menschen mit Behinderung auch in der digitalen Welt ein sicheres Gefühl zu geben. Damit wird die Diversität im

Unternehmen gefördert und die Organisation nachhaltig weiterentwickelt. Dazu haben wir mit unserem Partner MyAbility mit ausgewählten Mitarbeiter:innen einen Workshop zum Thema digitale Barrierefreiheit absolviert, der Impuls für weitere Maßnahmen ist.

In diversen Praktika „lernen“ wir, Menschen mit Behinderung in unseren Arbeitsalltag zu integrieren, wobei wir durch professionelle externe Organisationen (Alpha Nova) unterstützt werden. Wir verfolgen das Ziel, zukünftig vermehrt Menschen mit Behinderung in unserem Unternehmen in diversen Rollen zu integrieren.

Im Zuge der Neustrukturierung im Konzern und der Fusion der HYPO Steiermark durchleben wir eine kulturelle Neuausrichtung besonders auch im Thema Diversität und Chancengleichheit, wo auf Basis bereits bestehender Aktivitäten in die Zukunft hinein weitere Maßnahmen geplant sind.

In Bezug auf unsere Fokusbereiche sehen wir bereits erste Erfolge, die uns bestärken, diesen Weg weiter zu verfolgen.

V.3. Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen hat für uns oberste Priorität, weil die RLB Steiermark als Arbeitgeberin die Verantwortung und Fürsorge für ihre Angestellten im Arbeitsfeld trägt. Gesundheit und Sicherheit umfassen dabei sowohl körperliche als auch mentale und soziale Aspekte. Das Wohlbefinden ist Voraussetzung für Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter:innen, im Berufs- und im Privatleben. Es ist daher unser Ziel, die Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld zu fördern und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter:innen dauerhaft und langfristig zu erhalten.

Gesundheit und Sicherheit sind auch die Grundvoraussetzung für einen attraktiven Arbeitsplatz. Durch die bewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Sensibilisierung für gesundheitsrelevante Themen hat die RLB Steiermark Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ihrer Mitarbeiter:innen.

Das Angebot für die Mitarbeiter:innen in der betrieblichen Gesundheitsförderung deckt verschiedenste Bereiche ab. Im Fokus stehen die Themen Stressmanagement, Ernährung und körperliche Aktivitäten, um die Mitarbeiter:innen gut bei der täglichen Arbeit unterstützen zu können. Eine konkrete Maßnahme ist etwa die Beratung hinsichtlich ergonomisch richtig eingestellter Arbeitsplätze. Sport- und Bewegungsangebote bieten den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, einen Ausgleich zum Alltag zu finden. In unserem Mitarbeiter-Restaurant achten wir außerdem auf gesunde Wahlmöglichkeiten.

Im Rahmen des Vitalplans 2021 wurden verschiedene Aktivitäten mit Schwerpunkt Gesundheit geplant und organisiert. Dabei wurden natürlich die Gegebenheiten aufgrund von Corona berücksichtigt.

Die Aktivitäten umfassen Erste-Hilfe-Kurse und Auffrischkurse, FSME-Impfungen oder Melanomvorsorge-Termine. Zusätzlich zum jährlich stattfindenden Vitalplan werden bedarfsbezogen in unregelmäßigen Abständen auch Vital- und Gesundheitstage zu verschiedenen Schwerpunktthemen in den Bereichen Bewegung, Ernährung oder Psyche organisiert.

Sprechstunden der Betriebsärzte, präventive arbeitsmedizinische Betreuung an den Arbeitsplätzen (z.B. Ergonomie), Arbeitsplatzbegehungen, Mutterschutz-/Behindertenevaluierungen und Gesundheitschecks für Neueintritte finden regelmäßig statt. Bei Bedarf wird zudem eine professionelle arbeitspsychologische Betreuung angeboten. Vorsorgemaßnahmen wie Impfaktionen, Sehtests, Augentraining und Vorsorgeuntersuchungen stehen den Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Spezielle Gesundheitsangebote werden auch von unserem Betriebssport- und Kulturverein (BSKV) angeboten.

Im Zuge der Coronapandemie wurde neben der ausführlichen Beratung und Information der Mitarbeiter:innen (inkl. Corona-Ampel) eine Teststraße eingerichtet, wo sich die Mitarbeiter:innen regelmäßig und kostenfrei einem Coronatest unterziehen konnten. Zudem wurden in Bezug auf die räumliche und zeitliche Gestaltung der Arbeitsplätze umfassende Maßnahmen getroffen, um innerbetriebliche Infektionen zu vermeiden.

Neben der körperlichen Gesundheit ist uns auch das seelische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen wichtig. Durch zahlreiche Kreativ- und Kulturangebote, aber auch Mitarbeiter-Events wie zum Beispiel Kabarettabende, kommt der Ausgleich nicht zu kurz. Ebenso bieten wir das „Mentalpaket Resilienz“ für die psychische Gesundheit. Dabei steht eine Videoserie allen Beschäftigten über die Intranet-Plattform zur Verfügung.

Im Fall von Sucht- oder Burnout-Erkrankungen unterstützen wir mittels eines Stufenplans und bieten einen Zuschuss zu den Behandlungseinheiten. Präventiv wirken außerdem spezielle Trainings für Führungskräfte sowie hilfreiche Informationen für Betroffene auf unserer Mitarbeiter-Plattform. Auf dieser finden sich allgemein Tipps rund um Gesundheitsthemen (z.B. Corona-Informationen und -Schutzmaßnahmen, Hygienemaßnahmen, Bewegungs- und Augenübungen, Zeitmanagement, etc.). Gesundheitsthemen werden ebenso in unseren News-Room im Intranet aufgenommen.

Im Rahmen des Gesundheitsausschusses werden regelmäßig die Krankenstandsentwicklung analysiert und ggf. Maßnahmen abgeleitet. Im Jahr 2021 wurden durchschnittlich 8 Krankenstandstage (2020: 7) pro Mitarbeiter:in verzeichnet. Nach längeren Krankenständen nutzen wir das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit oder unseren innerbetrieblichen Wiedereingliederungsplan.

Für außerordentliche Krisen wurde 2014 der Verein Raiffeisen-Sozialfonds Steiermark eingerichtet. Der Zweck des Fonds besteht darin, Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark sowie der Raiffeisen-

banken und deren Ehepartner bei Schicksalsschlägen zu unterstützen. Dazu ist bei Bedarf ein Beitrag jedes Instituts der Raiffeisen Bankengruppe Steiermark vereinbart. Der Kollektivvertrag sieht zudem im Falle des Ablebens eines aktiven Mitarbeiters/einer aktiven Mitarbeiterin eine Zahlung an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen vor.

Gesundheit und Sicherheit im Fokus

Um das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz systematisch in der Organisation zu adressieren, wird ein Managementsystem eingesetzt, welches Richtlinien, Ziele und Maßnahmen umfasst. Das Managementsystem wird aufgrund rechtlicher Anforderungen umgesetzt und folgt aber keinem anerkannten Standard. Im regelmäßig stattfindenden Arbeitsschutzausschuss (1x jährlich) und Gesundheitsausschuss (2x jährlich) werden sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen diskutiert und erforderlichenfalls Maßnahmen /Aktivitäten abgeleitet. In der Betrachtung in den Ausschüssen werden alle Mitarbeiter:innen und Arbeitsplätze abgedeckt.

Um die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen, erfolgen regelmäßige Evaluierungen durch die Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte. Tourlich werden die Arbeitsplätze in der RLB Steiermark sowohl hinsichtlich der körperlichen als auch der psychischen Risiken bewertet. Auf Basis der Evaluierung werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Es wird das Prinzip der Gefahrenerkennung als Basis für sicheres und gesundes Arbeiten verfolgt. Die Arbeitsplatzevaluierung zu psychischen Belastungen wurde mit externer Begleitung einer Arbeitspsychologin durchgeführt.

Für die Durchführung der Verfahren ist die Personalabteilung (HRM) verantwortlich. Es werden Personen mit entsprechender Ausbildung und Erfahrung mit den Aufgaben betraut.

Als Instrument für die regelmäßige Gefahren- und Risikobewertung dient die tourliche Begehung der Arbeitsplätze durch die Betriebsärzte und die Sicherheitsfachkräfte. Das Thema Gesundheit und Sicherheit ist fester Bestandteil von Team-Meetings (z.B. Quartalsbesprechungen mit Vorstand und Betriebsrat).

Bestehende Risikoanalysen werden auch überprüft, wenn sich neue Rahmenbedingungen (z.B. gesetzliche Anforderungen) oder neue Informationen (z.B. Anzahl der Arbeitsunfälle) ergeben.

Die Mitarbeiter:innen haben die Verantwortung, alle Vorfälle umgehend zu melden, um rechtzeitige Untersuchungen und Maßnahmen sicherstellen zu können. Die Meldung erfolgt an die Vorgesetzten und an Human Resources (HRM) bzw. das Facility Management. Es besteht ein aktives Krisenmanagement (z.B. RLB-Krisenteam oder Corona-Task-Force).

Mit dem Sicherheitshandbuch gibt es einen Standard in der Prävention, bei Notfällen und besonderen Vorkommnissen. Beschrieben sind unterschiedliche „Lagen“ (z.B. Bankraub, Amoklauf, medi-

zinischer Notfall, etc.) mit Verhaltensmaßnahmen (im Vorfeld, im Anlassfall und nach dem Anlassfall) inkl. wichtiger Kontaktdaten inkl. Telefonnummern. Außerdem wurden die Corona-Ampel und ein Corona-Präventionskonzept eingeführt.

Mögliche Störfallereignisse umfassen die Gefährdung und Schädigung von Menschen z.B. durch Unfälle, Brand, Sturm, Erdbeben oder Epidemien/Pandemien. Zudem sind Betriebsunterbrechungen relevant, z.B. wegen mangelnder Verfügbarkeit oder Ausfall von Arbeitskräften, Energieverfügbarkeit oder Ähnliches. Zudem ist der Eingriff Unbefugter zu nennen. Dazu zählen u.a. unerlaubter Zugang, Vandalismus, Sabotage, Spionage und Cyberattacken. Auch Kundenbeanstandungen im Zusammenhang mit Produkthaftungs- und Gewährleistungsfällen, sind hier relevant.

Ziel des Risikomanagements und der Notfallpläne ist es, die Anforderungen der Kund:innen und damit den Betrieb auch während möglicher Störfälle so reibungslos wie möglich erfüllen zu können.

Das Recht der Mitarbeiter:innen auf Datenschutz wird auch im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit eingehalten. Es werden keine Daten im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Dienstleistungen im Gesundheitsbereich erfasst, ausgewertet oder als Entscheidungskriterium zur Mitarbeiterentwicklung verwendet.

