

WIR
BEWEGT
MEHR.

NACHHALTIGKEITS- **BERICHT** 2022

entspricht dem konsolidierten nichtfinanziellen Bericht
gemäß §§ 267a und 243b UGB

**Raiffeisen-Landesbank
Steiermark**



I.

Möglich machen

Der sehr erfreuliche Trend aus dem Jahr 2021 setzt sich auch im Berichtsjahr 2022 fort: das Nachhaltigkeitsteam wächst weiter und für unterschiedliche Projekte finden sich immer mehr Nachhaltigkeitsmitstreiter aus den Bereichen.

III.

Managen

Die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie schärft auch unsere Rolle und inspirierte uns dazu eine neue Gremienstruktur zu etablieren.

II.

Wahr- nehmen

Unsere neue Unternehmensvision unterstreicht die Wichtigkeit von Nachhaltigkeit:
WIR bewegt mehr.
WIR schafft neue Wege.
Für Generationen
und Regionen.

IV.

Produkte und Dienstleistungen

Bei unseren Finanzierungen in den Kategorien Erneuerbare Energien, Energieeffiziente Gebäude, Zertifizierte Immobilienprojekte/ Gebäude bzw. Green Buildings konnten wir ein Plus von 12 % erreichen. Auch bei den Kundenveranlagungen zeichnet sich ein positiver Trend ab: der Anteil von Nachhaltigkeitsfonds am Wertpapiervolumen macht bereits 11 % aus.

Vergleiche beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021.

V.

Leben

Ein Plus von 18 % bei der betrieblichen Gesundheitsförderung pro Kopf spiegelt die hohe Priorität der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen wider. Die RLB Steiermark als Arbeitgeberin trägt die Verantwortung und Fürsorge für ihre Angestellten im Arbeitsfeld.

VI.

Handeln

Wir konnten uns in diversen betriebsökologischen Kennzahlen verbessern. Insbesondere durch die Installation der neuen PV-Anlage im Juni 2022 konnten wir den Anteil von erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch von 68,8 auf 71,1 % steigern.

I. NACHHALTIGKEIT MÖGLICH MACHEN



I.1. Jahreshighlights

„WIR HILFT“: RAIFFEISEN STEIERMARK RUFT MIT CARITAS SOZIALFONDS INS LEBEN

Die Vergangenheit und die jüngsten Herausforderungen zeigen, dass in bewegten Zeiten der gesellschaftliche Zusammenhalt besonders wichtig ist. Aus diesem Grund wird durch den Sozialfonds „WIR hilft“ die Möglichkeit geboten, den Klimabonus und andere staatliche Zuschüsse an Menschen zu spenden, die dringend Unterstützung benötigen. Somit können jene Teile der Bevölkerung, die diese staatlichen Zuschüsse nicht unbedingt benötigen, sie im Sinn der „Hilfe zur Selbsthilfe“ bedürftigen Personen zur Verfügung stellen. „Die Initiative wurde ins Leben gerufen, um einerseits den gesellschaftlichen Zusammenhalt in bewegten Zeiten zu stärken und andererseits, um die Treffsicherheit bei der Unterstützung von Härtefällen in der Steiermark zu erhöhen.“, erklärt Martin Schaller, Generaldirektor der Raiffeisen-Landesbank (RLB) Steiermark und Ideengeber der Hilfsaktion.



WIR FRAUEN* FINANCE BREAKFAST

Frauen ticken in finanziellen Angelegenheiten anders als Männer. Gerade darum ist Finanzbildung auch Frauen*sache. Um ihnen den Weg zu mehr finanziellem Wohlbefinden so einfach wie möglich zu machen, lud die RLB Steiermark nach Raaba ein. Die mehr als 70 Teilnehmerinnen konnten im Rahmen des Finance Breakfast Infos und Tipps rund um aktuelle Marktentwicklungen, Vorsorgemöglichkeiten und Anlageoptionen sammeln.



KONJUNKTUR- GESPRÄCH 2022

Die Spitzen der steirischen Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Medien trafen sich nach zwei Jahren am 20. April 2022 wieder in Präsenz zum 32. Konjunkturgespräch. Der Gastgeber Raiffeisen-Generaldirektor Martin Schaller begrüßte etwa 400 Gäste in der RLB-Zentrale in Raaba-Grambach. Motto des steirischen Wirtschafts-Gipfels war: „WIR schafft Wirtschaft: Das Comeback von ‚Made in Europe‘“.



RAIFFEISEN STEIERMARK STARTET INNOVATIONS- OFFENSIVE

Über 160 Ideen, hunderte Inputs von Kolleg:innen, ein Vorstand mit vollem Körpereinsatz, ein spürbarer Kulturwandel – so lässt sich das RLB-Innovationsprogramm Hummelflug zusammenfassen. Seit Herbst 2021 wurden in mehreren Phasen Ideen vorgestellt, weiterentwickelt und gepitcht. Letztlich ging eine Co-Owning-Plattform des Teams STOAK mit den RLB-Mitarbeiter:innen Matthias Stern, Andrea Kunze und Desiree Wagner als Sieger-Projekt hervor. Dabei können Objekte - sei es ein Camper oder auch ein Ferienwohnsitz - gemeinsam gekauft und gemeinschaftlich genutzt werden. Gerade jetzt, da solche Träume oft schwer finanzierbar sind, scheint eine solche Plattform erfolgsversprechend. Sie entspricht darüber hinaus der Raiffeisen-Idee „WIR macht’s möglich“. „Innovation braucht jedenfalls einen Kulturwandel im Unternehmen, und dieser muss von Vorstand und Führungskräften vorgelebt werden“, waren sich die RLB-Vorstände Ariane Pflieger (Transformation), Rainer Stelzer (Markt) sowie Florian Stryeck (Risiko) einig.



GIVING TUESDAY: RAIFFEISEN UND LEBENSILFHE BACKEN GEMEINSAM FÜR DEN GUTEN ZWECK

Gemeinsam mit Kund:innen der Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH backten es Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark sprichwörtlich an. Für die gemeinsame Giving-Tuesday-Aktion wurde kurzerhand das RLB-Betriebsrestaurant in Raaba-Grambach in eine vorweihnachtliche Backstube verwandelt. Mit der Kraft der Gemeinschaft wurde ein köstlicher Beitrag geleistet. Unterstützt wurden die fleißigen Bäcker:innen von der „Meisterkonditorin mit Herz“ Bianca Lackner. Insgesamt verarbeiteten unter Anleitung von Meisterkonditorin Bianca Lackner 125 Bäcker:innen 30 Kilogramm Teig zu 2000 Keksen. 4000 Euro konnten durch den Verkauf der Backwaren erzielt werden, der Erlös kommt der Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH zugute.



RAIFFEISEN E-DIALOG - TIPPS & TRICKS ZUM ENERGIESPAREN IM WOHNBAU

Im Raiffeisen E-Dialog erhielten Kund:innen von Expert:innen rund um die Themen Energiesparen, Förderungen und Finanzierung im Wohnbau Vorschläge aus erster Hand. Als kompetenter Partner, zeigen wir den richtigen Weg durch den „Förderdschwengel“, wie man Kosten durch energieeffiziente Lösungen spart und dabei gleichzeitig den ökologischen Fußabdruck verringert.



CLEAN & CHECK YOUR BIKE

CLEAN & CHECK YOUR BIKE für Mitarbeiter:innen und Student:innen im Univiertel angeboten. Die Idee wurde im Rahmen von Hummelflug Next Generation von der Marketingabteilung eingereicht, die das Service im Rahmen des Events „CLEAN & CHECK YOUR BIKE“ im April 2022 bei der Bankstelle Zinzendorfsgasse für Raiffeisen Club-Kund:innen angeboten hat.



DAS NACHHALTIG- KEITSTEAM WÄCHST!

Nachhaltigkeit nimmt in der RLB Steiermark einen immer größeren Stellenwert ein. Seit 2021 gibt es ein stetig wachsendes Nachhaltigkeitsteam im Vorstandsbereich Transformation. Im Jahr 2022 wurde das Team um drei Mitarbeiter:innen erweitert, somit beschäftigt sich ein inzwischen sechsköpfiges Team mit den Zukunftsthemen Unternehmensentwicklung, Nachhaltigkeit & Digitalisierung. Denn, Nachhaltigkeit lebt von Menschen, die Verantwortung übernehmen.



INHALTSVERZEICHNIS

I. NACHHALTIGKEIT MÖGLICH MACHEN	4	V. NACHHALTIGKEIT LEBEN	46
I.1. Jahreshighlights	5	V.1. Wunscharbeitgeber / Faire Arbeitsbedingungen	47
I.2. Vorwort: WIR bewegt mehr. WIR schafft neue Wege. Für Generationen und Regionen.	10	V.2. Diversität und Chancengleichheit	47
I.3. Über diesen Bericht	12	V.3. Gesundheit und Sicherheit	49
		V.4. Soziales Engagement	52
II. NACHHALTIGKEIT WAHRNEHMEN	16	VI. NACHHALTIG HANDELN	54
II.1. Unternehmensstrategie	17	VI.1. Nachhaltiges Bauen	55
II.2. Geschäftsmodell und Rolle der Bank	18	VI.2. Emissionen und Energie	57
II.3. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells	19		
II.4. Markenkern	20	VII. WESENTLICHE RISIKEN	59
II.5. Unser Nachhaltigkeitsverständnis	22		
		VIII. INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE	61
III. NACHHALTIGKEIT MANAGEN	24	IX. ANHANG	64
III.1. Offene und transparente Unternehmensführung	25	X. GRI INHALTSINDEX	74
III.2. Stakeholdereinbindung	26		
III.3. Wesentlichkeitsanalyse	28		
III.4. Geschäftsethik und gelebte Werte (inkl. Menschenrechte)	29		
III.5. Datenschutz und Datensicherheit	31		
III.6. Prävention von Korruption und Marktmissbrauch	32		
IV. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	34		
IV.1. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	35		
IV.2. Finanzierungen	35		
IV.3. Innovation und Digitalisierung	39		
IV.4. Veranlagungen	41		
IV.5. Regionale Wertschöpfung	44		
IV.6. (Langfristige) Kundenbeziehungen	45		

I.2. Vorwort: WIR bewegt mehr. WIR schafft neue Wege. Für Generationen und Regionen.

Vor einem Jahr postulierten wir an dieser Stelle, dass „Transformationswege entstehen, indem man sie geht.“ Wir sind ein schönes Stück gegangen und zugleich noch am Anfang der Transformation, als Organisation, als Gesellschaft und Wirtschaft. 2022 haben wir uns im Verbund mit den 45 eigenständigen Raiffeisenbanken in der Steiermark und dem steirischen Raiffeisenverband im Zuge des co-kreativen Strategieprojekts WIR'27 intensiv mit unserem Daseinszweck, unserer Identität und der Frage der Sinnstiftung beschäftigt. Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark hat dabei auch ihre eigene Rolle hinterfragt sowie eine neue Vision entwickelt und verabschiedet. Diese Vision beschreibt unsere Ambition in Sachen Nachhaltigkeit und ist uns Auftrag, Motivation und Sinnstiftung zugleich:

WIR bewegt mehr. WIR schafft neue Wege. Für Generationen und Regionen.

Die regulatorischen Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden klarer, die Messbarkeit von Nachhaltigkeit wird eindeutiger – nicht zuletzt durch die detaillierten Definitionen in der EU Taxonomie. Der Nachhaltigkeitsbericht wandert zukünftig in den Jahresfinanzbericht und wird maschinenlesbar sein. Wir bereiten uns rechtzeitig, professionell und mit erheblichem personellen Aufwand auf diese Neuerungen vor. Was dadurch keinesfalls verloren gehen darf, sind die Geschichten, Erfahrungen, Episoden einer nachhaltigeren Zukunft. Letztes Jahr sprachen wir vom Entstehen einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie – diese wurde als Teil der neuen Unternehmensstrategie im Jahr 2022 beschlossen und vom Aufsichtsrat vollumfänglich unterstützt und absegnet. Heute können wir von ersten Erfahrungen und Ergebnissen in den gelebten drei Rollen berichten – wir sind Vorbild, Vorreiterin und Möglichmacherin in Sachen Nachhaltigkeit.

Vorreiterin: Wir vernetzen uns mit Pionier:innen und entwickeln in Leuchtturmprojekten zukunftssträchtige 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 es nach.

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

Zum Nachahmen empfohlen ist unter anderem jene Aktion, die Kolleg:innen den privaten Umstieg auf Elektrofahrzeuge (BEV) möglich macht und ihnen Steuervorteile bringt. Wir beseitigen damit

finanzielle Hürden, wie hohe Anschaffungskosten gepaart mit einem sehr limitierten Gebrauchsmarkt und ermöglichen damit vielen, im individuellen Mobilitätsverhalten einen Beitrag zur Reduktion lokaler Treibhausgasemissionen zu leisten. Wir haben dieses „Modell Gehaltsumwandlung“ nicht erfunden, werden hier aber unserer Rolle als **Vorbild** gerecht. Diese und ähnliche Aktionen fördern neben einem wirkungsvollen Beitrag zur Nachhaltigkeit auch die Attraktivität als Arbeitgeber und setzen Ideen aus dem genannten internen Ideenwettbewerb und Innovationsprojekt „Hummelflug“ tatkräftig um.

Wir glauben an die Kraft des Wir, gerade bei den großen Herausforderungen, die weder Einzelne allein noch Branchen in sich selbst lösen können – wie die Energiewende.

In diesem Themenkreis nahmen wir 2022 Vorbereitungen in Angriff, um die vom EAG (Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz) ermöglichten Erneuerbaren-Energie-Gemeinschaften (EEG) zur gemeinsamen Herstellung und Nutzung von grüner Energie zu gründen. Wir sind positiv gestimmt, dass wir 2023 die ersten EEGs gründen werden – bewusst als Genossenschaften, die nicht auf Gewinn ausgerichtet sind und zum Wohle aller Mitglieder handeln. Vereinfacht gesagt, schließen sich KMUs, Gemeinden und Bürger:innen unter der ehrenamtlichen Mitwirkung der Raiffeisenbanken vor Ort zusammen und teilen die selbst erzeugte Energie. Die Energiegenossenschaften ergänzen die Leistung der etablierten Energieversorger und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Energiewende. Das entspricht der Rolle als **Vorreiterin** und **Möglichmacherin** der RLB Steiermark, mit der wir die Gravitation im Wir für die gemeinschaftliche Gestaltung der Transformation zu einer sozio-ökologischen Marktwirtschaft in Angriff nehmen. Hier gehen wir weit über die klassische Rolle einer Bank hinaus, um den Aufbruch in eine nachhaltige Zukunft zu beschleunigen ohne als größte regionale Bank in rein steirischem Eigentum auf traditionelle Finanzdienstleistungen zu vergessen.

Die Gründung von Energiegenossenschaften entspricht den drei Kernaufgaben der neuen Unternehmensstrategie – als Spitzeninstitut gehen wir neue Wege mit neuen Geschäftsmodellen, gemeinsam im Verbund mit den Raiffeisenbanken und dem Raiffeisenverband und in der erweiterten Verantwortung für die Transformation zu einer sozio-ökologischen Wirtschaft und Gesellschaft in der Region.

Im Jahr 2022 ist auch das Nachhaltigkeitsteam auf nunmehr sechs (4,8 Vollzeitäquivalente) „Nachhaltige Zukunftsgestalter:innen“ gewachsen – die an diesem Bericht federführend mitwirkten. Wir stehen Firmenkund:innen als vorausschauender Begleiter bei Herausforderungen und teils massiven Veränderungen durch die Regulatorik verstärkt zur Seite. Unsere Beratung beginnt mit einer gemeinsamen Standortbestimmung. Durch unsere eigenen Umsetzungserfahrungen, welche von der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten, über den Umgang mit der Regulatorik bis zur tagtäglichen Umsetzung von Transformationsschritten herrühren, bringen wir Pragmatismus ein – immer aus der speziellen Perspektive eines Vertreters der Finanzbranche.

Das 2021 gegründete Management Board Nachhaltigkeit entwickelte sich im Jahr 2022 zum Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“. Der wertvolle Austausch mit Mitarbeiter:innen aus der ganzen RLB Steiermark bleibt wichtig. Der hohe Druck und die Intensität der Veränderung machten ein kleineres, schlagkräftigeres Managementgremium notwendig, das an den Vorstand berichtend eine steuernde Verantwortung übernimmt. 2022 riefen wir auch das Fachgremium Nachhaltigkeit ins Leben, das neben Vertreter:innen der RLB Steiermark und des Raiffeisenverbandes auch Repräsentant:innen der Raiffeisenbanken umfasst. Unsere Aufgabe ist es, die Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark rechtzeitig auf die regulatorischen Anforderungen vorzubereiten und gleichzeitig Chancen im Markt frühzeitig zu ergreifen. Hier profitieren alle davon, dass die RLB Steiermark sich aufgrund ihrer Größe frühzeitig und intensiv mit dem Thema beschäftigt. Das Kundeninteresse an nachhaltigen Veranlagungsprodukten steigt stetig und das freut uns nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern auch wegen der ökologisch nachhaltigen Wirkung, welche dieses Kapital erzeugt. Mit der Second Party Opinion der international renommierten ISS-ESG haben wir eine unabhängige Zertifizierung für unser Sustainable Finance Governance Framework erhalten, auf dessen Grundlage wir in der Lage sind, den Kriterien der EU Taxonomie Verordnung entsprechend „grüne“ Finanzprodukte zu emittieren, wie beispielsweise Green Bonds. Der Trend zur Digitalisierung setzt sich fort und geht einher mit einer ressourcenschonenderen Erfüllung von Kundenbedürfnissen durch Bankdienstleistungen. Wir verbrauchen weniger Papier und entlasten unsere Kolleg:innen durch schrittweise intelligenter werdende Automatisierung. Im letzten Jahr teilten wir mit unseren Leser:innen

des Nachhaltigkeitsberichts unsere Vorfreude auf die „Sustainability Challenge“ als zweite unternehmensweite Hummelflug-Innovationschallenge mit Titel Hummelflug Next Generation. Das Team „Wir hören“ ging beim finalen Pitch vor dem Vorstand nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren als Sieger hervor. Teilweise vom Tagesgeschäft freigestellt entwickelten die Kolleg:innen in intensiver Zusammenarbeit mit der Organisation Lebenshilfe innovative Lösungsideen, die 2023 in der „Linienorganisation“ umgesetzt werden sollen – und öffneten uns die Augen dafür, wie viel besser Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Alltag integriert und spezifisch unterstützt werden können. Nachhaltigkeit beginnt beim Menschen und dreht sich auch immer um den Menschen und ein nachhaltig besseres Zusammenleben heute und zukünftig.

In diesem Sinne erneuern wir unsere Einladung an Sie, werte Leser:innen dieses Nachhaltigkeitsberichts, diesen Weg auch weiterhin 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. Setzen wir gemeinsame Schritte der Zukunftslust!

WIR bewegt mehr. WIR schafft neue Wege. Gehen wir diese gemeinsam. Für die Regionen, für uns und zukünftige Generationen.

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

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, den der Vorstand der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG (RLB Steiermark) am 11. April 2023 aufgestellt hat, stellen wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit des Jahres 2022 dar und präsentieren unsere aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel des Berichts ist es, umfassend Informationen darüber offenzulegen, 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 „konsolidierten 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 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 (Kapitel III.2.) – alle Stakeholder der RLB Steiermark.

Berichtsgrenzen

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen und Beschreibungen umfasst, sofern nicht anders erwähnt, das Geschäftsjahr 2022 und somit den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2022. 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 2022 wurde am 27.04.2023 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 Zentrale der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG in Raaba-Grambach oder auf andere Organisationen, so wird dies explizit ausgewiesen. Die Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit sollen vorrangig in einer Sicht auf das gesamte Unternehmen 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 verfolgt werden. Der Bericht entspricht unseres Erachtens daher beiden gesetzlichen Ansprüchen, jenem des § 267a und des § 243b UGB.

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte der RLB Steiermark Mag. Helmut Fink-Neuböck. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte per E-Mail direkt den Nachhaltigkeitsbeauftragten 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 Eigentümerinnen die Raiffeisenbanken sind. Gemeinsam mit 45 selbstständigen steirischen Raiffeisenbanken und insgesamt über 260 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 (Radetzkystraße 15, 8010 Graz). Die Zentrale befindet sich am Standort in Raaba-Grambach. Mit knapp 73.000 Privatkund:innen sowie rund 9.500 Unternehmenskund:innen ist die RLB Steiermark die größte Regionalbank, die in rein steirischem Eigentum steht. Die RLB Steiermark betreibt per Ende 2022 inklusive SB-Bankstellen insgesamt 17 Bankstellen. 14 Bankstellen betreuen den Markt Graz (Annenstraße, Herrngasse (Raiffeisen City), Herrgottwiesgasse, Kaiserfeldgasse, Kärntner Straße, LKH Süd, LKH West, Radetzkystraße, Ragnitz, St. Leonhard, Steirerhof, Styria Media Center, Theodor-Körner-Straße, Zinzendorfsgasse), weitere Standorte befinden sich in Frohnleiten, Bruck an der Mur und Leibnitz. Kernmarkt ist die Steiermark. Die Geschäftstätigkeiten beziehen sich somit primär auf Österreich. Wir begleiten unsere Kund:innen aber auch nach 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 Grundlagen und Standardangaben (2021) der GRI-Standards herangezogen. Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurden alle Vorgaben, die zum Zeitpunkt der Berichtserstellung bekannt waren, berücksichtigt. Die relevanten Branchenstandards waren im Rahmen der Berichtserstellung noch nicht verfügbar und konnten deshalb nicht aufgegriffen werden.

Zur Erhebung quantitativer Daten wurde in den meisten Fällen die Software „ESG-Cockpit“ der Firma Akaryon (www.akaryon.com) zum Einsatz gebracht. Dieses, auf der Global Reporting Initiative (GRI) aufbauende, innovative Tool basiert auf wissenschaftlichen Daten und dient als Instrument beim Nachhaltigkeitsmonitoring und -reporting. Auf die Verwendung von MS Excel zur Datenerhebung konnte jedoch nicht gänzlich verzichtet werden. In den zukünftigen Berichten soll die Software „ESG-Cockpit“ noch stärker als Datenerfassungstool Verwendung finden.

Wesentlichkeit, Auswirkungen und Bestimmung der Berichtsinhalte

Im Bericht widmen wir uns jenen Themen, welche für die 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, als Ergebnis dieser Analyse werden nachfolgend in den Abschnitten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, Mitarbeiter:innen, Umwelt, Ethik und Corporate Governance sowie soziales Engagement näher ausgeführt. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse finden Sie im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ und im Anhang unter den GRI-Standards „wesentliche Themen“.

Ökonomie

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht basieren im Wesentlichen auf den Angaben des Jahresfinanzberichts 2022 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 2022.

Ökologie

Betriebsökologische Angaben gelten, wenn nicht anders angegeben, für die gesamte RLB Steiermark AG. So wurde die verbrauchte Energie, unter anderem zur Berechnung des Corporate Carbon

Footprints, für jede RLB-Bankstelle einzeln erhoben. Besonderes Augenmerk liegt dennoch auf der RLB-Zentrale in Raaba-Grambach. Einerseits, da hier ein Großteil der Mitarbeiter:innen ihren Dienstort hat, andererseits, weil bei ihrer Errichtung ökologische Überlegungen eine große Rolle spielten, wie die ÖGNI-Zertifizierung in Gold widerspiegelt.

Vergleichbarkeit der Informationen

Die Vergleichbarkeit des Berichts 2022 zum Bericht 2021 ist gewährleistet. Die tabellarische Darstellung am Ende des Berichts beinhaltet einen Zeitraum von drei Jahren.

Es müssen zwei geringfügige Anpassungen zum Vorjahresbericht angemerkt werden:

Seite 25: Im Vorjahresbericht wurde die Gesamtanzahl der Beschwerden inkl. aller Missverständnisse (z.B. Punktevergabe statt Notenvergabe bei der Bewertung) angegeben. 2021 wurden 215 Beschwerden ausgewiesen, diese werden ab dem vorliegenden Bericht von Missverständnissen bereinigt berichtet. Somit ergibt sich eine Korrektur auf 195 Beschwerden des letzten Berichtsjahres. Seite 64: Im Vorjahresbericht wurde bei der Anzahl der ELBA-Nutzer:innen fälschlicherweise die Anzahl der ELBA-Nutzer:innen für die gesamte Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark angegeben. Die hier ausgewiesenen Zahlen entsprechen jedoch den ELBA-Nutzer:innen der RLB Steiermark und sind nun korrekt dargestellt.

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

Die Inhalte des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß §267a UGB wurden einer freiwilligen unabhängigen Prüfung durch den Österreichischen Raiffeisenverband unterzogen. Der Österreichische Raiffeisenverband ist der gesetzlich zuständige Revisionsverband für die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG. Die gegenständliche unabhängige Prüfung umfasste die Umsetzung der Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie der relevanten GRI-Standards (Option „in Übereinstimmung mit“). Die Prüfung wurde nach den Vorgaben des KFS/PG 13 (Fachgutachten des Fachsenats für Unternehmensrecht und Revision über die Durchführung von sonstigen Prüfungen) unter Berücksichtigung der Aussagen des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) durchgeführt.

Der Vorstand und Aufsichtsrat wurden über das Ergebnis der Prüfung im Rahmen einer schriftlichen Berichterstattung informiert.

„Durch die Verankerung über Generationen und Regionen hinweg vertritt gerade die Raiffeisen-Landesbank Steiermark das Thema Nachhaltigkeit glaubwürdig und kann durch neue Lösungswege als Vorbild und Vorreiterin auftreten.“

**Vorsitzender des Aufsichtsrats
Präsident Josef Hainzl**



**Generaldirektor
KR MMag. Martin Schaller**

„Basierend auf unseren traditionellen Raiffeisen-Werten als Zukunftsmodell, übernehmen wir bewusst eine führende Rolle in der Steiermark auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft.“

„Wir werden unser Leistungsportfolio durch die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsfelder, auch über das Kerngeschäft hinaus, ausbauen, um unsere Kund:innen ganzheitlich zu begleiten und neue Geschäftspotentiale zu realisieren.“

**Vorstandsdirektorin
Mag. Dr. Ariane Pfeleger**



„Wir handeln bei jedem Kundenkontakt nach ESG-Prinzipien und bauen unser nachhaltiges Beratungs- und Produktportfolio stetig aus. Um dies zu ermöglichen, betrifft die Implementierung der ESG-Prinzipien in den internen Prozessen alle Mitarbeiter:innen – wir wollen gemeinsam Zusammenhänge verstehen und Kund:innen nachhaltig begleiten.“

**Vorstandsdirektor
KR Mag. Rainer Stelzer, MBA**



„Die ganzheitliche transparente Messung und Offenlegung von Nachhaltigkeitskriterien sowie die proaktive Beurteilung und Steuerung von ESG-Risiken schafft den Raum, Zukunftschancen wahrzunehmen.“

**Vorstandsdirektor
MMag. Dr. Florian Stryeck**



II. NACHHALTIGKEIT WAHRNEHMEN



II.1. Unternehmensstrategie

Unseren zentralen Werthaltungen Nähe, Sicherheit und Vertrauen bleiben wir in Zeiten fortschreitender Automatisierung treu und bieten unseren Kund:innen als Digitale Regionalbank das Beste aus beiden Welten: Digitales Banking und persönliche Beratung von Mensch zu Mensch. Wir sind vorausschauende Begleiterin von Privat- und Private-Banking-Kund:innen, Firmenkund:innen jeder Größe, Institutionellen Kund:innen und Projektgesellschaften. Persönlicher Kontakt und das Gespräch auf Augenhöhe sind uns in der Beratung besonders wichtig. Unsere Kund:innen profitieren von hoher Fachkompetenz, innovativen Lösungen und raschen Entscheidungen, da diese bei uns – als unabhängige, zu 100% steirische Bank – direkt vor Ort getroffen werden. Mit fast 1.000 Mitarbeiter:innen ist die RLB Steiermark eine wichtige und attraktive Arbeitgeberin. Wir bieten spannende Karrierewege in unterschiedlichen Berufsfeldern wie Finanzberatung, Controlling, Treasury, Risikomanagement, IT, Datenmanagement, Beteiligungsmanagement, Business Development und viele mehr.