Folgende arbeitsmedizinischen Dienste leisten einen Beitrag zur Identifizierung und Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken:

- Beratung zu Ergonomie
- Organisation der Erste-Hilfe- und der Notfall-Behandlung
- Unterstützung bei psychischer Belastung
- Hygiene-Maßnahmen (und weitere Maßnahmen) während der Corona-Pandemie
- Arbeitsplatzbegehungen in Kooperation mit Sicherheitsfachkräften (inkl. Mutterschutzevaluierung)
- Betriebsarzt (regelmäßige Sprechstunden)

Informationen zu den verfügbaren arbeitsmedizinischen Diensten bekommen die Mitarbeiter:innen bei ihrer Einarbeitung bzw. Einweisung. Informationen werden zudem z.B. über das Intranet oder die Mitarbeiterplattform kommuniziert. Die Qualitätssicherung erfolgt durch Auswahl qualifizierter externer Dienstleister.

Die Mitarbeiter:innen sind durch den Betriebsrat und durch die Sicherheitsvertrauenspersonen vertreten. Folgende Schulungen werden zur Verfügung gestellt:

- Erste-Hilfe-Kurse
- Online-Schulungen (z.B. Ergonomie im Home-Office)
- Interne Sicherheitsschulungen
- Schulungen im Bereich Arbeitsplatz-Ergonomie
- Feuerlöschübung
- Evakuierungsübung

Es findet ein regelmäßiger Austausch und Information zum Thema Gesundheit und Sicherheit auf verschiedenen Plattformen statt. Dazu zählen die Mitarbeiterplattform, Mitarbeiterbefragungen, das Intranet sowie Teammeetings. Folgende Ausschüsse finden regelmäßig statt: Arbeitsschutzausschuss (1 x jährlich, Arbeitssicherheitsthemen) und Gesundheitsausschuss (2 x jährlich, gesundheitsrelevante Themen). Es werden diverse Maßnahmen und Kampagnen durchgeführt, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, welche in diesem Kapitel bereits in den umfassend erläutert wurden.

Die Themen Gesundheit und Sicherheit bilden für uns ebenfalls wesentliche Bestandteile fairer Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2021 beliefen sich die Gesamtausgaben für die betriebliche Gesundheitsförderung auf 52.000 Euro (2020: 72.700 Euro), stiegen demnach um 1,6 % gegenüber 2019 und verringerten sich coronabedingt um 28,5% gegenüber 2020. Die durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung pro Mitarbeiter lagen bei 52,36 Euro (2020: 67,07 Euro). Hiermit werden die Kosten für die Betriebsärzte sowie für die Jahresplanung im Vitalplan abgedeckt. Der Vitalplan ist ein jährlicher Maßnahmenplan, der gemeinsam mit den Vertreter:innen des Betriebsrats und den Betriebsärzt:innen erarbeitet und umgesetzt wird. Dazu kamen im Jahr 2020 und 2021 coronabedingte Ausgaben (z.B. für Teststraße, Security für 3G-Eintrittskontrolle, ...)

Folgende Kennzahlen geben eine Übersicht zu der aktuellen Situation hinsichtlich Unfälle und Verletzungen im Unternehmen:

Für alle Angestellten:	
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	2 Arbeitsunfälle; Rate: 0,25 Wobei es sich bei einem dieser zwei um einen Arbeitswegunfall handelt. Die Rate wurde dennoch inkl. dieses Arbeitsunfalls berechnet.
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Die Arbeitsunfälle lassen sich schwer in Arten gruppieren, da Arbeitsunfälle nur sehr punktuell passieren. Eine Gruppe sind Arbeitswegunfälle.
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.600.000 Arbeitsstunden

Für alle Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden: Dazu zählen Praktikant:innen und Leihmitarbeiter:innen

Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	0
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	keine arbeitsbedingten Verletzungen im Jahr 2021; eine langfristige Erhebung ist nicht verfügbar
Anzahl der gearbeiteten Stunden	ca. 20 FTE zu ca. 1700 Stunden ergeben ca. 35.000 Stunden (Praktikant:innen (ca. 8 FTE) bzw. Leihmitarbeiter:innen (ca. 12 FTE))

Obwohl Verletzungen mit schweren Folgen auf Grund unserer Tätigkeit in sehr seltenen Fällen auftreten, versuchen wir, sie mit den bereits beschriebenen Maßnahmen weiter zu verhindern. Arbeitsbedingte Gefahren für Verletzungen sind aufgrund des Dienstleistungsbetriebs gering.

Die Maßnahmen zur Beseitigung von arbeitsbedingten Gefahren und zur Minimierung von Risiken wurden oben beschrieben. Die Raten wurden auf der Grundlage von 200.000 gearbeiteten Stunden berechnet. Die Betrachtung umfasst alle Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark.

Gesundheit und Sicherheit bezieht sich aber nicht nur auf unsere Angestellten. Die RLB Steiermark legt bei allen Anspruchsgruppen, die die Betriebsgebäude bzw. Filialen besuchen, großen Wert auf den Schutz von Arbeitssicherheit und Gesundheit. Aus diesem Grund werden z.B. behindertengerechte Zugänge in Kundenbereichen geschaffen oder Corona-Schutzmaßnahmen (z.B. Plexiglaswände, ...) gesetzt.

V.4. Soziales Engagement

1. Regionale Entwicklung

Unsere gesellschaftliche Mitverantwortung drückt sich auch in mehr als 150 Sponsorings und Kooperationen der RLB Steiermark aus. Unter diesen sind viele kleine Partnerschaften mit lokalen und regionalen Organisationen, aber auch strategische Partnerschaften, die langfristig ausgerichtet sind. Ca. 35 Kooperationen halten bereits über 5 Jahre lang an. Mehr als zwei Drittel der insgesamt 750.000 Euro an Kooperationen und Sponsorings kommen regionalen steirischen Partner:innen zugute. Damit zeigen wir Verantwortung für die Region und die Gesellschaft.

Fußball hat in der Steiermark einen großen Stellenwert und der SK Sturm Graz ist der Herzverein nicht nur vieler Grazer:innen. 2021 jährte sich die Partnerschaft von Raiffeisen und dem SK Sturm Graz zum 42. Mal. Begonnen hat sie 1979 als Namenssponsor des SK Raika Sturm Graz. Drei Meistertitel, fünf Cupsiege und drei Supercup-Siege in Österreich sowie drei Champions-League-Teilnahmen auf europäischer Ebene sind die größten Höhepunkte im Laufe dieser Partnerschaft, die auch in sportlich und wirtschaftlich weniger erfolgreichen Zeiten verlässlich hielt.

Die regionale Wirtschaft zu stärken, bedeutet auch, regional einzukaufen. Deshalb fördern die RLB Steiermark und Raiffeisen Steiermark die Internet-Plattform #regionalkaufen der Kleinen Zeitung. Die Corona-Krise zeigt eindringlich, wie wichtig unsere regionalen Betriebe sind. Mit Produkten und Dienstleistungen höchster Qualität tragen sie zur Versorgungssicherheit bei. Und sie geben hunderttausenden Menschen Arbeit in der Nähe. Der Online-Marktplatz #regionalkaufen macht es Kund:innen einfach, bei regionalen Betrieben zu kaufen und damit die heimische Wirtschaft zu stärken. Gleichzeitig bietet er den Händler:innen, die (noch) keinen Webshop betrieben, die Möglichkeit, ihre Waren im Internet anzubieten. Dieses Angebot ist kostenlos. Gesucht sind Unternehmen und Produzenten, die versenden oder kontaktlos zustellen. Auch wir bevorzugen bei Kundengeschenken regionale Produkte von heimischen Anbietern. In der RLB Steiermark haben wir rund 30.000 regionale Wertpräsente und Spargeschenke im Gesamtwert von über 200.000,- Euro an die Kund:innen verteilt.

2. Bildung und Forschung

Viele Fixpunkte in unserem Veranstaltungskalender mussten auch 2021 aus bekannten Gründen in ihrer ursprünglichen Form abgesagt werden. Das im Vorjahr abgesagte 31. Konjunkturgespräch Steiermark in Kooperation mit der Industriellenvereinigung Steiermark zum Thema Jugend als wichtiger Wirtschaftsmotor in der Zukunft wurde daher als erfolgreiches Online-Format für rund 400 Kund:innen umgesetzt.

Daneben hat sich auch ein weiteres Online-Veranstaltungsformat im Bereich der finanziellen Bildung etabliert – der Raiffeisen Investment Channel. In wiederkehrenden 45min Live-Sendungen berichten Experten der Raiffeisen-Landesbank Steiermark sowie auch externe Referenten zu verschiedenen Finanz-/Investment-Themen, um Kund:innen aber auch Mitarbeiter:innen von Raiffeisen Steiermark in diesem Bereich zu ermächtigen, selbstständig gute Entscheidung für ihre Finanzen zu treffen. Mittlerweile zählt die Community des Raiffeisen Investment Channels bereits rund 1.300 Adressen bzw. Kund:innen bzw. Mitarbeiter:innen.

Grundsätzlich nimmt der Stellenwert der finanziellen Bildung auch kampagnenbegleitend weiterhin zu, da sich die RLB Steiermark stärker als finanzieller Lebensbegleiter positionieren will. Auch heuer wurde die Kampagne von Raiffeisen Steiermark „Wünsche erfüllen“ durchgeführt, mit Videos, die nicht rein werblich sind, sondern auch hinsichtlich Schuldenfallen aufklären. Zusätzlich kooperiert die RLB Steiermark mit verschiedenen Bildungseinrichtungen und gestaltet so die Finanzbildung in der Steiermark mit. Durch Partnerschaften mit der KF Uni Graz, Fachhochschule Campus 02 oder ausgewählten Grazer Handelsakademien (HAKs) und Handelsschulen verbindet die RLB Steiermark die Bereiche Wirtschaft und Bildung. Ziel dieser Partnerschaften ist es, jungen Menschen Fachkompetenz im Finanzgeschäft zu vermitteln.

Die RLB Steiermark engagiert sich in Kooperation mit der Ärztekammer außerdem stark in der Ausbildung von Ärzt:innen, indem sie die Inhalte der Ärzte-Fortbildungstage maßgeblich mitgestaltet. Ebenso unterstützt sie den jährlich stattfindenden „Raiffeisen-Landesbank Steiermark Turnusärzte-Award“ als Exklusivpartner. Mit diesem Preis werden herausragende Leistungen junger steirischer Mediziner:innen ausgezeichnet.

3. Kultur

Wir sehen Kultur als ein bedeutendes Element für die Entwicklung unserer Gesellschaft. Daher fördern wir den Kulturbereich. Die RLB Steiermark ist mit über 20 Jahren eine langjährige Partnerin der styriarte, den steirischen Festspielen. Die styriarte bietet musikalischen Kulturgenuss auf höchstem Niveau in der Steiermark.

Die RLB Steiermark lädt die steirischen Raiffeisen Kund:innen außerdem jedes Jahr zu einem kostenlosen Besuch in ein ausgewähltes steirisches Museum ein. Im Jahr 2021 wurde die steirische Landesausstellung, initiiert vom Land Steiermark und dem Universalmuseum Joanneum, „Die Steiermark Schau“ unterstützt. Kund:innen von Raiffeisen Steiermark hatten damit die Chance, insgesamt 3 Standorte mit unterschiedlichen Schwerpunkten von April bis Oktober 2021 kostenlos zu besuchen: Das Kunsthaus Graz, das Volkskundemuseum Graz, das Museum der Geschichte in Graz, sowie den mobilen Pavillon, der von Standort zu Standort in der Steiermark tourte. Eine langjährige Kulturpartnerschaft pflegte die HYPO Steiermark und jetzt auch die RLB Steiermark mit dem

Cellisten Friedrich Kleinhapl. Das kulturelle Engagement zeigt die RLB Steiermark ebenso als Hauptsponsor des internationalen Musikfests ARSONORE. Die RLB Steiermark fördert auch zahlreiche Kleinsponsorings im Kulturbereich und unterstützt Veranstaltungen wie Konzerte, Vernissagen sowie Buch- oder CD-Präsentationen.

4. Sport

Besonderes Augenmerk liegt im Sportsponsoring in der Jugendförderung. So trägt Raiffeisen Steiermark seit über 20 Jahren den Schülercup des Steirischen Skiverbands mit. Dieser gibt den Nachwuchstalenten ab einem Alter von zehn Jahren die Möglichkeit, ihr Können unter Beweis zu stellen und zu verbessern. Der Schülercup ist eine wichtige Basis für spätere Spitzenläufer.

Zahlreiche Events und Fanfahrten mussten auch 2021 aus bekannten Gründen abgesagt werden. Ebenso wurden Meisterschaften in diversen Sportarten abgebrochen oder nicht ausgetragen. Raiffeisen blieb den sportlichen Partnern aber als Unterstützer treu und freut sich wieder auf pandemiefreie Sporterlebnisse.

Ein besonderes Highlight, wo Raiffeisen Steiermark bereits seit mehreren Jahren als Hauptsponsor kooperiert, konnte 2021 nach mehreren Terminverschiebungen aber wieder stattfinden: Der Raiffeisen Businesslauf durch die Grazer Innenstadt. Mit 250 Mitarbeiter:innen ging die RLB Steiermark unter insgesamt 5000 Läufer:innen gemeinsam an den Start, um die 5,1 km lange Strecke laufend oder walkend zu bestreiten. Eine Kooperation, die vor allem das WIR von Raiffeisen Steiermark, aber auch zwischen den steirischen und Grazer Unternehmen fördert.

5. Sicherheit und Gesundheit

Sicherheit ist ein zentrales Anliegen von Raiffeisen – vor allem, wenn es um jene der Kinder geht. Daher unterstützt die RLB Steiermark das Grazer Kindersicherheitshaus „Bärenburg“ sowie den Verein „Große schützen Kleine“ bei ihren wertvollen Aktivitäten. In der „Bärenburg“ erfahren Kinder, wie sie sich einfach vor Unfällen schützen können. Dank der Kooperation der RLB Steiermark mit dem Verein „Große schützen Kleine“ können in coronafreien Zeiten jährlich rund 2.000 Erst- und Zweitklässler der Grazer Volksschulen kostenfrei an der Bärenburg-Erlebnistour teilnehmen.

Von 2006-2019 fand auf Initiative der RLB Steiermark die Informations-Tour „mobil & sicher“ statt. Jedes Jahr tourte diese Initiative durch die Steiermark und machte in Schulen Halt. In Workshops konnten sich die Schüler:innen über Social Media, Verkehrssicherheit, Alkohol und Drogen sowie den sicheren Umgang mit Geld informieren. Diese Tour konnte 2020 coronabedingt leider nicht umgesetzt werden. Um im Jahr 2021 dennoch wieder in den Schulen präsent sein und die Jugendlichen mit wertvollen Infos versorgen zu können, entschloss sich der Raiffeisen Club Steiermark, ein On-

line-Schulevent auf die Beine zu stellen und den Raiffeisen Club als Begleiter der Schüler wieder stärker ins Bewusstsein zu rufen. Daher fand am 29.09.2021 ein Online-Schulevent mit Ali Mahlodji (EU-Jugendbotschafter, Unternehmer, Speaker) unter dem Motto „futureRocka“ statt. In seinem Vortrag brachte er den Schüler:innen näher, wie man die eigene Zukunft gestalten und dabei aber auch zu sich selbst stehen kann. Er zeigte auf, was es bedeutet, in dieser Welt als Jugendlicher mit den Herausforderungen der Eltern und der Schule umzugehen und wie man es trotzdem als junger Mensch schaffen kann, den eigenen Weg zu finden. Über 600 Schüler:innen nahmen am Event teil und waren von Ali's Schulstunde begeistert. Aufgrund dieses Erfolges entschloss man sich, die Online-Eventreihe unter dem Titel „Raiffeisen Speakerscorner“ jedoch mit mehreren Speakern 2022 in den Schulen fortzuführen. Mit dieser neu etablierten Online-Eventreihe trotz man äußerlichen Einflüssen wie z.B. der Pandemie oder auch dem Wetter und kann so gezielt auf aktuelle Themen, welche die Jugendlichen bewegen, eingehen. Man erreicht die Jugendlichen direkt in den Schulen, wie auch im Homeoffice.

Im Gesundheitsbereich unterstützte die RLB Steiermark unter anderem die steirische Ärztekammer, die Caritas Marienambulanz und die Bergrettung Steiermark. Damit setzt die RLB Steiermark das selbst gesteckte Ziel um, Sozialprojekte für Personen an den Rändern unserer Gesellschaft über renommierte Trägerorganisationen zu fördern.

6. Soziales

Die RLB Steiermark verzichtet seit einigen Jahren auf den großflächigen Versand von Weihnachtsbillets und spendet den dadurch eingesparten Betrag von rund 5.000 Euro an eine wohltätige Organisation in der Steiermark. Durch die Absage der Konzernweihnachtsfeier 2021 wurde weiteres Geld frei für wohltätige Zwecke. Raiffeisen hat seit jeher den Blick auch auf jene Menschen gerichtet, die durch Schicksalsschläge in Not geraten sind. Corona verstärkte die Situation in vielen Fällen. Daher entschloss sich die RLB Steiermark 2021, einen namhaften Betrag an Licht ins Dunkel zu spenden und damit vielen Steirer:innen finanzielle Linderung ihrer Notsituation zu ermöglichen. Nach dem Motto „Was wenige nicht schaffen, das schaffen viele“ lud man zusätzlich auch die steirischen Raiffeisenbanken und die eigenen Mitarbeiter:innen dazu ein, sich an der Sammelspende zu beteiligen. Im Rahmen der Spendengala von Licht ins Dunkel konnte letztlich ein Scheck in Höhe von 60.000 Euro übergeben werden.

Konkret floss das Geld unter anderem in folgende Projekte:

- Anna küsst den Frosch und Paul zähmt die Monster (oder umgekehrt) – Einzel- und Gruppenangebote für Kinder als Zeugen und Opfer häuslicher Gewalt
- TUMAWAS – Freizeit-, Bildungs- und Sportprogramm für Menschen mit Behinderung
- Anton Afritsch Kinderdorf: Sanierung der Kinderwohngruppen

VI. NACHHALTIG HANDELN



VI.1. Nachhaltiges Bauen

Die RLB Steiermark hat sich zum Ziel gesetzt, nachhaltiges Bauen durch Finanzierungen zu fördern und gemeinsam mit Raiffeisen Immobilien eigene Immobilienprojekte nachhaltig zu entwickeln und umzusetzen.

Der RLB Steiermark ist bewusst, dass der größte Hebel in Sachen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft liegt. Zusätzlich hat die Immobilienwirtschaft einen signifikanten Anteil am weltweiten Energie- und Rohstoffbedarf. Immobilien bzw. Gebäude verursachen rund 40 % der weltweiten CO₂-Emissionen und verbrauchen rund die Hälfte der natürlichen Ressourcen. Darüber hinaus hat besonders die COVID-19 Pandemie gezeigt, wie wichtig Resilienz auch bei Immobilien ist. Neben Umwelt und Anpassungsfähigkeit darf und kann bei Immobilien der soziale Aspekt nicht außer Acht gelassen werden. Immobilien tragen essentiell dazu bei, menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen und können zur Erreichung der Sustainable Development Goals beitragen, unter anderem bei Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), Zugang zu Bildung (SDG 4), menschenwürdige Arbeit (SDG 8), Wirtschaftswachstum und nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11). Diese Gründe führen dazu, dass nachhaltiges Bauen ein zentrales und wesentliches Thema für die RLB Steiermark ist. Mit entsprechenden Maßnahmen tragen wir für eine lebenswerte Zukunft auch für kommende Generationen bei.

Wir sehen, dass das Thema ESG/Nachhaltigkeit nicht nur uns als Unternehmen wichtig ist, sondern auch für unsere Kund:innen einen bedeutenden Faktor bei Immobilienprojekten darstellt. Dies ist unter anderem auf den Green Deal der Europäischen Union zurückzuführen, der insbesondere die Einhaltung von regulatorischen Anforderungen erforderlich macht. Das große Ziel ist, die Klimaneutralität Europas bis 2050 zu erreichen. Eine dieser Anforderungen ist die Taxonomie-Verordnung. Sie definiert auch für Immobilien, welche Kriterien zutreffen müssen, damit diese als nachhaltig deklariert werden dürfen. Für die Taxonomie-Konformität sind Maßnahmen an Neubauten genauso relevant wie die Sanierung eines Gebäudebestands. Mit den ESG-Standards werden klimaschützende Maßnahmen auch in der Immobilienwelt transparenter und es bietet Investor:innen die Gelegenheit, ihre Investitionen nachhaltig auszurichten. Es ist davon auszugehen, dass ESG-konforme Immobilienprojekte künftig einen Vorteil beim Zugang zu notwendigem Kapital haben werden. Zusammengefasst freuen wir uns über die derzeitigen Entwicklungen, dass das Thema ESG in der gesamten Immobilienbranche verstärkt in den Fokus rückt und bei Investitionen eine immer größere Rolle spielt.

Weiters haben sich auch die Präferenzen von Käufer:innen bei der Auswahl von Immobilien geändert. Zu nennende Trends sind die Urbanisierung wie auch die Renaissance der Regionen, also der wiederauflebenden Sehnsucht nach dem Landleben. Eine vermehrte Nachfrage nach Immobilien mit einem hohen Maß an Umweltver-

träglichkeit und Resilienz ist erkennbar. Energiekennzahlen und die Art der Energieversorgung in Verbindung mit den einhergehenden Energiekosten rücken ebenfalls weiter in den Fokus bei der Auswahl von Immobilienkäufer:innen.