Als Zentralinstitut im Sinne des Bankwesengesetz (BWG) erbringt die RLB Steiermark weit über die gesetzlich geregelten Bereiche hinaus Leistungen für den steirischen Raiffeisensektor. Die Leistungen umfassen u. a. die Abwicklung des Zahlungsverkehrs, die Produktentwicklung, Services in den Bereichen Bausparen, Versicherung und Wertpapiere, Marketing sowie die betriebswirtschaftliche Unterstützung und Beratung.

Gemeinsam mit den eigenständigen Raiffeisenbanken werden Marktstrategien für die Segmente Firmenkund:innen sowie Privatkund:innen entwickelt, weiters werden Effizienzpotenziale durch Optimierung der Struktur und Angebote in den Bankstellen sowie durch bankübergreifende Kooperationen analysiert.

Marktseitig konnte die RBG – das sind die steirischen Raiffeisenbanken und die RLB Steiermark zusammen – ihre hohen Kundenanteile ausbauen. Sie betreut rund 755.000 Privatkunden- und 68.000 Firmenkundenbeziehungen und ist somit führend im Bundesland.

Gemeinsam mit unseren verbundenen Unternehmen wollen wir die führende Bankengruppe in der Steiermark bleiben und unsere Position weiter ausbauen. Die Nummer 1 sind wir als Firmenkundenbank, mit dem Projekt- und Immobiliengeschäft in der Steiermark, als Privatkundenbank für Private, Ärztinnen und Ärzte, Freie Berufe, mit dem Privaten Banking in Graz sowie als Spitzeninstitut für die RBG Steiermark. Wir beweisen unsere Vorrangstellung durch Qualität, Service und ein hervorragendes Preis-Leistungsverhältnis. In der Unternehmensstrategie formuliert die RLB Steiermark den strategischen Handlungsrahmen – wesentliche Aussagen daraus bilden auch den Rahmen für die Nachhaltigkeitsstrategie:

„... Das Bankengeschäft hat sich in den letzten zehn Jahren enorm verändert und weiterentwickelt. Neue Technologien rund um künstliche Intelligenz, Blockchain, digitale Plattformen und Eco-Systeme, roboterbasierte Prozessautomation, Internet of Things sowie Big & Smart Data haben besonders im Bankenbereich eine zunehmend zentrale Rolle eingenommen. Dieser Wandel wird sich auch in Zukunft fortsetzen und erfordert neue Ansätze, neue Perspektiven und neue Denkmuster für uns als regionales Finanzinstitut. ...“

Wir sind und bleiben eine selbstständige Regionalbank und das Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark. Unsere Kund:innen betreuen wir mit hohen Qualitätsstandards und treffen Entscheidungen schnell, transparent und vor Ort. Um das umzusetzen, arbeiten wir effektiv, effizient und kostenoptimiert. Wir sind offen für Veränderungen und setzen auf Kooperationen, um Synergien zu nutzen. Indem wir die Raiffeisen-Prinzipien zeitgemäß interpretieren, schlagen wir die Brücke von unseren historischen Wurzeln in die Zukunft.

Grundsätzlich werden wir uns als erfolgreiche Regionalbank in Zukunft in drei verschiedenen Rollen positionieren:

- als erfolgreiche Geschäftsbank
- als starker Leistungspartner im Verbund und
- als Vorzeigeunternehmen in der Steiermark

Wir stellen Finanzprodukte und Dienstleistungen zur Verfügung und sind Verbindungsglied mit Wissens- oder Skalenvorteilen, um auch komplexe Lösungen verschiedener Anbieter zu einer von Kund:innen als nahtlos wertvoll empfundenen Kundenerfahrung zu bündeln.

Um den zukünftigen Herausforderungen jeder einzelnen Rolle begegnen zu können, bedarf es einer klaren und gesamthaften Strategie für die RLB Steiermark. Eine zentrale Unternehmensstrategie wurde ausgehend von unseren Werten, unserer Unternehmenskultur und mit dem erklärten Ziel, das Unternehmen hin zu einem neuen „Center of Gravity“ in der steirischen Wirtschaft und Gesellschaft zu entwickeln, formuliert.

Durch die gemeinsame Herkunft, den gemeinsamen Markenauftritt, die gemeinsam genutzte Infrastruktur und standardisierte Ablaufregelungen agieren wir zusammen mit unseren Eigentümer:innen, den steirischen Raiffeisenbanken und dem Raiffeisenverband als Kontrollorgan als genossenschaftliche Verbundbank. Gemäß unseren Prinzipien, der Solidarität und Subsidiarität innerhalb der RBG Steiermark rückt die Selbstständigkeit des Einzelnen immer dann in den Hintergrund, wenn übergeordnete Ziele der gesamten Gruppe verfolgt werden und dadurch Synergieeffekte innerhalb des Verbunds erzielt werden können.

Als strategisches Leitinstitut und Impulsgeber der RBG Steiermark sind wir uns der wirtschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Eigentümer:innen bewusst und verstehen uns innerhalb des RBG Steiermark Eco-System als proaktives Bindeglied zwischen den einzelnen Raiffeisenbanken und als Netzwerkknoten nach außen. Unsere zentrale Koordinationsfunktion als Spitzeninstitut nehmen wir immer dann wahr, wenn wir die Gesamtinteressen der RBG Steiermark im Bund und nach außen vertreten und intern als gemeinsamer Dienstleister wesentliche Aufgaben durch spezialisierte Fachkräfte für die Raiffeisenbanken erledigen.

Dies gilt auch bei der Erschließung von neuen Märkten und Chancen über das klassische Bankgeschäft hinaus. Diversifizierung außerhalb des klassischen Bankgeschäfts erlaubt uns, innerhalb unseres pro-aktiven Eigenmittel- und Risikomanagements, zusätzliche Geschäftspotenziale zu erschließen. Diese Kombination aus unserer Partnerrolle in der RBG Steiermark und einer differenzierten Wachstumsstrategie verschafft uns eine einzigartige Ausgangsposition gegenüber unseren Mitbewerber:innen.

Das starke Fundament der RLB Steiermark bilden unsere Marken-Werte, nachhaltiges Agieren und die regionale Verantwortung, die die RLB Steiermark auch weiterhin tragen möchte. Entscheidend dabei ist die harmonische Gleichbehandlung der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Soziales, Ökologie und Ökonomie. Nur im Gleichklang kann es uns gelingen, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten und gesellschaftlichen Mehrwert über Generationen zu schaffen. Einzig ein langfristig ökonomischer Erfolg zum Wohle der Gesellschaft und der Umwelt steht im Einklang mit unseren Werten.

II.2. Geschäftsmodell und Rolle der Bank

Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG ist das Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark. Gemeinsam mit 45 selbstständigen steirischen Raiffeisenbanken mit insgesamt über 240 Bankstellen, bildet sie die führende Bankengruppe im Süden Österreichs. Marktseitig konnte die Raiffeisen-Bankengruppe die hohen Kundenanteile ausbauen. Sie betreut über 750.000 Privatkunden-

und 68.000 Firmenkundenbeziehungen. Als „Bank für Banken“ ist die RLB Steiermark Geldausgleichsstelle der steirischen Raiffeisenbanken und darüber hinaus Servicezentrale für viele Belange der RBG Steiermark. Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark ist somit Finanzdienstleister und Teil der Finanzbranche.

Die RLB Steiermark mit ihren knapp 73.000 Privatkund:innen sowie rund 9.500 Unternehmenskund:innen die größte Regionalbank, die in rein steirischem Eigentum steht. Der Standort in der Radetzkystraße in Graz wurde im Jahr 2022 zum „Raiffeisenhaus“ umgebaut und fungiert ab 01.01.2023 als Firmensitz. Die RLB Steiermark setzt damit – entgegen dem Trend – den nächsten Schritt zur Intensivierung der Kundenbetreuung vor Ort.

Durch die Schließung der Filiale in Deutschlandsberg im Oktober 2022 betreibt die RLB Steiermark mit Ende 2022 inklusive SB-Bankstellen insgesamt 17 Bankstellen. 14 Bankstellen betreuen den Markt Graz (Annenstraße, Herrngasse (Raiffeisen City), Herrgottswiesgasse, Kaiserfeldgasse, Kärntner Straße, LKH Süd, LKH West, Radetzkystraße, Ragnitz, St. Leonhard, Steirerhof, Styria Media Center, Theodor-Körner-Straße, Zinzendorfsgasse), weitere Standorte befinden sich in Frohnleiten, Bruck an der Mur 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 Beratung 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 Grenzen des Bundeslandes 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, Finanzierung, Betriebliche Vorsorge und Cash Management. Daneben gibt es weitere Leistungen in Bereichen wie Auslandsgeschäft, Veranlagungen oder auch spezielle Angebote für Jungunternehmer:innen und Start-ups in der Raiffeisen TATEN-Bank. Die Sicherung der Weiterführung bestehender erfolgreicher Unternehmen durch das Nachfolgeservice, Raiffeisen Continuum, unterstützt. Weiters gibt es das Angebot der „ESG- bzw. Nachhaltigkeitsberatung“, 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.

Bei unseren Aktivitäten und in der Wertschöpfungskette gab es keine wesentlichen Änderungen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum.

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 Raiffeisenverbandes 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	Solidarische Wirtschaftsgesinnung: mit einem gemeinsamen wirtschaftlichen Ziel auf der Basis des „Füreinander Einstehens“ (= Haftung).
Nachhaltigkeit des Erfolgs	Das gemeinsame Ziel ist eine dauerhafte wirtschaftliche Verbesserung. Kurzfristige Erfolge dürfen dem nicht entgegenstehen.
Subsidiarität	Die Kraft der Genossenschaft wird nur dort eingesetzt, wo die Kraft des/der Einzelnen nicht ausreicht und er/sie daher Hilfe benötigt.
Identitätsprinzip	Mitglieder (Mitunternehmer:innen) und Kund:innen sind bei der Genossenschaft ident.

II.3. Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells

Wir sehen die nachhaltige Transformation als die essenzielle Herausforderung für Gesellschaft und Wirtschaft. Als Unternehmen, welches zu 100 % 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.

Die RLB Steiermark hat 2022 die Nachhaltigkeitsstrategie, welche ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigt, bearbeitet. Als Teil der Gesamtstrategie ist es Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie, dass wir in der Region, in der wir tätig sind, einen echten Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. 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 mit größtmöglicher Wirkung ab, 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.

Neben der strategischen Verankerung sind insbesondere Sicherheit und Zuverlässigkeit für die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells relevant. Um den geltenden regulatorischen Anforderungen zu begegnen, hat die 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 langfristigen Gewinthesaurierung und somit Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der RBG 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 Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“ und dem Fachgremium Nachhaltigkeit das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen. Durch das Projekt „Sustainable Finance“, welches in Q2 2022 beendet wurde, 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, 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 und 207 darf die RLB Steiermark folgende Informationen hier offenlegen. Der unmittelbar erzeugte wirtschaftliche Wert bzw. Erlös ist im Jahresfinanzbericht als Position Betriebserträge auf Seite 155 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 155 im Jahresfinanzbericht angeführt sind. Zahlungen an Kapitalgeber:innen werden im Eigenkapitalpiegel des Jahresfinanzberichtes auf Seite 241 dargestellt. Für Zahlungen an den Staat bzw. die Investitionen auf kommunaler Ebene verweisen wir auf Note 13 des IFRS-Abschlusses. Für die beibehaltenen wirtschaftlichen Werte verweisen wir auf die oben angeführten Punkte, welche im Jahresfinanzbericht publiziert wurden.

II.4. Markenkern

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 Ziele man verfolgt. Dieses Selbstverständnis von Raiffeisen manifestiert sich im Markenkern und den sechs Markennwerten.

Der gemeinsame Markenkern ermöglicht Vielfalt, gleichzeitig verbindet und vereint er den dezentralen Raiffeisensektor. 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. Nachhaltigkeit und all ihre Facetten spielt im Raiffeisen Markenkern eine zentrale Rolle.

FÜREINANDER – WAS DEM EINZELNEN NICHT MÖGLICH IST, DAS VERMÖGEN VIELE!

Das FÜREINANDER greift die Gründungsidee von Raiffeisen auf. Es steht für ein kooperatives Gesellschafts- und Wirtschaftsmodell und hat bewiesen, dass so manches, das unlösbar scheint, durch die Kraft der Gemeinschaft möglich wird. In der Aussage „WIR macht's möglich“ kommt dies zum Ausdruck, somit vermittelt das WIR ein großes Maß an Zuversicht. Das FÜREINANDER wirkt in mehreren Ebenen: Als Verbund innerhalb der Raiffeisen-Bankengruppe Steiermark, in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen und Partner:innen, und schließlich in der gesamten Gesellschaft, in die sich Raiffeisen als aktiver, verantwortungsvoller und fairer Teil einbringt.

MEHR WERTE – WIR SUCHEN LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUND:INNEN

Wir sind nicht diejenigen, die unseren Kund:innen ihre Träume und Vorhaben verwirklichen. Aber wir sind diejenigen, die sie ermöglichen. MEHR WERTE bedeutet einerseits, unseren Kund:innen und Partner:innen wirtschaftlichen Mehrwert zu ermöglichen. Das gelingt durch individuelle Lösungen und dem Anspruch an ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit im Sinne der Customer Experience und Kundenzentrierung. MEHR WERTE bedeutet andererseits, dass wir uns an Werthaltungen orientieren: Verlässlichkeit, langfristiges Denken, gesamthafte Handeln, Einsatz. Wir schaffen nicht nur Werte für den Einzelnen, sondern auch für die Allgemeinheit. Denn wir wollen, dass sich unsere Kund:innen in ihrem Lebensumfeld zu Hause fühlen.

SCHAFFEN – GEMEINSAM GROSSES ERREICHEN

Durchdachte Konzepte sind wichtig, doch wesentlich ist auch das Tun und das tägliche Umsetzen. Es liegt in unserer DNA, aktiv und engagiert zu sein. Wir gestalten die Zukunft mit, denn wir sind „Unternehmer:innen“ und wissen, dass es vor allem aufs Tun ankommt. Wir sind Vorreiter und schaffen neue Wege.

AUS DER REGION - FÜR DIE REGION

Region - das ist mehr als nur die Stadt, das Land, die Gebäude oder die Landschaft. Es ist die Summe aller Teile, die sie zu einem großen Ganzen macht. Und es sind die Menschen, die ihr Leben einhauchen. Mit ihren Ideen. Mit ihren Wünschen und Vorstellungen. Mit ihrem Tatendrang. Und eine Bank, die sie dabei unterstützt. In Stadt und Land. Von dort kommen wir. Hier haben wir unseren Ursprung. Und genau hier setzen wir an. Wir investieren in unsere Regionen. Wir fördern sie. Nachhaltig. Weil wir davon überzeugt sind, dass Großes im Kleinen beginnt. Weil sich unsere Kund:innen auf uns vor Ort verlassen können. Auf unser Know-how. Auf unser Wissen über die Region. Und darauf, dass der Handschlag vor Ort zählt.

DER MARKENWERT NACHHALTIGKEIT MIT FOKUS AUF ÖKOLOGIE

Raiffeisen definiert Nachhaltigkeit in drei Bereichen: Ökologie, Soziales, Wirtschaft. Im wirtschaftlichen Bereich trifft Raiffeisen die Entscheidungen nicht kurzfristig gewinnorientiert, sondern zielt auf eine langfristig positive Entwicklung der Bank sowie der Regionen ab. Raiffeisen übernimmt auch soziale Verantwortung im Sinne

einer nachhaltigen Entwicklung des Allgemeinwohls im Land – im Speziellen auch für die eigenen Mitarbeiter:innen. Von besonderer Bedeutung ist die ökologische Nachhaltigkeitssäule, da der ökologische Bezug in der DNA von Raiffeisen liegt. Insbesondere regionale Nachhaltigkeitsprojekte werden hierbei eine Rolle spielen. Es ist naheliegend, dass Raiffeisen Antrieber und Möglichmacher regionaler Nachhaltigkeitsinitiativen sein wird. Niemand kann diese Rolle so kompetent erfüllen wie Raiffeisen.



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. Wir haben die Formulierungen aus dem Berichtsjahr 2021 überprüft und im Wesentlichen für 2022 unverändert übernommen.

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 den 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 Treibhausgasemissionen weitestgehend zu minimieren.

Dafür setzen wir uns sehr ambitionierte Ziele. Wir wollen als Bank klimaneutral werden und somit der Atmosphäre mindestens genau so viel Treibhausgasemissionen 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. 2022 durfte unser Nachhaltigkeitsbeauftragter als Arbeitsgruppenleiter fungieren.

Dementsprechend bekennen wir uns dazu, unsere Managementstrukturen und -prozesse an dieser Haltung auszurichten. Schließlich sind wir mehr als Geldgeberin 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 ((Sustainability) Beyond Banking).

Unser erklärtes Ziel ist es, uns auf jene Bereiche zu konzentrieren, die ein großes Wirkungspotenzial für unsere Gesellschaft und Umwelt besitzen. Dazu gehört es, die Nachhaltigkeitswirkung unserer Geschäftstätigkeiten kontinuierlich zu verbessern sowie nachvollzieh- und messbar zu machen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisen-Landesbank Steiermark in der aktuellen Fassung aus Dezember 2022 ist integraler Bestandteil der neuen Unternehmensstrategie der Raiffeisen-Landesbank Steiermark. Der Prozess der Entwicklung der neuen Unternehmensstrategie wurde an anderer Stelle bereits erläutert.

In der operativen Umsetzung sorgt die Differenzierung zwischen den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in der RLB Steiermark für einen Ordnungsrahmen der täglichen Arbeit.

Sustainable Banking

Unsere klassischen Tätigkeiten als Vertreter der Finanzbranche beschreiben wir als „Sustainable Banking“ – damit verbunden ist unsere Überzeugung, dass jegliche wirtschaftliche Tätigkeit in Zukunft nachhaltig sein muss. „Sustainable Banking“ beschreibt auch die mit Abstand größte Wirkungsmöglichkeit über unsere Kerngeschäftstätigkeit als Bank.

Sustainable Bank

Als regionales Unternehmen und Arbeitgeber für fast 1.000 Menschen sind wir wie jedes andere Unternehmen auch „Corporate Citizen“, also Mitglied der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft und daher bestrebt, Vorbild für andere zu sein und ambitionierte Anforderungen an uns selbst zu stellen – beim Energieverbrauch, den eigenen Treibhausgasemissionen, dem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und in weiteren Themenstellungen der Betriebsökologie, wie auch im Umgang mit und der Chancengleichheit für Mitarbeiter:innen. Wir umschreiben diese Rolle als „Sustainable Bank“.

Sustainability Beyond Banking

Wie in der Unternehmensstrategie formuliert, sehen wir uns verpflichtet, auch über die Kerntätigkeit als Bank hinausgehend ein Gravitationszentrum einer sozio-ökologischen Marktwirtschaft in den Regionen zu sein. Wir beschreiben neue Wirtschaftstätigkeiten, unsere neue Rolle in Ökosystemen und der Plattformökonomie mit den Begriffen „Banking and Beyond“ (für Bank-nahe Aktivitäten) und „Beyond Banking“ (für neue Geschäftsfelder und -modelle zusätzlich zum Kerngeschäft).

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. Dafür braucht es Rahmenbedingungen wie entsprechende Kommunikationsmöglichkeiten, aber auch unsere Offenheit für Feedback und Veränderung.

Das Thema ist für uns relevant, weil Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge unserer Kund:innen 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.

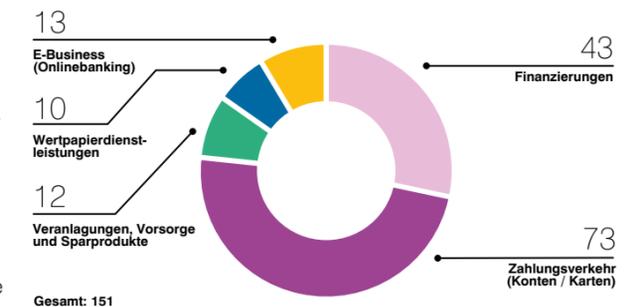
Die RLB Steiermark nimmt jede Beschwerde ernst, denn jede einzelne Beschwerde gibt uns die Möglichkeit, uns zu verbessern und allfällige blinde Flecken zu identifizieren. Als eigener zentraler Prozess ist das Beschwerdemanagement auch in unserer Prozesslandkarte integriert und jeder Prozessschritt folgt 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. Besagter Leitfaden regelt den Umgang mit Beschwerden und gibt Beschwerdekategorien vor. Die Kontaktaufnahmen von Stakeholdern ist über folgende Kanäle möglich: E-Mail, Telefon, Brief, Websiteformular, persönlich und über hausinterne Weiterleitungen. Unabhängig von der Kommunikationsform können Beschwerden durch alle Interessensgruppen auch anonym erfolgen.

Ratschläge und Meldungen von Anliegen können grundsätzlich über die gleichen Kanäle eingeholt werden. Es werden dieselben Verfahren angewendet.

Bei gleichartigen Beschwerden werden die jeweils zuständigen Fachabteilungen kontaktiert. Diese sind angehalten, entsprechende Veränderungen vornehmen. Eine Beschwerde gilt erst dann als gelöst, wenn die Kundin oder der Kunde zufriedengestellt wurde, also beispielsweise der Sachverhalt geklärt ist und eine eventuell zu leistende Refundierung erfolgt ist.

Insgesamt kam es 2022 zu 151 Beschwerden (2021: 195). Im Vergleich zum Vorjahr konnte ein erfreulicher Rückgang von über 22 % realisiert werden. Gleichzeitig konnte der Aufwand im Berichtsjahr zur Refundierung um fast 40 % von knapp 24.000 Euro im Jahr 2021 auf unter 15.000 Euro reduziert werden. Die Beschwerden werden verschiedenen Kategorien zugeordnet. Dem Themenbereich „Nachhaltigkeit“ waren 2022 keine Beschwerden zuordenbar. Trotzdem ist ein Nachhaltigkeitsimpuls von Seiten des Beschwerdemanagements zu erwarten. Die Beschwerdeabhandlung dient auch einer Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für zukünftige Kundenbetreuung sowie einer nachhaltigen im Sinne von langfristiger Verbesserung der Interaktion zwischen Mitarbeiter:innen und Kund:innen.

Folgende Beschwerdekategorien mit der jeweiligen Anzahl an Beschwerden wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 in der RLB Steiermark AG 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, obgleich wir eine Beschwerde als ein wertvolles Informationsgut erkennen, das uns helfen soll, unsere Dienstleistungen noch weiter zu verbessern. Sich wiederholende Beschwerden werden mit hoher Priorität bearbeitet und genauestens beleuchtet.

Governance- und Managementstrukturen in der Organisation zum Thema Nachhaltigkeit

Die organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit per 31.12.2022 stellt sich wie folgt dar:

Kontrollebene	Aufsichtsrat RLB Steiermark
Vorstandsebene	Generaldirektor KR MMag. Martin Schaller Vorstandsdirektor KR Mag. Rainer Stelzer, MBA Vorstandsdirektor MMag. Dr. Florian Stryeck Vorstandsdirektorin Mag. Dr. Ariane Pflieger
Steuerungs- bzw. Programmebene	Nachhaltigkeitsbeauftragter Mag. Helmut Fink-Neuböck Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“
Umsetzungsebene	Nachhaltigkeitsteam der RLB Steiermark (6 Mitarbeiter:innen, 4,8 VZÄ) Projekt „Sustainable Finance“ (Q2/2021 bis Q2/2022) Sustainable Bond Committee Arbeitsgruppen zu Spezialthemen Mitarbeiter:innen in diversen Projekten

Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“

Der Programmlenkungsausschuss (PLA) wurde am 21.10.2022 konstituiert und soll die Flexibilität und den Raum für neue Projekte im Thema Nachhaltigkeit analog zum Management Board Nachhaltigkeit und die Organisation und Struktur des Projektlungsausschusses „Sustainable Finance“ vereinen. Das Management Board Nachhaltigkeit wurde durch den PLA ersetzt. Das Projekt „Sustainable Finance“ wurde im zweiten Quartal 2022 fertiggestellt. Der PLA setzt sich aus sieben Vertreter:innen unterschiedlicher Organisationseinheiten zusammen wie Finanzen und Banksteuerung, Treasury, Personalmanagement, Kommunikation, Risikocontrolling, Nachhaltigkeitsmanagement und Kommerzkundenvertrieb. Die Organisation obliegt der Programmleiterin Julia Berger, MSc. Den Vorsitz hat der Nachhaltigkeitsbeauftragte der RLB Steiermark, Herr Mag. Helmut Fink-Neuböck inne. Der Programmlenkungsausschuss trifft mindestens sechs Mal jährlich zusammen. Anlassbezogene Ausschusssitzungen gab es im Jahr 2022 keine.

Die Aufgaben des Programmlenkungsausschuss wurden wie folgt definiert:

- Koordinative Steuerung von Nachhaltigkeitsagenden
- Unterstützung der Abteilungen bei der Identifikation und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen
- Formulierung, Umsetzung sowie laufende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Analyse und Überwachung aktueller Nachhaltigkeitsentwicklungen und Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der RLB Steiermark
- Bericht über die bisherigen Entwicklungen nachhaltiger Produkte

Die Kompetenzen des Programmlenkungsausschuss sind die folgenden:

- Implementierung eines Zielbilds für Nachhaltigkeit
- Aufsetzen und Beschließen von Projekten inkl. erforderliche Tools
- Steuerung des Projektportfolios

Der Vorsitzende des PLA berichtet regelmäßig an den Vorstand, insbesondere an Vorstandsdirektorin Mag. Dr. Ariane Pflieger, in deren Vorstandsbereich die Nachhaltigkeitsagenden liegen.