Für die RLB Steiermark ist Nachhaltigkeit eine wesentliche Säule in der Finanzierungsentscheidung mit dem Ziel, eine kontinuierliche Steigerung des Anteils nachhaltiger Immobilien-Finanzierungen am Neugeschäftsvolumen zu erzielen. Details dazu finden Sie im Kapitel Finanzierungen. Unsere Finanzierungsexperten setzen dahingehend zunehmend Schwerpunkte, um damit die Entwicklung, das Betreiben und den Erwerb von nachhaltigen Immobilien zu fördern. Unter anderem haben wir bereits unsere Kriterien für nachhaltige Finanzierung für den Bereich Immobilien an die Taxonomie-VO angepasst.

Bei der Entwicklung und dem Bau von Immobilien setzt Raiffeisen Immobilien bereits Akzente, sowohl in der modernen Stadtentwicklung, als auch in der Stärkung ländlicher Strukturen. So wurde zum Beispiel mit der Smart City Graz Mitte ein beachtetes und anerkanntes Vorreiter-Projekt für Nachhaltigkeit umgesetzt. In diesem Projekt waren die Themen der kurzen Wege (Wohnen, Arbeiten, Einkaufen, Unterhaltung, Kultur, Sport, Gastronomie, Bildung an einem Ort), die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr und Radwegenetz sowie die Errichtung von Parkanlagen genauso wichtig, wie Käufer:innen und Mieter:innen leistbares Wohnen zu ermöglichen. Die Smart City Graz Mitte wurde als erstes vergleichbares Projekt mit einem Gold-Zertifikat der ÖGNI Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft ausgezeichnet. Auch im ländlichen Gebiet ist Raiffeisen Immobilien das Thema Nachhaltigkeit wichtig und berücksichtigt in der Planung und Umsetzung der Projekte, den Bodenverbrauch gering zu halten, die regionale Wertschöpfung zu steigern - durch den Einsatz heimischer Materialien und heimischer Handwerksbetriebe - und gleichzeitig Individualität und Leistung sicherzustellen.

Weitere Informationen zu nachhaltigem Bauen in Verbindung mit unseren eigenen Immobilien finden Sie unter dem Kapitel Emissionen und Energie.

VI.2. Emissionen und Energie

Energieverbrauch

Der Energieverbrauch ist eine Messgröße, um den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu bestimmen. Wir nehmen uns selbst in die Pflicht, unseren Energieverbrauch soweit wie möglich zu reduzieren und die damit verbundenen Emissionen zu minimieren. Als angesehenes steirisches Unternehmen wollen wir schließlich der Region so wenige Emissionen wie möglich zumuten, mit dem Ziel kommenden Generationen eine intakte Umwelt zu sichern.

- Ein hoher Energieeinsatz und Emissionen verstärken die Klimakrise, welche zu erheblichen Veränderungen in Ökosystemen führt. Dadurch stehen wir vor großen Herausforderungen – auf ökologischer, sozialer und ökonomischer Ebene.
- Die Reduktion von CO₂-Emissionen ist deshalb unerlässlich und wird entlang der gesamten Wertschöpfungskette angestrebt.

Wir sind darauf bedacht, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unseren Corporate Carbon Footprint möglichst gering zu halten. Als eine Maßnahme haben wir bereits 2015 ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50.001 eingeführt. Das Gebäude am Standort in Raaba-Grambach ist außerdem ÖGNI zertifiziert. Die Infrastruktur des Raiffeisen Rechenzentrums erhielt die Zertifizierungen ANSI/TIA-942 und EN 50600 für höchste Gebäudestandards. Wir arbeiten stetig daran, unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, um für die nächsten Generationen eine intakte Umwelt zu erhalten. Mit den Maßnahmen, die wir heute treffen, gestalten wir schließlich die Welt von morgen.

Energiemanagement

Aktuell können wir mit unserem zertifizierten Energiemanagementsystem den Energieeinsatz optimieren, um eine nachhaltigere Nutzung zu erreichen. Hierfür haben wir ein konstantes Monitoring der Energiedaten etabliert und verwenden Messgeräte, mit denen wir unseren Energieeinsatz überwachen. Bei starken Abweichungen im Energieverbrauch sind wir in der Lage, mit sofortigen Maßnahmen zu reagieren. Ein eigenes Energieteam, dieses setzt sich aus Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Facility Management und Haustechnik zusammen, hat den Energieverbrauch im Blick. Es bringt Verbesserungsvorschläge zur Steigerung der Energieeffizienz ein und steht den Kolleg:innen im Büro- und Filialbetrieb mit seinem Know-how zur Seite, um Energieeffizienzmaßnahmen umzusetzen.

Eine Maßnahme, die wir in unserem Haus gesetzt haben, betrifft die Beschaffung von Informations- und Kommunikationstechnik. Wir achten darauf, den Ressourcen- und Energiebedarf zu minimieren. In unserem Unternehmen verwenden wir ausschließlich Geräte von Herstellern mit Energiezertifikaten (z.B. Standards gemäß The Eco Declaration, Energystar). Daher betrug 2021 der Anteil an IT-Geräten mit Energiezertifikaten, ebenso wie schon die drei Jahre zuvor, 100 %.

Energieeinsatz

2021 hatte der Konzern einen Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb im Ausmaß von 3.606.297 kWh (2020: 4.330.732 kWh). Zwischen 2014, dem Jahr als die Konzernzentrale in Raaba-Grambach eröffnet wurde, und 2021 konnten wir diesen um 40,13 % senken. Somit beträgt die jährliche Einsparung in diesem Zeitraum im Durchschnitt 1.695.622 kWh. Der durchschnittliche Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb pro Mitarbeiter in Vollzeitäquivalent (VZÄ) belief sich 2021 auf 4.063,30 kWh.

Die Reduktion unseres Energieverbrauchs in den vergangenen Jahren führen wir neben der durch vermehrte Homeoffice-Arbeit verringerten Präsenz unserer Mitarbeiter:innen in der Bank auf verschiedene Maßnahmen zurück. Einerseits konnte die RLB Steiermark die Wärmerückgewinnung steigern. Außerdem wurde etwa beim Austausch von Leuchtkörpern darauf geachtet, neuere Standards zu verwenden. Daneben sorgen wir auch für Bewusstseinsbildung beim Nutzerverhalten unserer Mitarbeiter:innen. Das trägt dazu bei, die Energieeffizienz am Arbeitsplatz zu erhöhen. Künftig werden wir die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen hinsichtlich energiebezogener Themen im Unternehmen noch weiter in den Fokus rücken.

Erneuerbare Energien

Um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, legen wir Wert darauf, vermehrt Energie aus erneuerbaren Quellen zu nutzen. 68,8 % unseres Gesamtenergieverbrauchs fielen 2021 auf erneuerbare Energien. Bei erneuerbaren Ressourcen setzen wir am Standort Raaba-Grambach auf eine installierte Photovoltaikanlage und Wärmerückgewinnung. Als weitere Maßnahme für einen nachhaltigen Umgang mit dem Energieverbrauch, nutzt die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG zum Heizen sowie Kühlen des Gebäudes in Raaba Tiefensonden und Brunnenwasser.

Durch die in Raaba-Grambach installierte Photovoltaikanlage haben wir 2021 396.270 kWh an Strom aus erneuerbaren Energien gewonnen. Bei der Anlage handelt es sich um eine OeMAG-Anlage. Die erzeugte Energie wird in das Netz der Energie Steiermark eingespeist. Ab 2028 werden wir die Anlage auf Überschusseinspeisung umstellen. Ab diesem Zeitpunkt können wir die erzeugte Energie in unsere Energiebilanz einfließen lassen. Seit der Inbetriebnahme 2015 konnten wir dank der Photovoltaikanlage mithelfen, etwa 1.533,3 Tonnen an CO₂-Emissionen einzusparen.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, den durchschnittlichen Stromverbrauch pro Mitarbeiter in VZÄ auf unter 3.000 kWh pro Jahr zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir im Jahr 2021 erreicht. Der jährliche Stromverbrauch 2021 pro Mitarbeiter in VZÄ betrug durchschnittlich 2.796,90 kWh (2020: 3.039,6 kWh).

Corporate Carbon Footprint

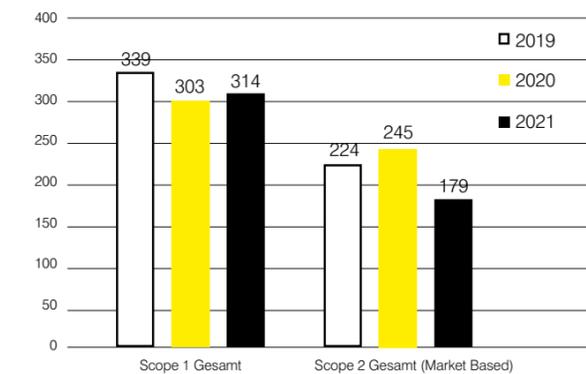
Der Corporate Carbon Footprint (CCF) der RLB Steiermark für das Geschäftsjahr 2021 wurde nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocol erstellt. Er quantifiziert den Treibhausgas-Fußabdruck aller 28 Standorte und erfasst die unternehmensbedingten und relevanten Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten. In den CCF werden jene Emissionen, die ein Unternehmen direkt oder indirekt verursacht, eingerechnet. Im Rahmen des CCF der RLB Steiermark werden die Emissionen aus Scope-1 die Scope-2 dargestellt. Scope 1 betrifft Emissionen, die direkt im Unternehmen anfallen. Bei der Berechnung für die RLB Steiermark waren dies die Bereiche Mobilität (Diesel und Benzin) sowie die Heizung (Erdgas). In Scope 2

werden indirekte Treibhausgas-Emissionen aus dem Bezug von Strom, Wärme und Prozessdampf berücksichtigt, im Falle der RLB Steiermark Strom und Fernwärme.

	Emissionen in t CO ₂ e [market based]	Emissionen in t CO ₂ e [location based]
Scope 1	314	314
Scope 2	179	405
GESAMT	493	719

Bei der „Market based Methode“ werden Emissionen basierend auf dem tatsächlichen Energiemix des Unternehmens berechnet. Die „Location based Methode“ quantifiziert Emissionen auf Basis der lokalen oder nationalen Grid-Faktoren, das heißt den durchschnittlichen Emissionsfaktoren einer bestimmten geografischen Region.

Corporate Carbon Footprint 2018–2020 [in t CO₂eq]



Die gegenüber der Vergangenheit verringerten Emissionen sind im geringeren Energieverbrauch begründet, sowie der Aktualisierung der Emissionsfaktoren des Umweltbundesamtes bzw. der GEMIS-Datenbank, welche in dieser Berechnung berücksichtigt wurde.

	Emissionen in t CO ₂ e [market based]		
	2020	2021	Veränderung in %
Scope 1	303	314	+ 3,6 %
Scope 2	245	179	- 27 %

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint stellt ein sehr gutes Ergebnis dar und unterstreicht den bewussten Umgang mit Energie. Der CCF der RLB Steiermark ist um rund 80 % kleiner als der Durchschnittswert in unserer Region. Mit dem CCF haben wir die CO₂-Bilanz unseres Unternehmens im Blick. Für die Zukunft gibt es Anhaltspunkte zur weiteren Verbesserung.

Fahrzeuge

Eine Emissionsreduktion wollen wir auf langfristige Sicht auch bei unserem Fuhrpark erreichen. Derzeit umfasst der Fuhrpark 11 Pool-Fahrzeuge, davon drei Elektroautos, vier mehr als im Vorjahr. Nachdem die persönlichen Vor-Ort-Beratungen allerdings coronabedingt stark eingeschränkt waren, betrug deren Auslastung nur 50 %. Wir engagieren uns dafür, neue technologische Möglichkeiten zu nutzen, um klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Um unsere Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen überdies bei der Nutzung von E-Fahrzeugen zu unterstützen, stellen wir 20 Ladestationen bereit.

Eine Übersicht der Kennzahlen inkl. einer Darstellung über die letzten drei Jahre finden Sie im Anhang.

VII. WESENTLICHE RISIKEN

Im Zuge der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts des Unternehmens wurden Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug und deren Einschätzung innerhalb der relevanten Funktionen der RLB Steiermark diskutiert. Es wurden die Auswirkungen der nichtfinanziellen Risiken auf das Unternehmen, aber auch auf die Umweltbelange, Arbeitnehmer- und sozialen Belange, die Vermeidung von Korruption und Bestechung und die Achtung von Menschenrechten, bewertet.

Relevante Nachhaltigkeitsthemen der RLB Steiermark wurden hinsichtlich möglicher Risiken analysiert. Es wurden zwar relevante Risiken identifiziert, aufgrund der Handhabung dieser Risiken sind diese aber eher als gering einzustufen sowie auch deren Auswirkung auf die Umwelt, Gesellschaft, Arbeitnehmer:innen und Einhaltung der Compliance-Richtlinien.

Um langfristig erfolgreich am Markt bestehen zu können, ist eine aktive Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen entscheidend. Aus diesem Grund wird nachhaltige Entwicklung als wesentlicher Bestandteil in der Strategieentwicklung berücksichtigt. Insbesondere mit der Gestaltung unserer Produkte und Dienstleistungen können wir direkt Einfluss auf die Auswirkungen aber auch auf die Chancen und Risiken, die damit verbunden sind, nehmen.

Als Bank sind wir uns bewusst, dass Entwicklungen wie die Klimakrise und die Biodiversitätskrise Risiken für unsere unternehmerische Tätigkeit und für unsere Stakeholder darstellen. Aus diesem Grund sehen wir es als essentiell, Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft zu berücksichtigen. Das machen wir beispielsweise mit der Umsetzung von Ausschlusskriterien oder gezielte Förderung von Produkten, die nachhaltige Entwicklung unterstützen. Ein Beispiel dafür ist die Finanzierung von nachhaltigen Immobilien und die Finanzierung zur Unterstützung der Energiewende. Auf einer Ebene mit ökologischen Aspekten ist die Achtung der Menschenrechte ein entscheidendes Kriterium bei Finanzierungs- und Veranlagungsprodukten. Um negative Auswirkungen zu reduzieren, ist Transparenz bei nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen entscheidend.

Ein weiteres relevantes Risiko für uns ist die Servicequalität. Sie ist ein essentieller Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens, da sie die Kundenbeziehungen aus unserer Sicht entscheidend beeinflusst. Die RLB Steiermark ist sich dieses potentiellen Risikos bewusst und setzt daher gezielt Maßnahmen, um eine hohe Servicequalität sicherzustellen. Durch regelmäßiges Monitoring der Kundenzufriedenheit, Bewertung der Beratungsqualität, Beschwerdemanagement und Schulung der Mitarbeiter:innen werden negative Auswirkungen auf Kund:innen vermieden. Wir bauen auf langfristige Kundenbeziehungen und begleiten unsere Kund:innen bestmöglich in den verschiedenen Lebensphasen.

Das Vertrauen unserer Kund:innen und Geschäftspartner:innen ist die Basis für unsere Tätigkeit als Finanzdienstleister. Aus diesem

Grund sind Geschäftsethik und gelebte Werte unerlässlich. Neben Compliance als Grundvoraussetzung setzen wir durch Anweisungen und Schulungen Rahmenbedingungen, um stets hohe ethische Standards zu erfüllen. Damit werden potentielle Risiken wie Korruption oder Nicht-Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien für Kund:innen, Geschäftspartner:innen und Mitarbeiter:innen reduziert.

Um die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells sicherzustellen und den geänderten Kundenanforderungen gerecht zu werden, wurde das Konzept der „Digitalen Regionalbank“ entwickelt. Die RLB Steiermark reagiert aktiv auf die demographische Entwicklung der Kundenstruktur. Negative Auswirkungen auf Kund:innen werden durch die Kombination von persönlicher Beratung und digitalen Services vermieden. Es werden alle Kundengruppen bei der Gestaltung von Leistungen beachtet. Zudem werden neue technologische Entwicklungen am Markt durch die digitale Regionalbank berücksichtigt. Durch den verstärkten Einsatz von Online-Services können positive Auswirkungen auf die Umwelt erzielt werden, zum Beispiel durch ein verringertes Verkehrsaufkommen der Kund:innen und reduzierten Papierverbrauch. Innovation und Digitalisierung sind ein wichtiger Bestandteil, um attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und neue nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Nichtsdestotrotz bringen diese auch neue Herausforderungen mit sich. Ein relevantes Thema dabei ist Datenschutz und Datensicherheit. Da insbesondere persönliche Daten in hohem Maße schützenswert sind, setzten wir umfangreiche Maßnahmen, um die Risiken für unsere Kund:innen und unser Unternehmen zu minimieren. Die Maßnahmen umfassen u.a. technische Vorkehrungen aber auch die Schulung der Mitarbeiter:innen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Risikomanagement sind Personalthemen. Für bestimmte Expertenpositionen im Unternehmen gibt es nur eine geringe Anzahl an qualifizierten Personen. Durch Employer-Branding hat es die RLB Steiermark jedoch geschafft, sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren. Um negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer und das Unternehmen zu vermeiden, wird die Marke RLB Steiermark als Arbeitgeber kontinuierlich weiterentwickelt.

Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten an. Durch Aus- und Weiterbildung werden zahlreiche Risiken reduziert. Einerseits sind Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen wichtig, um Aufgaben im Arbeitsalltag qualitativ hochwertig erfüllen zu können. Durch gut ausgebildete Mitarbeiter:innen wird die Resilienz der Organisation gestärkt. Andererseits wird die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen gefördert und ihr Wert als qualifizierte Fachkraft gesteigert. Zusätzlich profitieren Kund:innen von der optimalen Betreuung. Weiterbildungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit können außerdem negative Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren.

Da eine übermäßige Belastung am Arbeitsplatz zur Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter:innen führen kann, wird auch dieses potentielle Risiko von der RLB Steiermark behandelt. Durch eine regelmäßige Evaluierung der Arbeitsplätze und auch zahlreiche Aktivitäten des Unternehmens und des Betriebsrats kann das Risiko als gering eingestuft werden.

Ein Mangel an Diversität im Unternehmen kann negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange sowie auch auf die Kund:innen haben. Die RLB Steiermark hat sich dazu entschieden, eine Frauenquote für den Aufsichtsrat und den Vorstand sowie für die Führungsebene festzulegen. Damit soll sichergestellt werden, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen gesteigert wird.

Mit einem Bündel an Maßnahmen und Rahmenbedingungen wollen wir einen attraktiven Arbeitsplatz für aktuelle und zukünftige Mitarbeiter:innen anbieten. Durch einen zukunftssicheren Arbeitsplatz können wir zusätzlich die Risiken für Arbeitnehmer:innen reduzieren.

Maßnahmen im Bereich gesellschaftliches Engagement nutzt die RLB Steiermark als Chance für einen positiven Beitrag für die Gesellschaft. Durch Aktivitäten der RLB Steiermark in diesem Bereich können positive Auswirkungen auf die Kund:innen und Menschen in der Region erreicht werden.

Aufgrund der unternehmerischen Tätigkeit der RLB Steiermark sind die direkten Auswirkungen auf die Umwelt grundsätzlich als gering

einzustufen. Nichtsdestotrotz arbeiten wir daran, die ökologischen Auswirkungen kontinuierlich zu verringern und durch Umsetzen verschiedener Maßnahmen die Ressourcen- und Energieeffizienz zu erhöhen. Dazu zählen die stetige Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierung, Energiesparmaßnahmen, der Einsatz erneuerbarer Energie und ökologische Kriterien bei Neubauten und Renovierungen.

Weitere Informationen zum Risikomanagement sind dem Risikobericht im Geschäftsbericht der RLB Steiermark zu entnehmen. Konkrete Maßnahmen zu den einzelnen Themen sind den Kapiteln im Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

Die Kriegereignisse in der Ukraine zeigten neben den geopolitischen Konsequenzen sofort unmittelbare Folgen von internationaler Tragweite auf Finanz- und Rohstoffmärkten, die nicht nur auf die Euro-Zone beschränkt sein werden. Da dieser Konflikt nach dem 31.12.2021 entstand, erfolgt keine weitere Beurteilung in diesem Bericht. Wir möchten aber darauf aufmerksam machen, dass Raiffeisen mit zahlreichen Aktionen Unterstützung für die Zivilbevölkerung in der Ukraine, insbesondere für flüchtende Menschen aus dem Krisengebiet unterstützend tätig ist.

VIII. INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Offenlegung der Taxonomiefähigkeit

Die RLB Steiermark legt hiermit die Quoten der taxonomiefähigen Risikopositionen offen. Dies erfolgt zur Erfüllung des Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-VO) in Verbindung mit der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178, Artikel 10, Absatz 3.

Es wurde eine Portfolioanalyse auf Basis der Bilanzdaten mit Stichtag 31.12.2021 durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse zur Taxonomiefähigkeit werden in untenstehender Tabelle dargestellt. Über die Offenlegung dieser Quoten hinaus, wird im Anschluss eine qualitative Beschreibung die Berechnungsmethodik ergänzt.

Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	6,96 %
Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva	44,43 %
Anteil der Risikopositionen gegenüber Zentralregierungen, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Risikopositionen aus Derivaten an den gesamten Aktiva	21,94 %
Anteil der Risikopositionen gegenüber Nicht-NFRD-Unternehmen an den gesamten Aktiva	19,65 %
Anteil der Risikopositionen beim Handelsportfolio an den gesamten Aktiva	0,28 %
Anteil der Risikopositionen bei täglich fälligen Interbankendarlehen an den gesamten Aktiva	8,14 %

Alle oben angegebenen Quoten wurden anhand der Vorlage zur Ermittlung der Green Asset Ratio sowie der aktuell vorliegenden Q&As zu oben genannten Normen ermittelt. Die Datengrundlage zur Berechnung der Quoten ist die FINREP Meldung des Konzerns der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG per Stichtag 31.12.2021. Alle relevanten Risikopositionen werden im Verhältnis zur Bilanzsumme dargestellt, das bedeutet, dass für alle oben angeführten Quoten die Bilanzsumme per 31.12.2021 als Nenner herangezogen wurde.

Quote 1: Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva
Zur Identifikation der Taxonomiefähigkeit wurde der NACE-Code der jeweiligen Gegenparteien herangezogen. Darüber hinaus wurden Privatkund:innen anhand der internen Schlüssel und des Verwen-

dungszwecks des Darlehens ermittelt. Als taxonomiefähig werden Wirtschaftsaktivitäten gesehen, welche mit der Definition des Taxonomie-Kompasses der Europäischen Kommission im Einklang stehen. Risikopositionen von Unternehmen werden nur dann als taxonomiefähig angesehen, wenn die Gegenpartei zusätzlich den NFRD-Pflichten unterliegt.

Finanzierungen des privaten Wohnbaus werden als taxonomiefähig angesehen. Eine Berücksichtigung der jeweiligen Risikopositionen von taxonomiefähigen Unternehmen erfolgt aber nur und im entsprechenden Ausmaß, wenn das jeweilige Unternehmen auch die relevanten Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit publiziert hat. Für das Jahr 2021 konnten daher ausschließlich private Wohnbaufinanzierungen sowie Risikopositionen von zwei Unternehmen in die Berechnung aufgenommen werden.

Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der neuen Berichtspflichten sukzessive die notwendigen Informationen von Unternehmen publiziert werden und die daraus resultierenden Daten eine Steigerung dieser Quote 1 herbeiführen werden.

Quote 2: Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva
Zur Berechnung von nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten wurde die Bilanzsumme abzüglich der Zähler aus Quote 1, 3, 4, 5 und 6 herangezogen und in Verhältnis zur Bilanzsumme gestellt. Für die Quoten 3 bis 6 wurden die in der Definition der Quoten genannten Bestandteile des Portfolios in Verhältnis zur Bilanzsumme gesetzt.

Zusätzlich dürfen wir noch freiwillig die Kennzahl „Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten unter Berücksichtigung von „Nicht NFRD pflichtigen Unternehmen““ offenlegen. Diese Kennzahl entspricht dem Anteil der Quote 1 inkl. der Berücksichtigung der Risikopositionen von nicht NFRD pflichtigen Unternehmen welchen eine taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivität zugewiesen wurde.

Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten unter Berücksichtigung von „Nicht NFRD pflichtigen Unternehmen“.	26,61 %
---	---------

IX. ANHANG

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Kennzahl	2019	2020	2021	Einheit
Anzahl der Privatkunden mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	52.369	52.170	48.750	Kunden
Anteil der Privatkunden mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	59	60	66	%
Anzahl der Firmenkunden mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	5.347	5.946	4.986	Kunden
Anteil der Firmenkunden mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	51	52	53	%
Durchschnittliche Note der Kundenbewertungen (Bewertung per SMS, nur RLB AG)	1,08	1,05	1,06	Note
Anzahl regionaler Finanzierungen für Privatkunden (Steiermark)	21.562	19.273	15.486	Konten
Volumen regionaler Finanzierungen für Privatkunden (Steiermark)	972.057.685	971.879.788	809.100.585	EUR
Anteil regionaler Finanzierungen für Privatkunden (Volumen, Steiermark)	81,00	78,00	76,00	%
Anzahl regionaler Finanzierungen für Firmenkunden (Steiermark)	9.756	9.131	8.168	Konten
Volumen regionaler Finanzierungen für Firmenkunden (Steiermark)	2.948.256.700	2.924.118.612	2.798.684.411	EUR
Anzahl regionaler Ersteinlagen von Privatkunden (Steiermark)	104.283	104.492	87.844	Konten
Volumen regionaler Ersteinlagen von Privatkunden (Steiermark)	1.128.635.605	1.198.754.181	1.124.106.529	EUR
Anteil regionaler Ersteinlagen von Privatkunden (Volumen, Steiermark)	90	89	89	%
Anzahl regionaler Ersteinlagen von Firmenkunden (Steiermark)	10.577	12.246	8.932	Konten
Volumen regionaler Ersteinlagen von Firmenkunden (Steiermark)	1.581.880.330	1.691.514.020	1.824.339.935	EUR
Anteil regionaler Ersteinlagen von Firmenkunden (Steiermark)	71	71	70	%
Finanzierungen im Bereich Erneuerbarer Energie	49 Mio.	46 Mio.	43	EUR
Finanzierungen für energieeffiziente Gebäude	308 Mio.	398 Mio.	485,4 Mio.	EUR
Finanzierungen in zertifizierte Immobilienprojekte/Gebäude	95 Mio.	115 Mio.	111,4 Mio.	EUR
Anteil am gesamten Finanzierungsvolumen (Gesamtbasis: Firmenkunden-Finanzierungen)	6,10	7,21	8,3	%
Anzahl der Finanzierungen für die nachhaltige Schaffung und Sanierung von Wohnraum (geförderte Wohnbaufinanzierungen)	2.508	2.280	1.893	Stück
Volumen der Finanzierungen für die nachhaltige Schaffung und Sanierung von Wohnraum (geförderte Wohnbaufinanzierungen)	393.218.000	379.921.000	373.190.000	EUR
Anzahl ökologischer Leasingfinanzierungen im Fahrzeugbereich	343	383	613	Stück Strom & Hybrid
Volumen ökologischer Leasingfinanzierungen im Fahrzeugbereich	13,2 Mio.	14,4 Mio.	23,0 Mio.	EUR
Gesamtvolumen aller in Nachhaltigkeits-Fonds angelegten Gelder	125,5 Mio.	146 Mio.	252 Mio.	EUR
Anteil der in Nachhaltigkeits-Fonds veranlagten Gelder	4,29	5,00	9,4	%
Anzahl der ausgebildeten Nachhaltigkeits-Berater	40	39	41	MA
Gesamtanzahl der Kunden, die Online-Banking nutzen (Mein ELBA + ELBA-App)	44.634	46.359	353.000	Kunden
Anteil der Kunden, die Online-Banking nutzen (Mein ELBA + ELBA-App) an der Gesamtkundenanzahl (mind. 1 Produkt)	99,00	99,25	98	%

Mitarbeiter

Kennzahl	2019	2020	2021	Einheit
Gesamtmitarbeiteranzahl	1.119	1.084	1.020	Headcount
Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten	958	938,78	867,53	VZÄ
Anteil der Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung	28,33	27,21	27,65	%
Altersstruktur: Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre	8,76 (<30 Jahre)	8,21 (<30 Jahre)	8,53 (<30 Jahre)	%
	49,60 (30–50 Jahre)	47,88 (30–50 Jahre)	46,67 (30–50 Jahre)	
	41,64 (>50 Jahre)	43,91 (>50 Jahre)	44,80 (>50 Jahre)	
Neue Angestellte (100 % in der Region Österreich)			42	Headcount
Neue weibliche Angestellte (Anzahl)			19	Headcount
Neue weibliche Angestellte (Rate)			45,24	%
Neue männliche Angestellte (Anzahl)			23	Headcount
Neue männlicher Angestellte (Rate)			54,76	%
Altersstruktur: Anzahl der neuen Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre			27 (<30 Jahre)	Headcount
			14 (30–50 Jahre)	
			1 (>50 Jahre)	
Altersstruktur: Rate der neuen Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre			64,29 (<30 Jahre)	%
			33,33 (30–50 Jahre)	
			2,38 (>50 Jahre)	
Fluktuationsrate	5,81	8,49	7,75	%
Angestelltenfluktuation (100 % in der Region Österreich) auf Grund von Kündigung, Ruhestand oder Tod			71	Headcount
Angestelltenfluktuation weiblicher Angestellten (Anzahl)			38	Headcount
Angestelltenfluktuation weiblicher Angestellten (Rate)			53,52	%
Angestelltenfluktuation männlicher Angestellten (Anzahl)			33	Headcount
Angestelltenfluktuation männlicher Angestellten (Rate)			46,48	%
Altersstruktur: Anzahl der Angestelltenfluktuation von Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre			11 (<30 Jahre)	Headcount
			21 (30–50 Jahre)	
			39 (>50 Jahre)	
Altersstruktur: Rate der Angestelltenfluktuation von Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre			15,49 (<30 Jahre)	%
			29,58 (30–50 Jahre)	
			54,93 (>50 Jahre)	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	16,82	17,1	16,98	Jahre
Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen	3,13	2,31	2,84	%
Anzahl der Mitarbeiter, die nicht direkt im Konzern angestellt sind	20	12	15	MA
Gesamtausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung	51.200	72.700	52.000	EUR
Durchschnittliche Pro-Kopf-Ausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung	45,76	67,07	50,98	EUR
Durchschnittliche Krankenstandstage pro Mitarbeiter (SOLL-Arbeitstage)	8	7	8	Tage
Arbeitsunfälle	11	4	2	Unfälle
Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft	48,61	49,08	48,92	%
Anteil von Frauen in Führungspositionen	17,22	16,89	21,01	%

Anzahl der Mitarbeiter in Karenz (plus Bildungskarenz, Mutterschutz, unbez. Urlaub)	43	39	29	MA
Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderungen	31	31	29	MA
Fälle von Diskriminierungen	0	0	0	Fälle
Gesamtausgaben für Aus- und Weiterbildung	897.676,66	454.956,52	492.665,37	EUR
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter (Angestellte + Führungskräfte)	802,21	419,7	483,01	EUR
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Angestelltem	773,36	391,37	446,24	EUR
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Führungskraft	987,20	598,88	717,96	EUR
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Mitarbeiter (Angestellte + Führungskräfte)	3,05	1,92	2,44	Tage
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Angestelltem	2,97	1,82	2,24	Tage
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Führungskraft	3,58	2,55	3,69	Tage
Anteil geschulte Mitarbeiter	93,92	65,5	91,76	%
Anteil der Mitarbeiter, mit denen ein jährliches Mitarbeitergespräch geführt wird	96	96	87	%