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

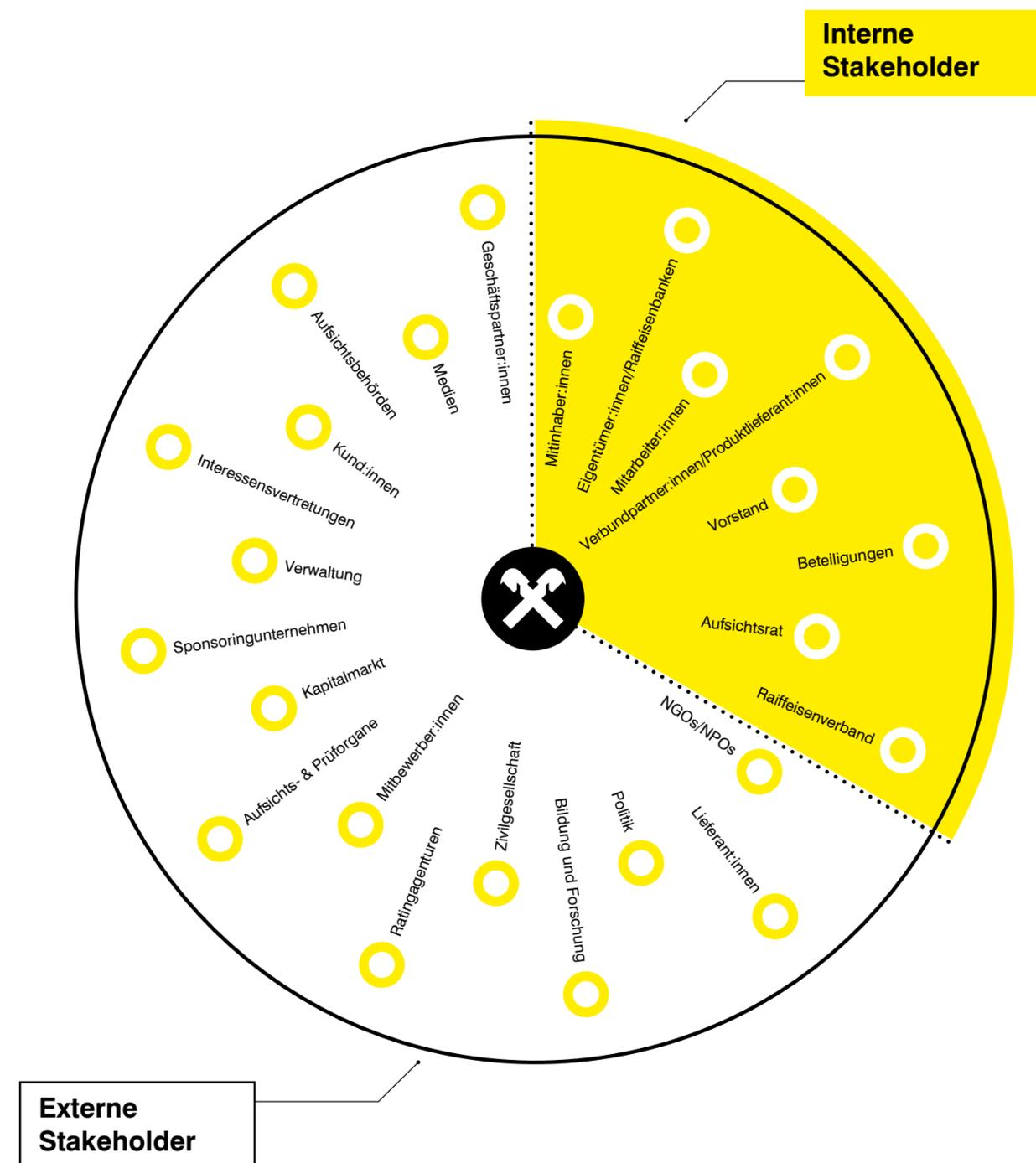
Die RLB Steiermark definiert als ihre Stakeholder jene Personen und Personengruppen, die im Zusammenhang mit ihrer direkten oder indirekten Geschäftstätigkeit berechnete Anliegen gegenüber dem Unternehmen haben. In regelmäßigen Abständen identifizieren wir auf Basis dieses Verständnisses unsere Anspruchsgruppen.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

Im Jahr 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 zu einer Onlineumfrage eingeladen. Änderungen in Hinblick auf die Stakeholder ergaben sich für das Berichtsjahr 2022 nicht.

Im Fokus unserer Stakeholder-Einbindung stehen sowohl interne als auch externe Stakeholder. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Mitarbeiter:innen, Beteiligungen sowie mit unseren Eigentümer:innen. 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.

Stakeholder der RLB Steiermark



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.

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 Nachhaltigkeitsberichte, aber auch für die weitere Maßnahmenplanung.

Der hier dargestellte Prozess wurde im Jahr 2021 durchgeführt, die Inhalte haben aber weiterhin Bestand. In einem ersten Schritt wurden dazu potenzielle 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 entlang der Wertschöpfungskette 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 auch branchenrelevante Themen und Trends aufgegriffen. Zudem wurden Rahmenwerke wie die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei der Identifikation der Auswirkungen unterstützend herangezogen. Anschließend erfolgte ein Review der identifizierten Auswirkungen durch Kolleg:innen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen. Die Auswirkungen und die dazugehörigen Beschreibungen wurden auf Basis der Rückmeldungen finalisiert.

Die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen wurden danach intern hinsichtlich der Signifikanz der Auswirkungen bewertet. Kriterien wie Umfang, Ausmaß und Wahrscheinlichkeit wurden in dieser Bewertung berücksichtigt. Die „Innensicht“ des Unternehmens wurde in einem eigenen Workshop erarbeitet und festgehalten. Durch die Einbeziehung von Vertreter:innen unterschiedlicher Organisationseinheiten wurde ein ausgewogenes Bild bei der Bewertung sichergestellt. Außerdem wurde eine externe Bewertung berücksichtigt, welche von einer Nachhaltigkeitsexpertin durchgeführt wurde, die nicht direkt im Projekt involviert war. 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 Onlineumfrage 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 Onlinebefragung wurde an Vorstand, Aufsichtsrat, Mitarbeiter:innen, Privat- und Firmenkund:innen, 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 Stakeholderbefragung 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 Wesentlichkeit der dargestellten Themen wurde mit Ende 2022 plausibilisiert und durch den Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“ einstimmig bestätigt. Somit ergeben sich keine Veränderungen in den wesentlichen Themen im Vergleich zum Vorjahresbericht.

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 als wesentlich eingestuft:

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

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, potenzielle 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 vor allem in unserem Kerngeschäft weitere Kriterien für nachhaltiges Wirtschaften definiert.

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 der Fall, wenn ein signifikanter Umsatzanteil - niedriger einstelliger Prozentsatz - aus nichtgeregeltem 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. Diese Unterlagen werden neuen Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt, stehen aber auch im Intranet zum Download bereit. Bei Fragen zum Verhaltenskodex steht das Compliance Office als interner Ansprechpartner zur Verfügung.

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

Wenn Mitarbeiter:innen materielle Verstöße gegen den Verhaltenskodex beobachten, müssen diese unverzüglich dem/der 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. 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 berufliche Erfahrung. Für die Angaben zu GRI 406-1 dürfen wir angeben, dass im Berichtsjahr 2022 keine Diskriminierungsfälle an die zuständigen Abteilungen gemeldet wurden.

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/der Mitarbeiter:in und Kund:innen, Vertreter:innen von Geschäftspartner:innen oder anderen Mitarbeiter:innen entstehen. Im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben, Korruption, Betrug oder Marktmissbrauch können ebenso potenzielle Interessenkonflikte entstehen. 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 auch im Jahr 2022 unwesentlich.

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

Prävention von Geldwäscherei & Terrorismusfinanzierung

Die RLB Steiermark unterstützt den internationalen Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung und wendet strengste Vorsichts- und Abwehrmaßnahmen an. Ziel der Geldwäscheprävention 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 terroristischem Hintergrund werden blockiert. Die RLB Steiermark hat dazu neben den gesetzlichen Vorgaben interne Richtlinien erlassen. Schulungen zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind auch Teil des Onboarding-Prozesses und stellen einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der (neuen) Mitarbeiter:innen dar. 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 Kund:innen haben, werden in jährlich stattfindenden Trainings geschult. Vertraulichkeitsbereiche werden laut Schulungskonzept alle zwei Jahre geschult. Neu ins Unternehmen eingetretene Mitarbeiter:innen sowie Mitarbei-

ter: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

Die RLB Steiermark bekennt sich zu den Prinzipien des UN Global Compact, welche auch Menschenrechte implizieren. 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.

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 der 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 dauerhaft die Umwelt gefährden (zum Beispiel: Vernichtung des Regenwalds 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, da 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.

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 Datenschutzpolicy 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, Mitarbeiter:innen und Partner:innen ist für uns von sehr hoher Bedeutung und Basis für eine langfristig 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 potenziellen 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 2022 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 Hand-

lungsweisen 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 Website die Rubrik „Sicherheit“. Darin werden zum Beispiel häufige Risiken beschrieben und der sichere Umgang beim Onlinebanking wird erklärt. Somit können sich die Kund:innen auch jederzeit individuell und aktuell informieren.

Mit Oktober 2022 wurden die beiden IT-Unternehmen GRZ IT Center GmbH der RLB Oberösterreich und Raiffeisen Informatik Center Steiermark GmbH (RICS) der RLB Steiermark zu einem Unternehmen verschmolzen. Mit der nachhaltigen Investition in die Zukunft des Standorts in der Steiermark ist auch die Basis für die kontinuierliche Digitalisierung für den Raiffeisensektor verbunden. 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).

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir 15 begründete Beschwerden von externen Parteien (Aufsichtsbehörden/Dritten/Betroffenen) in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten erhalten. Eine Reduktion zum Vergleichsjahr 2021 mit 19 begründeten Beschwerden liegt vor. Vor allem Beschwerden im Zusammenhang mit Datenschutzverletzungen, wurden durch Kundenreklamationen erkannt. 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).

Im Jahr 2022 wurden erfreulicherweise keine Fälle von Datendiebstahl und Datenverlust im Zusammenhang mit Kundendaten ermittelt. Im Vergleich zu 2021, in dem noch 20 ebensolcher Fälle identifiziert wurden, ist diese Entwicklung besonders hervorzuheben.

III.6. Prävention von Korruption und Marktmissbrauch

Die unmittelbaren materiellen Schäden von Korruption sind enorm, die indirekten Folgen gehen noch weit darüber hinaus. Korruption zerstört das Vertrauen der Bürger:innen 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.

In Entsprechung ihrer Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention und -bekämpfung besteht in der RLB Steiermark seit dem Jahr 2013 eine Antikorruptionsrichtlinie. 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 definiert, welche Regeln beim Ausspruch von Einladungen und bei der Gabe von Geschenken gelten. Veröffentlicht ist die jeweils aktuelle Fassung der Antikorruptionsrichtlinie im Intranet, womit sie für den Vorstand und für alle Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Aufgrund ihres Charakters als Dienstanweisung und der Veröffentlichung über die unternehmensinterne Kommunikations- und Informationsplattform wurden der Vorstand und alle Mitarbeiter:innen über die Antikorruptionsrichtlinie 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 sind 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 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-Prozedere vor, an das sich der Vorstand und alle Mitarbeiter:innen halten müssen.

Um die Einhaltung der bereits erwähnten Antikorruptionsrichtlinie 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. Ein erfreulicher Trend, welcher sich seit dem Jahr 2017 manifestiert hat, setzt sich auch im vorliegenden Bericht fort: auch 2022 gab es in der RLB keine bestätigten Korruptionsfälle. Es gibt weder Vorfälle, in denen Mitarbeiter:innen aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden, noch welche in denen Verträge mit Geschäftspartner:innen 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 die Organisation oder einen unserer Angestellten eingeleitet wurden.

IV. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN



IV.1. NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen betreffen sowohl unser bestehendes Kerngeschäft, sind aber auch wesentlicher Innovationsstreiber für das Thema „Beyond Banking“. Das Ziel für die RLB Steiermark ist es, maßgeschneiderte Lösungen für unsere 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 bestärkt. Damit reagieren wir auch auf die verstärkte Nachfrage von Kund:innen 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 fördern. Unser Produkteinführungsprozess (PEP) ermöglicht eine transparente und zielgerichtete Einführung von Produkten und eine Berücksichtigung aller 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 Finanzierungsbereich seit jeher einen hohen Stellenwert ein. Als nachhaltig klassifizieren wir grundsätzlich 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 leisten.

Da ein großer Teil der weltweiten Treibhausgasemissionen auf den Gebäude- bzw. Bausektor zurückzuführen ist, sehen wir besonders bei energieeffizienten Gebäude- bzw. Wohnbaufinanzierungen – mit besonderem Augenmerk auf geförderte 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, halten ESG-Kriterien kontinuierlich 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. Hierbei rücken umfassende Strategien bzw. Maßnahmen für den notwendigen Dekarbonisierungspfad bei Immobilieneigentümer:innen, -betreiber:innen und -nutzer:innen in den Fokus. 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 zur Klassifikation ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten und der darin umfassten Offenlegungsverpflichtung zielt u.a. auf Unternehmen und Finanzinstitute ab, gibt aber u.a. auch Bewertungskriterien für die Immobilienbranche vor. Ziel ist ein EU-weiter, einheitlicher Standard für nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten, der u.a. auch den Neubau von Immobilien, Sanierungs- und Renovierungsmaßnahmen und Immobilienkäufe umfasst.