Umwelt

Kennzahl	2019	2020	2021	Einheit
Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb	4.436.313	4.330.732	3.606.297	kWh
Anteil an erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch	70	65,9	68,8	%
Durchschnittlicher Energieverbrauch pro Mitarbeiter (VZÄ)	4.630,81	4.613,15	4.063,30	kWh
Gesamtstromverbrauch	3.097.714	2.853.520	2.482.330	kWh
Durchschnittlicher Stromverbrauch pro Mitarbeiter (VZÄ)	3.233,52	3.039,60	2.796,90	kWh
Gesamtwärmebedarf	1.338.599	1.477.212	1.123.967	kWh
Anteil des Wärmebedarfs der durch Fernwärme abgedeckt wird (Standort Raaba)	7,4	9,1	8,0	%
Anteil des Wärmebedarfs der durch die Wärmerückgewinnung abgedeckt wird (Standort Raaba)	93,6	90,9	92,0	%
Durchschnittlicher Wärmebedarf pro Mitarbeiter (VZÄ)	1.397,28	1.573,54	1.266,40	kWh
Gewonnene Energie durch die PV-Anlage (Standort Raaba)	391.452	381.670	396.270	kWh
Einsparungen von CO ₂ -Emissionen durch die Photovoltaikanlage seit 2015 (Standort Raaba)	1.000	1.200	1.233,3	t
Anteil an IT-Geräten mit Energiezertifikaten	100	100	100	%
Gesamtpapierverbrauch	29.548	20.755	13.052	kg
Papierverbrauch pro Mitarbeiter (VZÄ)	30,8	22,1	14,7	kg
Gesamtwasserverbrauch (Standort Raaba)	4.593	2.104	3.910	m ³
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter (VZÄ, Standort Raaba)	7,16	3,30	4,51	m ³
Gesamtanzahl der Poolfahrzeuge und der Elektroautos	7 Poolfahrzeuge davon 2 E-Autos	7 Poolfahrzeuge davon 3 E-Autos	11 Poolfahrzeuge, davon 3 E-Autos	
Durchschnittlicher Treibstoffverbrauch bei Poolautos (l/100km)	5,72	5,48	5,31	litr.
Corporate Carbon Footprint (Emissionen market based)	563,00	548,00	492,60	Tonnen CO ₂ e
Corporate Carbon Footprint (Emissionen location based)	2.889,00 neu: 1.326,00 *	1.202,00	719,35	Tonnen CO ₂ e

GRI 2: Standardangaben

GRI 2-9

A. Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Gremien des höchsten Kontrollorgans.	Dualistisches System – gegliedert in Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse gebildet: Prüfungsausschuss Nominierungsausschuss Vergütungsausschuss Risikoausschuss
B. Gremien der höchsten Kontrollorgane, die für Entscheidungen und die Aufsicht des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind.	Sowohl der Aufsichtsrat selbst als auch seine Ausschüsse sind für Entscheidungen und die Aufsicht des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig.
C. Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien, aufgeschlüsselt nach:	Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Ausschüsse sind von Mitgliedern des Aufsichtsrates besetzt.):
I. Führungskraft oder Nicht-Führungskraft;	Arbeitnehmer-Verehrer: Führungskraft: 0 Nicht-Führungskraft: 7
II. Unabhängigkeit;	Wir sehen 15 Personen als unabhängig an
III. Dauer der Position im Kontrollorgan;	durchschnittlich 10 Jahre
IV. Anzahl der sonstigen wichtigen Positionen und Verpflichtungen jeder Person sowie die Art der Verpflichtungen;	Eigentümergeber: 10 Universität/Fachhochschule: 2 Kammer: 1 Vom Betriebsrat entsendet: 7
V. Geschlecht;	15 männlich, 5 weiblich
VI. Anteil von unterrepräsentierten sozialen Gruppen im Kontrollorgan;	0
VII. Kompetenzen bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen;	20
VIII. Repräsentation der Stakeholder	10

GRI 2-10

A. Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Gremien.	Das Nominierungs- und Auswahlverfahren erfolgt unter Berücksichtigung der Kenntnisse und Fähigkeiten sowie einer angemessenen Diversität hinsichtlich Region, berufliche Erfahrung, Geschlecht etc.
B. für die Nominierung und Auswahl von Mitgliedern des höchsten Kontrollorgans verwendete Kriterien, einschließlich ob und wie:	
I. Ansichten der Stakeholder (einschließlich Anteilseigner) einbezogen sind;	Berücksichtigt im Rahmen der Hauptversammlung
II. Diversität Berücksichtigung findet;	Berücksichtigt im Rahmen des Fit & Proper Prozesses
III. Unabhängigkeit Berücksichtigung findet;	Berücksichtigt im Rahmen der regulatorischen Vorgaben
IV. Expertise und Erfahrungen bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen Berücksichtigung finden.	Berücksichtigt im Rahmen des Fit & Proper Prozesses

GRI 2-11	
<p>A. Ob der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch ein leitender Angestellter der Organisation angehört.</p> <p>B. Wenn der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch ein leitender Angestellter ist, müssen seine Funktion innerhalb der Geschäftsleitung der Organisation, die Gründe für diese Regelung beschrieben werden. Außerdem ist anzuführen, wie Interessenkonflikte vermieden und gemildert werden.</p>	nein
GRI 2-12	
<p>A. Rollen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung der Zwecke, Unternehmenswerte oder -mission, Strategien, Richtlinien und Ziele der Organisation bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen.</p> <p>B. Rolle des höchsten Kontrollorgans in der Beaufsichtigung der Due Diligence und anderer Prozesse, um die Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zu identifizieren und Menschen, inklusive</p> <p>I. ob und wie das höchste Leitungsorgan mit Stakeholdern zusammenarbeitet um diese Prozesse unterstützen;</p> <p>II. wie das höchste Leitungsorgan die Ergebnisse dieser Prozesse berücksichtigt;</p> <p>C. Beschreiben Sie die Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Prozesse der Organisation, wie in 2-12-b beschrieben, und geben Sie die Häufigkeit des Reviews an.</p>	<p>Sowohl der Aufsichtsrat, als auch der Vorstand sowie die Führungskräfte der RLB Stmk AG spielen dabei eine wesentliche Rolle.</p> <p>Der Aufsichtsrat der RLB Stmk AG besteht größtenteils aus Eigentümervertretern und befasst sich mit diesen Themen im Rahmen der tourlichen Berichterstattung. In den Sitzungen werden Fragen und Anregungen der Mitglieder diskutiert. Weiters ist der genossenschaftliche Auftrag der Mitgliederförderung in der Satzung der RLB Stmk geregelt.</p> <p>Die Aufgaben, die dem Aufsichtsrat obliegen, sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats geregelt und werden im Rahmen von tourlichen Beschluss- und Berichtspunkten präsentiert. Nach anschließender Diskussion erfolgt die Kenntnisnahme bzw. Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat. Weiters werden Gespräche zu kritischen Themen mit unabhängigen Prüfern geführt.</p>
GRI 2-13	
<p>A. Beschreiben Sie, wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen delegiert, einschließlich:</p> <p>I. ob es leitende Angestellte mit Verantwortung für das Management von Auswirkungen ernannt hat,</p> <p>II. ob es die Verantwortung für das Management der Auswirkungen an andere Angestellte delegiert hat</p> <p>B. Beschreiben Sie den Prozess und die Häufigkeit, mit der leitende Angestellte oder andere Mitarbeiter an das höchste Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation über Wirtschaft, Umwelt und Menschen berichten</p>	<p>Der Aufsichtsrat ist das höchste Überwachungsorgan und operativ selbst nicht tätig. Die Letztverantwortung obliegt dem Vorstand.</p> <p>Im Rahmen einer tourlichen Berichterstattung gemäß der Geschäftsordnung, regulatorischen Vorgaben bzw. anlassbezogen.</p>

GRI 2-14	
<p>A. Berichten Sie, ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig ist. Falls ja, beschreiben Sie den Prozess zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen</p> <p>B. wenn das höchste Leitungsorgan nicht für die Prüfung und Genehmigung berichteter Informationen zuständig ist, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, erläutern Sie den Grund dafür.</p>	<p>Die Aufgaben des Aufsichtsrats sind in seiner Geschäftsordnung geregelt. In den tourlichen Sitzungen werden zur Unterstützung der Entscheidungspunkte diese umfassend seitens des verantwortenden Vorstands berichtet (sowie themenabhängig durch einen externen Prüfer) und anschließend diskutiert. Abschließend erfolgt die Beschlussfassung bzw. Kenntnisnahme durch den Aufsichtsrat.</p>
GRI 2-15	
<p>A. Verfahren des höchsten Kontrollorgans zur Sicherstellung, dass <u>Interessenkonflikte</u> vermieden und mit ihnen angemessen umgegangen wird.</p> <p>B. ob Interessenkonflikte <u>Stakeholdern</u> gegenüber offengelegt werden, einschließlich als Mindestangabe:</p> <p>I. Mitgliedschaft in mehreren Gremien/ Kontrollorganen;</p> <p>II. Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern;</p> <p>III. Vorhandensein eines Mehrheitsanteilseigners;</p> <p>IV. verbundene Parteien, ihre Beziehungen, Transaktionen und ausstehende Salden.</p>	<p>Die RLB Stmk AG hat eine eigene Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie Mitarbeiter:innen. Jede/r Mitarbeiter:in muss in der Lage sein, unvoreingenommen zu handeln. Weiters wurden Maßnahmen zur Minderung potenzieller Interessenkonflikte von den Leitungsorganen gesetzt. Die Letztentscheidung, ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht, obliegt dem Vorstand.</p> <p>Jedes <u>Leitungsorganmitglied</u> hat mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Leitungsorgans und im Interesse der RLB Stmk AG und deren Kunden zu handeln. Beim Vorliegen eines Interessenkonflikts sind vom betroffenen Leitungsorganmitglied folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offenlegung des Interessenkonflikts - Vertrags- und Transaktionsgenehmigungen - Stimmverbot eines Leitungsorgans <p>Eine generelle Offenlegung gegenüber Stakeholdern erfolgt nicht.</p>
GRI 2-16	
<p>A. Verfahren zur Übermittlung kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan.</p> <p>B. Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan während der Berichtsperiode mitgeteilt wurden.</p>	<p>Im Vorstand beschlossene kritische Anliegen werden gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats bzw. anlassbezogen zur Information/finalen Entscheidung in den tourlichen Sitzungen des Aufsichtsrats behandelt.</p> <p>Kritische bzw. wesentliche Aufgaben sind z.B. gemäß Geschäftsordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Bestellung und Abberufung des Vorstands, - die Festlegung, Genehmigung und Überwachung der Umsetzung der Geschäftsstrategie, einer wirksamen internen Governance, Ziele des Liquiditätsmanagements, etc. - die Prüfung des Jahresabschlusses, des Vorschlags der Gewinnverteilung und des Lageberichts; Feststellung des Jahresabschlusses unter Zuziehung des Abschlussprüfers, - die Entgegennahme und Behandlung der Revisionsberichte, - Bewilligung von Risikolimiten, - etc. <p>Pro Berichtsperiode werden rund 30 kritische Tagesordnungspunkte (Beschlusspunkte) dem Aufsichtsrat vorgelegt.</p>

GRI 2-17

A. Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des gesamten Wissens, Fähigkeiten und Erfahrung des höchsten Kontrollorgans zu nachhaltiger Entwicklung. Die Weiterentwicklung und Verbesserung des gesammelten Wissens, Fähigkeiten und Erfahrungen des Aufsichtsrats zu nachhaltiger Entwicklung erfolgt durch fachspezifische Fit & Proper Schulungen.