Mit zunehmender Etablierung von ESG-Standards werden Klimaschutzmaßnahmen in der Immobilienbranche transparenter und umfassender möglich und bieten verschiedenen Stakeholdern, wie auch Investor:innen die Gelegenheit, ihre Investitionen nachhaltig auszurichten. 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.

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

- der 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 Mietaufschlägen 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 im Zusammenhang mit der EU Taxonomie Verordnung für die RLB Steiermark künftig eine noch bedeutendere Säule in der Finanzierungsentscheidung einnehmen. Unterschiedliche interne und externe Stakeholder sind auf die Notwendigkeit, Nachhaltigkeitskriterien in ihre Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen, sensibilisiert.

Als regional tätige Universalbank wollen wir den von uns gelebten Nachhaltigkeitsgedanken vor allem zu unseren Kund:innen in unserem Kerngebiet, ins 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 Geschäftsbeziehung entstehen, wenn Geschäftspartner:innen das zur Verfügung gestellte Kapital nicht nachhaltig einsetzen und beispielsweise ökologischen oder sozialen Schaden 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 Kund:innen dabei, gemeinsam den Weg in Richtung Net-Zero zu gehen. Wir nehmen die Verantwortung wahr und leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Transformation unserer Wirtschaft, zur Erreichung des 1,5 Grad Ziels des Pariser Klimaabkommens 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 ebenfalls ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung bzw. Optimierung der Energieeffizienz sowie zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen und somit ein Beitrag zur Erreichung der Pariser Klima- sowie UN-Nachhaltigkeitsziele geleistet. Die RLB Steiermark bekennt sich dazu, mit ihrem Kerngeschäft diese Zielerreichung aktiv zu fördern.

74 % aller Privatkundenfinanzierungen und 41 % aller Firmenkundenfinanzierungen (Volumen) erfolgen für steirische Kund:innen. 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 1.681 Mio. Euro fließen rund 373 Mio. Euro bzw. 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.)

Das im Geschäftsjahr 2021 gestartete und im Berichtsjahr 2022 abgeschlossene Projekt „Sustainable Finance“ verfolgte das Ziel, Prozesse sowie strategische, als auch operative Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbereich gesamthaft in der RLB Steiermark zu evaluieren, zu konzeptionieren bzw. regulatorische Anforderungen umzusetzen. Schwerpunkte wurden im Bereich Strategie, Offenlegung sowie im Bereich Risikomanagement gesetzt. Im Rahmen des Projekts wurden im Finanzierungsbereich ein ESG-Scoring für das aktuelle 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. Ende des Berichtsjahrs 2022 wurde in diesem Zusammenhang ein weiteres Vorhaben bzw. Folgeprojekt mit dem Titel „Umsetzung Regulatorik Sustainable Finance“ gestartet, mit dem Fokus, regulatorische Anforderungen im Bereich EU Taxonomie sowie ESG-Risiken in der RLB Steiermark im Jahr 2023 und in den darauffolgenden Jahren umzusetzen.

Im Zusammenhang mit der Klassifikation nachhaltiger Finanzierungen hat sich die RLB Steiermark entschieden, sich einerseits an marktüblichen Definitionen wie den ICMA Green Bond Principles bzw. Green Loan Principles (LSTA) bzw. andererseits so weit als möglich an den Vorgaben der zurzeit geltenden Version der EU Taxonomie zu orientieren. Der so ausgestaltete Kriterienkatalog in Anlehnung an internationale Best Practices ermöglicht eine Zuordnung von relevantem Finanzierungsneugeschäft in den unten angeführten Kategorien nachhaltiger Finanzierungen. Im Rahmen des internen Projekts im Bereich Regulatorik Sustainable Finance ist die weitere Integration der Nachhaltigkeitsdefinition gemäß EU Taxonomie Verordnung in den internen Kriterienkatalog für nachhaltige Finanzierung geplant. Ebenso wird der interne Prozess zur Auswahl von entsprechenden nachhaltigen Finanzierungen im Rahmen der Integration regulatorischer Anforderungen in den Kreditprozess im Rahmen des Regulatorik Umsetzungsprojekts im Jahr 2023 und den darauffolgenden Jahren überarbeitet und an konkrete regulatorische Anforderungen im Bereich ESG bzw. Sustainable Finance angepasst. Das interne Sustainable Bond Committee (SBC), als Sub-Gremium des Programmlenkungsausschuss „Sustainable Finance“, wurde mit der Aufgabe betraut, 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, des Kreditrisikomanagements sowie im Bedarfsfall aus Vertreter:innen der Kunden- bzw. Vertriebsseinheiten, des IT-Anwendungsmanagements sowie der Marktfolge- bzw. Midoffice-Einheiten zusammen.

Mit Ende des Geschäftsjahrs 2022 weisen die einzelnen nachhaltigen Finanzierungskategorien folgende Volumina auf:

Nachhaltige Finanzierungskategorie	Finanzierungsvolumen			Sustainable Development Goal	SDG Ziele	RLB Steiermark Ziele
	2020	2021	2022			
Erneuerbare Energien	46 Mio.	43 Mio.	58,5 Mio.		Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	Klimaschutz Energieeffizienz fördern und CO ₂ -Ausstoß reduzieren Projekte in erneuerbaren Energien forcieren
					Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen	13.2. Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen
Energieeffiziente Gebäude	398 Mio.	485,4 Mio.	527,5 Mio.		Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten	Klimaschutz Energieeffizienz fördern und CO ₂ Ausstoß reduzieren Projekte in energieeffizienten Gebäuden forcieren
Zertifizierte Immobilienprojekte / Gebäude	115 Mio.	111,4 Mio.	131,4 Mio.			11.1 Wohnraum und Grundversorgung sicherstellen 11.6 Städtische Umweltbelastung reduzieren
Gesamt	559 Mio.	639,8 Mio.	717,4 Mio.			

Das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen in der RLB beläuft sich mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 in den drei nachhaltigen Finanzierungskategorien in Summe auf rund 717 Mio. Euro und ist um 12 % im Vergleich zum Vorjahr 2021 gestiegen. Der Anteil an den gesamten vergebenen Finanzierungen liegt bei über 9,5 %. Der Nettobestand an nachhaltigen Finanzierungen konnte im Geschäftsjahr 2022 um rund 77,5 Mio. Euro gesteigert werden. Dies spiegelt den Wachstumszielpfad im Bereich der nachhaltigen Finanzierungen wider. 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 31.12.2022 8,611 Mrd.) zu steigern. Im Rahmen des Regulatorik Umsetzungsprojekts Sustainable Finance bzw. im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Steiermark werden ab dem Geschäftsjahr 2023 neue ambitionierte Zielvorgaben definiert, welche auf der Basis der Ergebnisse des erstmaligen Ausweises der Green Asset Ratio für das Geschäftsjahr 2023 beruhen.

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. Die Aktualisierung des Kriterienkatalogs wird 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 sowie die darauffolgenden Geschäftsjahre eine Impact Analyse sowie ein dementsprechendes Impact Reporting zur Ermittlung der ökologischen Auswirkungen in Bezug auf CO₂-Einsparungen erarbeitet.

Parallel wurden in der RLB Steiermark im Berichtsjahr 2022 weitere konkrete Schritte zur Implementierung eines eigenen Sustainable Finance Programms zur Begebung von Green bzw. Sustainable Bonds (grüne bzw. nachhaltige Anleihen) gesetzt, welches der RLB Steiermark ermöglicht, ihre Refinanzierungsquellen um ein attraktives Instrument im gedeckten als auch im ungedeckten Refinanzierungsbereich kurz- bis mittelfristig zu erweitern. Das RLB Steiermark Sustainable Finance Programm beinhaltet die Implementierung eines Sustainable Finance Framework samt Schaffung aller erforderlichen internen Prozesse und Voraussetzungen, sowie dessen externe Bestätigung bzw. Prüfung im Rahmen einer Second Party Opinion durch eine externe ESG-Ratingagentur bzw. einen Second Party Opinion Provider. Die Motivation, ein Sustainable Finance Programm aufzusetzen, liegt darin begründet, über das Instrument

von Green bzw. Sustainable Bonds direkten Impact zu generieren, indem wir besonders nachhaltige Projekte finanzieren bzw. refinanzieren sowie unser Nachhaltigkeits-Commitment als Emittent gegenüber unseren Stakeholdern bekräftigen und der steigenden Nachfrage bzw. dem Marktbedarf an nachhaltigen Veranlagungsmöglichkeiten gerecht zu werden.

Weiters sehen wir darin eine zielgerichtete Lenkung von Kapitalflüssen in Richtung nachhaltiger Projekte gemäß den europäischen Bestrebungen zur Umsetzung des Aktionsplans Sustainable Finance, des Green Deal bzw. der Fit-for-55-Zielsetzungen. Im Rahmen des Sustainable Finance Programms können insbesondere auch die steirischen Raiffeisenbanken seit Anfang 2020 wesentlich dazu beitragen, indem sie nachhaltige hypothekarisch besicherte 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 Hypothekarfinanzierungen erhalten die steirischen Raiffeisenbanken eine entsprechende Bonifikation mit dem Ziel, den grünen bzw. nachhaltigen Anteil im hypothekarischen Deckungsstock der Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG 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 bzw. Sustainable 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 Finanzierungsmodell geschaffen, bei dem bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen entsprechende Finanzierungsvorteile an die Kund:innen weitergegeben werden.

Leasing

Bei Neuzulassungen von Elektrofahrzeugen - speziell von rein elektrisch betriebenen Fahrzeugen (BEV) ist auch im Berichtsjahr 2022 der seit 2021 anhaltende Trend in der Steiermark stark spürbar. Insgesamt wurden 2022 laut Statistik Austria in der Steiermark 4.161 BEV neu zugelassen, dies entspricht ungefähr dem Neuzulassungsniveau von 2021. Das Finanzierungsvolumen von E-Fahrzeugen (inkl. Hybridfahrzeuge) der Raiffeisen-Leasing Steiermark konnte um über 25 % auf mehr als 29,2 Mio. Euro gesteigert werden. Bei den rein elektrisch betriebenen Fahrzeugen lag das Finanzierungsvolumen bei 23,5 Mio. Euro (2021: 17,8 Mio.). Auch in diesem

Segment konnte eine Steigerung von fast 25 % realisiert werden. Umgelegt auf die 3.271 Kfz-Neuverträge der Raiffeisen-Leasing in der Steiermark, lag der Anteil der hybriden Fahrzeuge (PHEV und HEV) bei 4,8 % (2021: 4,4 %), bei BEV sogar bei 18,8 % (2021: 14,5 %). Somit betrug der Anteil nachhaltiger Mobilität im Jahr 2022 gemessen am Finanzierungsvolumen 28,0 %.

2022 setzte die Raiffeisen-Leasing einen Schwerpunkt im Bereich der Finanzierung von umweltfreundlichen Technologien, wie etwa Photovoltaikanlagen aber auch von Pufferspeichern, Wärmepumpen und Pelletöfen für Firmen- als auch Privatkund:innen. Hiermit wurde ein weiterer wichtiger Beitrag geleistet, um klimafreundliches Heizen und emissionsfreies Fahren (in Verbindung mit E-Mobilität) in der Steiermark weiter auszubauen.

Auch österreichweit kann eine leichte Steigerung des Bestands an Elektrofahrzeugen beobachtet werden. Laut Statistik Austria wurden von Jänner bis Ende Dezember des Berichtsjahres 34.165 BEV zum Verkehr zugelassen und rund 10 % (2021: 6,9 %) davon über Raiffeisen-Leasing finanziert. Die Raiffeisen-Leasing GmbH hatte per 31.12.2022 die Finanzierung von nachhaltiger Mobilität im Ausmaß von rund 480 Mio. Euro (2021: 338,0 Mio.) im Bestand. Des Weiteren wurden 2022 Neuverträge von rund 195 Mio. Euro (2021: 123,0 Mio.) 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 zu 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 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.

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 die Coronapandemie wirkte wie ein Turbo für die Entwicklung digitaler Lösungen. Das Raiffeisen Internetbanking Mein ELBA ist die meistgenutzte Onlinebanking Plattform der Österreicher:innen. Fast 354.000 Steirer:innen vertrauen auf das Online-Finanzportal von Raiffeisen. Insgesamt werden bei Raiffeisen bereits 99,5 % aller Zahlungsverkehrstransaktionen digital beauftragt. Hier wollen wir die Marktführerschaft im Bereich digitales Banking weiter ausbauen.

Es wird klar, 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 Mitarbeiter:in in VZÄ senken. Bereits im Frühjahr 2021 wurde in der RBG 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. Alle Mitarbeiterkonten wurden mit Hilfe der digitalen Signatur bereits umgestellt.

2022 wurden in der RLB Steiermark insgesamt 14.962 kg Druck- und Kopierpapier verbraucht (2021: 13.052 kg). 100 % davon waren holzfrei und zertifiziert. Jede/r Mitarbeiter:in in VZÄ verbrauchte im Schnitt 18,6 kg Druck- und Kopierpapier (2021: 14,7 kg). 2022 stiegen die Präsenzzeiten der Mitarbeiter:innen wieder an. Hier könnte eine Erklärung für den knapp 21 % gestiegenen Papierverbrauch liegen.

2018	2019	2020	2021	2022
32,5	30,8	22,1	14,7	18,6

Technologie und Digitalisierung

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

Die RLB Steiermark arbeitet kontinuierlich daran, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Sinne unserer Kund:innen und unserer Eigentümer:innen bestmöglich zu nutzen. Die Digitalisierung in der Finanzindustrie ist ein dynamischer Prozess, welcher stetig voranschreitet und für uns und unsere Kund:innen täglich neue Möglichkeiten für eine noch bessere Wertschöpfung bietet.