GRI 2-18

A. Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bezüglich des Umgangs (overseeing the management) mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Dies erfolgt im Rahmen des Fit & Proper Prozesses durch eine Selbstauskunft auf Basis von hinterlegten Zertifikaten sowie sonstiger Expertise.

B. ob solch eine Bewertung durch eine unabhängige Instanz erfolgt oder nicht und wie häufig diese erfolgt. Es erfolgt eine jährliche Evaluierung durch den Nominierungsausschuss. Diese Evaluierung wird stichprobenartig durch unabhängige Prüfer überprüft.

C. Maßnahmen, die als Reaktion auf die Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans ergriffen wurden, inkl. Änderungen bei den Mitgliedern des Kontrollorgans und in der operativen Praxis. Bis dato wurden keine Maßnahmen ergriffen.

GRI 2-19

A. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, einschließlich

- I. fixer und variabler Vergütung,
- II. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
- III. Abfindungen;
- IV. Rückforderungen;
- V. Altersversorgungsleistungen,

B. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte in Zusammenhang mit deren Zielen und Performance im Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen stehen

Konzern			
GRI 2-19		2021	
		Tsd. EUR	Kommentar
A	Vergütung für höchste Kontrollorgane und Führungskräfte		Kontrollorgane und Führungskräfte Stand 31.12.2021
	fixe Vergütung	5.118	inkl. Sachbezüge z.B. für KFZ, Parkplatz, Zusatzversicherung
	variable Vergütung	512	Incentives und Prämien
	Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz	0	
	Abfindungen	0	
	Altersvorsorge	599	

In das Incentive-Modell fließen zum einen individuelle, abteilungs-, bereichs- und unternehmensbezogene Zielsetzungen ein, die im Wesentlichen aus dem einheitlichen Zielekatalog stammen, der in Zusammenarbeit der Bereiche Vertriebsmanagement, Controlling, Compliance und Human Resources erarbeitet und jährlich evaluiert wird.

Die zweite Komponente des Incentive-Modells stellt der vom Unternehmenserfolg abhängige Unternehmensmultiplikator dar. Dieser orientiert sich an der nachhaltigen wirtschaftlichen Situation (u.a. an Jahresüberschuss vor Steuern bzw. EGT, Betriebsergebnis und der mittelfristigen Risiko- und Eigenkapitalsituation) und wird gemäß strategischer und personalpolitischer Überlegungen vom Vorstand aufgrund konkreter Unternehmensergebnisse nach der Leistungsperiode festgelegt.

GRI 2-20

A. Prozess zur Gestaltung der Vergütungspolitik und zur Festlegung der Vergütung, einschließlich:

- I. ob unabhängige Mitglieder des höchsten Kontrollorgans oder ein unabhängiger Vergütungsausschuss den Prozess zur Festsetzung der Vergütung überwacht;
- II. wie die Ansichten von Stakeholdern (einschließlich Shareholder) in Bezug auf die Vergütung gesucht und berücksichtigt werden;
- III. ob Vergütungsberater an der Festlegung der Vergütung beteiligt sind und wenn ja, ob sie unabhängig von der Organisation sind, ihrem höchsten Kontrollorgan und von den leitenden Angestellten;

B. die Ergebnisse der Abstimmungen von Stakeholdern (einschließlich Aktionären) über die Vergütungsrichtlinien und Vorschläge, falls zutreffend.

Die Vergütungspolitik wird einmal jährlich adaptiert und an neue regulatorische Anforderungen angepasst. Anschließend wird diese dem Vergütungsausschuss präsentiert und durch diesen beschlossen. Der Vergütungsausschuss besteht mehrheitlich aus unabhängigen Mitgliedern und Stakeholdern. Ein Mitglied hat die Funktion des Vergütungsexperten inne.

Die Vergütungsrichtlinie wurde in der letzten Sitzung des Vergütungsausschusses einstimmig beschlossen.

X. GRI INHALTSINDEX

Statement of use	Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark berichtet für die Berichtsperiode von 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021 in Übereinstimmung mit den GRI Standards.
GRI 1 verwendet	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standards	Banking Zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht verfügbar

GRI Standard/ Quelle	Angabe	Seite	Auslassung			GRI Sector Standard Ref. No.
			Ausgelassene Anforderung(en)	Begründung	Erklärung	
ALLGEMEINE ANGABEN						
GRI 2: Allgemeine Angaben (2021)	2-1 Details der Organisation	12-13				
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten	13				
	2-3 Berichtsperiode, Frequenz und Kontaktstelle	12				
	2-4 Neudarstellung von Informationen	13				
	2-5 Externe Prüfung	13				
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	18-21				
	2-7 Angestellte	66				
	2-8 Mitarbeiter, die nicht angestellt sind	66				
	2-9 Governance Struktur und Aufbau	30, 69				
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	69				
	2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	70				
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans in der Überwachung des Managements der Impacts	70				
	2-13 Übertragung der Verantwortung zum Management der Impacts	70				
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	71				
	2-15 Interessenskonflikte	71				
	2-16 Kommunikation kritischer Anliegen	71				
	2-17 Kollektives Wissen des höchsten Kontrollorgans	72				
	2-18 Bewertung der Leitung des höchsten Kontrollorgans	72				
	2-19 Vergütungspolitik	72				
	2-20 Verfahren zur Ermittlung der Vergütung	72				

	2-21 Jährliche Gesamtvergütungsquote	-	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Die RLB STMK führt „Vertraulichkeitsbeschränkungen“ als Grund für die Auslassung an.	Die Organisation betrachtet die Informationen als vertraulich bzw. spezifisch und berichtet sie daher nicht öffentlich.	
	2-22 Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	17-19				
	2-23 Politische Verpflichtungen	-	gesamt	Daten sind für die aktuelle Berichtsperiode nicht verfügbar und werden im nächsten Bericht bereitgestellt.	Erstbericht nach GRI.	
	2-24 Einbettung politischer Verpflichtungen	-	gesamt	Daten sind für die aktuelle Berichtsperiode nicht verfügbar und werden im nächsten Bericht bereitgestellt.	Erstbericht nach GRI.	
	2-25 Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen	-	gesamt	Daten sind für die aktuelle Berichtsperiode nicht verfügbar und werden im nächsten Bericht bereitgestellt.	Erstbericht nach GRI.	
	2-26 Verfahren zu Beratung und Bedenken	28-30				
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	28-30				
	2-28 Mitgliedschaften	-	gesamt	Daten sind für die aktuelle Berichtsperiode nicht verfügbar und werden im nächsten Bericht bereitgestellt.	Erstbericht nach GRI.	
	2-29 Ansatz zur Einbeziehung von Interessengruppen	25-26				
	2-30 Tarifverträge	50				
WESENTLICHE THEMEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen	27				
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	27				
REGIONALE WERTSCHÖPFUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	43				

	Eigener Indikator: Ökonomischer Fußabdruck	43-46			
LANGFRISTIGKEIT IN KUNDENBEZIEHUNGEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	47			
	Eigener Indikator: Note in der Kundenbewertung	47			
	Eigener Indikator: Anteil der Kundenbeziehung mit einer Dauer von min. 10 Jahren	47			
NACHHALTIGKEIT DES GESCHÄFTSMODELLS					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	19			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Jahresfinanzbericht 2021			
INNOVATION & DIGITALISIERUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	38-39			
	Eigener Indikator: Nutzerkennzahlen und Trends Online Banking	38			
	Eigener Indikator: Papierverbrauch	39			
VERANLAGUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	40			
	Eigener Indikator: ESG Score in der Eigenveranlagung	40			
	Eigener Indikator: Anteil der in Nachhaltigkeits-Fonds veranlagten Gelder in der Kundenveranlagung	41			
FINANZIERUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	34			
	Eigener Indikator: Anteil nachhaltige Finanzierungen am gesamten Finanzierungsvolumen	37			
NACHHALTIGE PRODUKTE UND SERVICES					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	34			
	Eigener Indikator: wird in den Teilen von Kapitel 4 beschrieben	34-47			
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER MITARBEITER:INNEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	53-55			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	54			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	54			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55			

	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54-55			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	53-55			
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	55			
	Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	55			
WUNSCHARBEITGEBER (ARBEITSBEDINGUNGEN)					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	49-50			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	66			
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	50-53			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	51			
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	51			
OFFENE UND TRANSPARENTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	22			
	Eigener Indikator: Anzahl der Beschwerden	22			
DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	30-31			
GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	30-31			
PRÄVENTION VON KORRUPTION UND BESTECHUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	32			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	32			
GESCHÄFTSETHIK UND GELEBTE WERTE					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	28-30			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	29			
GRI 415: Politische Einflussnahme (2016)	415-1 Parteispenden	29			
GRI 419: sozioökonomische Compliance (2016)	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	30			
NACHHALTIGES BAUEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management wesentlicher Themen	34			
	Eigener Indikator: Finanzierung von nachhaltigen Immobilien	36			

RAIFFEISEN-LANDESBANK STEIERMARK AG

„Geburtsstunde“ 1927

Landeszentrale, Kredit- und Finanzierungsinstitut, Dienstleistungs- und Beratungsstelle der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark

Betriebsstandorte

Firmensitz

8010 Graz, Kaiserfeldgasse 5

Tel.: +43 316 8036-0, Fax: +43 316 8036-3089

Standort Raaba

8074 Raaba-Grambach, Raiffeisen-Platz 1

Tel.: +43 316/4002-0, Fax: +43 316/4002-3089

Briefanschrift

Postfach 847, 8011 Graz

E-Mail: info@rlbstmk.at

www.raiffeisen.at/stmk

Bankleitzahl 38000

S.W.I.F.T.-Code RZSTAT2G

Der Nachhaltigkeitsbericht entspricht dem Nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 267a und 243b UGB.

Im Sinne der besseren Lesbarkeit dieses Geschäftsberichts wird manchmal auf eine geschlechterspezifische Differenzierung der Formulierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten jedoch ausdrücklich für alle Geschlechter.

Herausgeber und Verleger: Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG, F. d. I. v.: Vorstand der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG, Kaiserfeldgasse 5, 8010 Graz, **Konzept:** josefundmaria communications, **Fotos:** Marija Kanizaj, Raiffeisen, Shutterstock und beige stellt, **Satz:** josefundmaria communications