Digitalisierung verstehen wir nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zum Zweck.

Im Fokus für unsere IT-/Digitalisierungsstrategie steht die Verpflichtung gegenüber unseren Kund:innen und Partner:innen, stets am aktuellsten Stand der Digitalisierung im Bankgeschäft zu sein. Bereits etablierte Themen werden kontinuierlich optimiert und gleichzeitig bieten neue technologische Innovationen zahlreiche Möglichkeiten für neue Services und Produkte.

Als wesentliche Handlungsprämisse sehen wir unsere Technologie als zentrales Rückgrat und Treiber für bestehende und künftige Geschäftsfelder. Im Rahmen einer übergreifenden Technologie-Roadmap für die RLB und ihre Eigentümer:innen stellen wir kontinuierliche Weiterentwicklung unserer technologischen Grundlagen sicher. Investitionen in neue Technologien wie zum Beispiel Künstliche Intelligenz und zeitgemäße Business Intelligence Werkzeuge sowie Tools zur Zusammenarbeit und Cloud-Technologien sind für die organisations- und verbundübergreifende Wertschöpfung unabdingbar.

Gleichzeitig ist die technologische Anschlussfähigkeit durch adäquate Schnittstellen/API zur Anbindung an Partnerservices, Robotic Process Automation (RPA) und Banking-as-a-Service eine notwendige Voraussetzung um schnellere Innovationen, höhere Resilienz und die Schaffung neuer digitaler Lösungen zu gewährleisten. Wir schaffen damit das technologische Pendant zu neuen Formen der co-kreativen Wertschöpfung über Business Partnerschaften in Ökosystemen und neuen Geschäftsmodellen.

Ebenso sind die konsequente Erhöhung des Nutzungsgrads digitaler Lösungen, der weitere Ausbau von workflow-basierten Lösungen, sowie die Integration und Nutzung von Lösungen für neue Geschäftsmodelle notwendige Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige Kostenposition und zukünftigen Geschäftserfolg.

Voraussetzung für die optimale Nutzung einer einheitlichen Technologielandschaft sind harmonisierte und optimierte Prozesse für

mehr Effizienz und Effektivität. Gleichzeitig ist eine der Kerninitiativen unserer Strategie, alle Prozesse aus Kundenperspektive zu denken, um den optimalen Kundennutzen zu ermöglichen und exzellente Prozesse als Differenzierungsfaktor im Kundenerlebnis zu positionieren. Durch konsequente Umsetzung einer RBG-weiten Vereinheitlichung der Prozesslandschaft, kombiniert mit einer durchgängigen Prozessdisziplin in der Nutzung unserer Lösungen erhöhen wir unsere Anpassungsgeschwindigkeit, Attraktivität, Qualität und Kosteneffizienz.

Eine weitere zentrale Initiative der IT-/Digitalisierungsstrategie ist die ganzheitliche Sammlung, Bereitstellung und Nutzung von Know-how mit dem Ziel, Erfolg wiederholbar zu machen und Fehler zu vermeiden. Best Practices entwickelt durch permanentes Lernen als Grundlage für Effizienz, Effektivität und optimalen Kundennutzen lautet unsere Maßgabe für ein umfassendes Wissensmanagement. In Zeiten von Fachkräftemangel und groben Verschiebungen im Arbeitsmarkt nutzen wir Technologie, um Wissen nachhaltig im Unternehmen zu halten und nachhaltiges Lernen zu ermöglichen.

Der dritte wesentliche Handlungsstrang der IT-/Digitalisierungsstrategie ist die Nutzung von Daten als Grundlage für erfolgreiche Geschäftsmodelle. Wir verstehen Daten als Basis für ein optimales Kundenerlebnis. Das heißt durch Datenanalyse Kund:innen umfangreich und ganzheitlich verstehen (Wissensdimension), um Kund:innen in ihrem Sinne optimal zu beraten und zu betreuen (Handlungsdimension). Unser Ziel ist unsere Entwicklung hin zu einer Data Driven Company.

Unabdingbare Voraussetzungen für unsere datengetriebenen Geschäftsmodelle sind die Stärkung des Kundenvertrauens durch nachweisbaren verantwortungsvollen Umgang mit Kundendaten (Daten-Ethik und transparente Kommunikation), sowie der exzellente Umgang mit Daten, hinsichtlich Zugriffskontrolle, Speicherung und Nutzung.

Wir verstehen Daten als wertvolles Asset zur konsequenten Ergänzung menschlicher Intuition und strikten Prozessen in Entscheidungsfindungen auf allen Ebenen. Unser Datenschatz ermöglicht die Effizienz- und Effektivitätssteigerung bestehender Geschäftsmodelle, die Integration in bestehende Eco-Systeme, den Aufbau neuer Eco-Systeme, sowie die Nutzung moderner Technologien zur Erstellung von Kundenplattformen als technologische Grundlage für „Beyond Banking“ Lösungen.

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 wird ein Teilportfolio mit nachhaltigen Investments aufgebaut.

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 für ökologische Belange wie Umweltschutz, Verminderung von Treibhausgasemissionen oder Energieeffizienz. Das S für Social steht für Soziales wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversität und gesellschaftliches Engagement. Und unter G für 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 Konferenzbesuchen und der Absolvierung von Online-Fortbildungsmodulen gesetzt. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsagenden seit 2020 auch in den Mitarbeiterzielen berücksichtigt. Weiters wurden auch 2022 die Investitionen in nachhaltige Anleihen stark ausgebaut. Der Bestand im Nostroportfolio beläuft sich per 31.12.2022 auf ca. 189 Mio. Euro (2021: 169 Mio.), dies entspricht einem Anstieg von rund 12 % gegenüber dem Vorjahr. Die Berücksichtigung von ESG-Aspekten wird aber deutlich umfassender verstanden.

Im 1. Quartal 2023 wurde zum vierten Mal in Folge 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 noch bei einem Emittenten (2021: drei) mit einem Anteil von insgesamt 0,3 % des Nostrovolumens ein möglicher Verdacht auf eine Verletzung vorliegt. Weiters liegt der ESG-Score des Nostroportfolios erneut deutlich über jenem des Vergleichsportfolios.

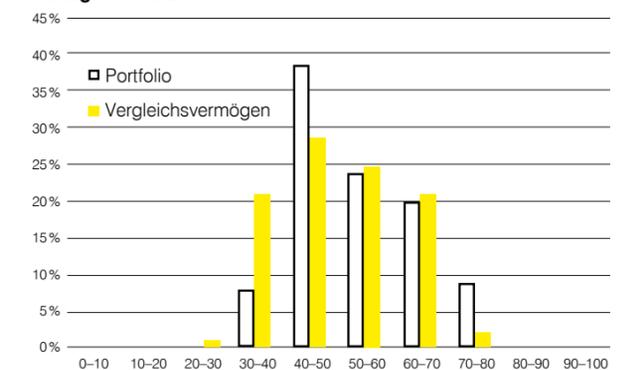
Für den Emittenten, bei dem eine mögliche Verletzung der Ausschlusskriterien vorliegt, wird ein Investitionsstopp gesetzt. Das bestehende Exposure wird aufgrund der kurzen Restlaufzeit bzw. der von den Emittenten gesetzten Maßnahmen vorerst gehalten. Der Abgleich mit den Ausschlusskriterien findet regelmäßig 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 rund 5 % höher als jener des Vergleichsportfolios und beträgt 52,5 % (2021: 53,6 %).

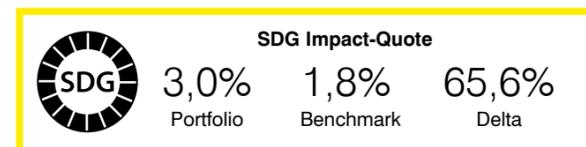


In der Häufigkeitsanalyse wird der Anteil des Portfolios nach ESG-Score-Gruppen dargestellt. Im Vergleich zur Benchmark sind im Portfolio der RLB Steiermark deutlich weniger Positionen mit niedrigem ESG-Score zu finden, während bei dem höchsten vorhandenen ESG-Score (70-80) eine Übergewichtung vorliegt:

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 3,0 % (2021: 6,9 %) liegt das Portfolio über jener des Vergleichsportfolios.



Es wurde ein Plan erarbeitet, der eine schrittweise Integration von ESG-Aspekten in den gesamten Eigenveranlagungsprozess vorsieht. Konkret wurden in der durch das Leitungsorgan festgelegten Eigenveranlagungsstrategie für das Jahr 2023 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
- regelmäßiges ESG-Assessment des Nostroportfolios durch Dritte
- Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts der Eigenveranlagung
- weitere ESG-Qualifizierung der Mitarbeiter:innen in der Eigenveranlagung und
- 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

Auch auf Kundenebene haben sich die Themen Nachhaltigkeit und Verantwortung zu wichtigen Kriterien für Entscheidungen in der Geldanlage entwickelt. Anleger:innen 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 werden diese Faktoren verstärkt berücksichtigt.

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 Grundlage für die im Kapitel IV.2 beschriebenen Finanzierungen. Auf Basis unseres etablierten Geschäftsmodells kommen 75 % der Ersteinlagen von Kund:innen (Privatkund:innen und Firmenkund:innen) aus der Steiermark. Neben Spareinlagen bilden Eigenemissionen der RLB Steiermark als Anleiheemittentin 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.

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 Privatanleger: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 Produktsortiment ein. Der Bestand von Nachhaltigkeitsfonds belief sich per 31.12.2022 auf 302 Mio. Euro, weitere knapp 20 % mehr als im Jahr davor (252 Mio.). 201 Mio. Euro entfallen dabei auf Raiffeisen-

Nachhaltigkeitsfonds. Hier beträgt das Wachstum sogar 29 %. Bezogen auf alle in Raiffeisen-Wertpapierfonds veranlagten Gelder machen Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds einen Anteil von 59 % aus (2021: 41 %). Bezogen auf das gesamte Wertpapiervolumen machen Nachhaltigkeitsfonds einen Anteil von 11 % aus (2021: 9 %), hier ist eine weitere Steigerung zum Vorjahr hervorzuheben. Wir führen diese Steigerung auf unsere Kund:innen- und Berater:innenveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit sowie werbliche Unterstützung mittels Folder oder Spezialanalysen auf der Website 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 Onlinetest und eine Präsenzveranstaltung. Aktuell haben im Konzern 46 Mitarbeiter:innen diese Zusatzausbildung absolviert. Ein verantwortungsvoller Veranlagungserfolg mit gesellschaftlicher Wirkung ist dabei unser Ziel, an dem wir uns orientieren. Seit 2022 ist diese Ausbildung auch zusätzlich europaweit („ESG-Advisor“) anerkannt. Bestehende Absolvent:innen können mit einer zusätzlichen Schulung und Prüfung den ebengenannten Titel führen.

Seit 2020 hat Raiffeisen mit „WILL — die digitale Vermögensverwaltung“ darüber hinaus ein hochmodernes, volldigitales Produkt als ergänzendes Angebot zu dem von Kund:innen geschätzten Beratungsangebot im Wertpapiergeschäft im Angebot. 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 kennzeichnet, dass die Raiffeisen KAG sich verpflichtet, korrekt, angemessen und rechtzeitig Informationen zur Verfügung zu stellen, um Interessierten, insbesondere Kund:innen, die Möglichkeit zu geben, die Ansätze und Methoden der nachhaltigen Geldanlage des jeweiligen Fonds nachzuvollziehen. Ausführliche Informationen über den Europäischen Transparenz Kodex finden Sie unter www.eurosif.org. Informationen über die nachhaltige Anlagepolitik und ihre Umsetzung der Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds finden Sie unter: www.rcm.at/nachhaltigkeit/

Der Transparenzkodex wird von Eurosif, einer unabhängigen Organisation, gemanagt. Das Europäische SRI-Transparenzlogo steht für die oben beschriebene Verpflichtung des Fondsmanagers. Es

ist nicht als Befürwortung eines bestimmten Unternehmens, einer Organisation oder Einzelperson zu verstehen.

Österreichisches Umweltzeichen

Das Österreichische Umweltzeichen wird vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Infrastruktur & Technologie (BMK) verliehen und definiert klare Auswahlkriterien für Umweltzeichen-Fonds. Diese Fonds werden von fondsinternen Einrichtungen oder externen Organisationen überprüft. Informationen zum ökologisch-sozialen Konzept des Fonds werden nach den Transparenzleitlinien des European Sustainable and Responsible Investment Forum dargestellt. Die Nachhaltigkeitsfonds der Raiffeisen KAG zählen zu den ersten, die gemäß Österreichischem Umweltzeichen zertifiziert sind.

Folgendes unserer nachhaltigen Fonds wurde das Österreichische Umweltzeichen vom BMK verliehen, weil bei der Auswahl von Aktien und Anleihen neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden:

- Raiffeisen-GreenBonds,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ShortTerm,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Wachstum,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien,
- Klassik Nachhaltigkeit Mix,
- Raiffeisen-SmartEnergy-ESG-Aktien,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ÖsterreichPlus-Aktien,
- Raiffeisen-PAXetBONUM-Anleihen,
- Raiffeisen-PAXetBONUM-Aktien,
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-US-Aktien und
- Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-LocalBonds

Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Aktien und Anleihen auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Umweltzeichen stellt keine ökonomische Bewertung dar und lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Anlageprodukts zu.

Financial Education

Financial Education bezeichnet den Prozess zur Entwicklung von Finanzkompetenz. Das Ziel ist, dass sich Kund:innen 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 (Sustainable Development Goals) 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 Projektes wurde gemeinsam mit der Universität Graz, Raiffeisen Capital Management, Raiffeisen Research, Raiffeisen Bank International (Raiffeisen Zertifikate) 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 Raiffeisensektor ausgerollt.

Finanzbewusstsein

Die Themen Gender Pay Gap, Teilzeitquote, Pensionslücke und die damit verbundene mögliche Altersarmut werden speziell aufbereitet und darauf wird in den Beratungsgesprächen – insbesondere mit Frauen – eingegangen. Die Aufbereitung dieser Thematik erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Graz. Hier wird speziell das Ziel 5 der Sustainable Development Goals - Geschlechter-Gleichheit - beleuchtet.

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. Der stärkere

Einsatz von digitalen Lösungen kann dazu beitragen, Prozesse in den Unternehmen effektiver zu gestalten.

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, einem Eigenmittelfonds, der Mitarbeiter:innen oder auch externen Nachfolgeinteressent:innen 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. Durch unsere vielfältigen Angebote können wir wirtschaftliches Wachstum in der Steiermark fördern. Außerdem tragen wir durch Beratungen dazu bei, Wissen im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung in Unternehmen zu stärken.

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. Im Jahr 2023 wird ein neues Projekt lanciert, das sich auf die ganzheitliche Betrachtung der regionalen Wertschöpfung konzentriert. Hierbei sollen die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Ökonomie – betrachtet werden. Die letzten Studierhebungen haben gezeigt, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der RLB Steiermark besonders auf Bruttowertschöpfung, Arbeitsplatzschaffung und einem erheblichen Steueraufkommen fußen. So schaffen wir einerseits direkte Arbeitsplätze im Unternehmen, tragen aber auch zur Wertschöpfung durch die Beauftragung unserer Lieferant:innen bei. Die RLB Steiermark zeigt auch hier, wie wichtig sie für die Wirtschaft in und um die Steiermark ist.

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 Kund:in 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. Kund:innen können dadurch definierte finanzielle 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 Privatkund:innen entwickelt. Während dieser Phase erhält die Kundin oder der Kunde alle notwendigen Informationen über alle relevanten Produkte und Services. Neben dem persönlichen Kontakt erhält die Kundin oder 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 Financial Education Service „Finanzreise“. Unter www.finanzreise.at bekommen die Kund:innen Zugang zu Finanzwissen. Zusätzlich gibt es seit 2021 mit dem Raiffeisen Investment-Channel (<https://raiffeisen-investmentchannel.go4live.at/>) und dem Finanzwissen-Podcast-Reihe „Warum ist das so?“ im Bereich der Financial Education weitere Angebote für Kund:innen.

In weiterer Folge haben regelmäßige, aber auch anlassbezogene Beratungsgespräche hohe Relevanz für die Langfristigkeit von Kundenbeziehungen. So setzen wir neben digitalen Lösungen weiterhin auf persönliche Beratung. 2022 wurden insgesamt 42.353 (2021: 41.942) umfassende persönliche Beratungsgespräche durchgeführt.

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 2022 wurden insgesamt 3.820 Bewertungen (2021: 2.217 Bewertungen) mit einer Durchschnittsnote von 1,06 (gleichbleibend im Vergleich zum Vorjahr) 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 und die Setzung von gezielten Maßnahmen bestmöglich sichergestellt werden kann.

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 53 % der Privatkund:innen und mehr als 46 % 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. 72.531 unserer Privat- und Firmenkund:innen stammen aus der Steiermark. Das sind 77 % der Privat- und 78 % der Firmenkund:innen. Das Finanzierungsvolumen steirischer Privat- und Firmenkund:innen bei der RLB Steiermark beläuft sich auf insgesamt knapp 3,9 Milliarden Euro und liegt damit wieder über dem Vorjahr (2021: 3,6 Milliarden). 88 % 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 verantwortungsvolle Arbeitgeberin mit starker Marke authentisch vorleben und unsere leistungsstarken Mitarbeiter:innen langfristig an das Unternehmen binden.

Als Arbeitgeber 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 regionalen Partner der Wirtschaft und der Menschen in der Region und ermöglichen eine gesunde und vertretbare Kostenstruktur.

In der Rekrutierung sammeln wir laufend Feedback aus unterschiedlichen Quellen, wie z.B. Feedbackgespräche nach der Probezeit, Austrittsgespräche und Rückmeldungen aus 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. 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. Die betrieblichen Leistungen stehen allen Mitarbeiter:innen ab einer gewissen Betriebszugehörigkeit zur Verfügung. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen auch finanziell, etwa bei der Kinderbetreuung, bei der Familiengründung oder in Form von Essenzuschuss und vergünstigten Einkaufsmöglichkeiten. Um die Ausgewogenheit der Vergütung intern und extern sicherzustellen, überprüfen wir diese regelmäßig.

Alle Mitarbeiter:innen der RLB Steiermark unterliegen einem Kollektivvertrag.

Im Bereich der Personalentwicklung verfolgen wir, über die rechtlichen Mindeststandards hinaus, die laufende Weiterentwicklung

unserer Mitarbeiter:innen. 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 der Zukunft aktiv zu unterstützen.

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

Nahezu alle unsere Mitarbeiter:innen sind mit einem mobilen Arbeitsplatz ausgestattet und haben Zugang zu einem breiten Angebot an Onlineschulungen. Dazu zählen auch externe Angebote, wie z.B. die Lernplattform „Good Habitz“, die das große interne Spektrum ergänzen.

Die flexiblen Arbeitsbedingungen sind weitere Bestandteile einer modernen und neuen Arbeitswelt. Homeoffice-Regelungen können auch einen Nutzen für die Umwelt schaffen, da sich der Pendelverkehr der Mitarbeiter:innen reduziert. Gezielte Modelle ermöglichen zusätzlich die flexible Gestaltung des Arbeitsortes. Die Möglichkeiten für flexible Arbeitsmodelle reichen von Gleitzeit, Homeoffice, 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.

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. 2022 wurden insgesamt 88 Mitarbeiter:innen eingestellt, davon 49 Frauen und 39 Männer. Die Rate neuer Angestellter beträgt knapp 56 % bei Frauen und 44 % bei Männern. Die Fluktuation beträgt ca. 44 % bei Frauen und 56 % bei Männern. Weitere Informationen zu diesen Kennzahlen sind im Anhang dargestellt.

V.2. Diversität und Chancengleichheit

Diversität und Chancengleichheit bedeutet für uns eine weitestgehende Vielfalt in der Personalstruktur, Gleichbehandlung und die Vermeidung jeglicher Diskriminierung. 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. Diversität und Chancengleichheit beginnen für uns bereits bei der Personalauswahl und setzen sich in der Personal- und Organisationsentwicklung fort. Unsere Einstellungs-, Beförderungs- und Beurteilungspolitik basiert rein auf leistungsorientierten Kriterien, wie Zielvereinbarungen oder berufliche 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.

Im Jahr 2022 gab es – wie bereits auf Seite 29 angemerkt - keine Diskriminierungsvorfälle.

In einem Unternehmen, das sich in 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 und 50 % über 50 Jahre alt. Im Aufsichtsrat, inklusive Betriebsrat, sind 25 % der Mitglieder zwischen 30 und bis 50 Jahre und 75 % über 50 Jahre alt.

Das eher hohe Durchschnittsalter spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Altersverteilung in der Belegschaft wider, wie in der folgenden Tabelle abgebildet ist.

	Unter 30 Jahre alt	30 – 50 Jahre alt	über 50 Jahre alt
Führungsebene 1 (Bereichsleitung)	0 %	52,38 %	47,62 %
Führungsebene 2 (Abteilungsleitung)	0 %	56,00 %	44,00 %
Führungsebene 3 (Teamleitung)	0 %	46,67 %	53,33 %
Mitarbeiter:innen ohne Führungs- verantwortung	10,95 %	44,65 %	44,40 %

Trotz eines kostenbewussten Soll-/Ist-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 Trainee-programm für die Nachfolgeplanung vor allem im Risiko- und Kommerzkundenbereich. Darüber hinaus gibt es ein Mentoring-Programm, das sich seit Sommer 2022 auf die Persönlichkeitsentwicklung der Mentees fokussiert. Dieses soll in Zukunft weiterentwickelt werden.

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

Als traditionelles Unternehmen spielt das Thema der Chancengleichheit eine besonders wichtige Rolle. Abgesehen von rechtlichen Vorgaben versuchen wir durch diverse Personal- und Organisationsmaßnahmen Vielfalt zu leben. Basierend auf ihren Qualifikationen werden Mitarbeiter:innen hinsichtlich Führungsrollen und Fachbereichen gefördert. Neben den oben genannten Personalentwicklungsmaßnahmen und der laufenden Förderung der Mitarbeiter:innen durch die Führungskraft, 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.

Der Frauenanteil im Vorstand liegt aktuell bei 25 %. Im Aufsichtsrat, inklusive Betriebsrat, wird ebenfalls ein Frauenanteil von 30 % erreicht.

In der Belegschaft liegt der Frauenanteil bei 53 %. Die Tabelle stellt den Frauenanteil in den verschiedenen Hierarchieebenen dar.

	weiblich	männlich
Führungsebene 1 (Bereichsleitung)	19,05 %	80,95 %
Führungsebene 2 (Abteilungsleitung)	18,00 %	82,00 %
Führungsebene 3 (Teamleitung)	33,33 %	66,67 %
Mitarbeiter:innen ohne Führungsverantwortung	57,56 %	42,44 %

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 aktuell schon 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 auch 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. Im Rahmen unseres Audits „Beruf und Familie“ im Jahr 2023 ist die Etablierung eines professionellen Karenz-Management Prozesses geplant, der den erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Karenz weiter verbessern soll.

Die Angebote für einen gleitenden Wiedereinstieg oder auch Arbeitszeiten, die die Betreuungspflichten der Mitarbeiter:innen berücksichtigen, sind weitere 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.

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 ist künftig auch wieder ein Sommer KidsCamp geplant, 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, z.B. in Raaba-Grambach organisiert. Zudem können die Mitarbeiter:innen ein Angebot an täglicher Kinderbetreuung nutzen.

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 Pflegezeit 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 und im Intranet bereitgestellt.

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. 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 Grundlagen zum Verständnis, zur Akzeptanz und zum Selbstvertrauen im Umgang mit Menschen mit Behinderung zu schaffen.

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 die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte 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.

Ein weiteres Projekt in diesem Zusammenhang stellt „WIR hören“ aus unserem Innovationsprogramm Hummelflug dar. Hier geht es insbesondere darum, auch unseren gehörlosen Kund:innen einen „barrierefreien Zugang“ zum Bankgeschäft zu ermöglichen und auf deren Bedürfnisse entsprechend einzugehen.

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 gesundheitsrele-

vante 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 (z.B. Stressresistenz im Bankstellenvertrieb), 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.

Im Rahmen des Vitalplans 2022 wurden verschiedene Aktivitäten – coronabedingt angepasst - mit Schwerpunkt Gesundheit geplant und organisiert. Diese umfassen Ersthelfer-Ausbildungskurse, Erste-Hilfe-Kurse und Auffrischkurse, FSME- und Grippe-schutzimpfungen oder Melanomvorsorgetermine. Bedarfsbezogen werden in unregelmäßigen Abständen auch Vital- und Gesundheitstage zu verschiedenen Schwerpunktthemen in den Bereichen Bewegung, Ernährung oder Psyche organisiert.

Sprechstunden der Betriebsärztinnen und 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 Sehtests, Augentraining sowie bereits beschriebene Vorsorgeuntersuchungen und Impfaktionen stehen den Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Spezielle Gesundheitsangebote werden auch von unserem Betriebs-sport- und Kulturverein (BSKV) angeboten. Auch die Räumlichkeiten für Gesundheitsangebote wurden sukzessive erweitert, um die vielfältigen Angebote für Mitarbeiter:innen noch leichter und schneller erreichbar zu machen.

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. In räumlicher und zeitlicher Gestaltung der Arbeitsplätze wurden 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 Mitarbeitererevents 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 Mitarbeiterplattform. Auf dieser finden sich allgemeine Tipps rund um Gesundheitsthemen (z.B. Corona-Informationen und -Schutzmaßnahmen, Hygienemaßnahmen, Bewegungs- und Augenübungen, Zeitmanagement, etc.).

Im Rahmen des Gesundheitsausschusses werden regelmäßig die Krankenstandsentwicklung analysiert und ggf. Maßnahmen abgeleitet. Im Jahr 2022 wurden durchschnittlich 9 Krankenstandstage (2021: 8) 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 Raiffeisenbanken und deren Ehepartner:innen 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 einer aktiven Mitarbeiterin oder eines aktiven Mitarbeiters 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, folgt aber keinem anerkannten Standard. Im regelmäßig stattfindenden Arbeitsschutzausschuss (1 x jährlich) und im Gesundheitsausschuss (2 x jährlich) werden sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen diskutiert und erforderlichenfalls Maßnahmen und Aktivitäten abgeleitet. In der Betrachtung der Ausschüsse werden alle Mitarbeiter:innen und Arbeitsplätze abgedeckt.

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

Für die Durchführung dieser Verfahren ist die Personalabteilung (HRM) verantwortlich. Es werden lediglich Personen mit entsprechender Ausbildung und Erfahrung mit diesen wichtigen Aufgaben betraut.

Das Thema Gesundheit und Sicherheit ist auch fester Bestandteil von Besprechungen, wie z.B. Quartalsbesprechungen mit dem Vorstand und dem Betriebsrat.

Die bestehende Risikoanalyse wird überprüft und gegebenenfalls überarbeitet, u.a. wenn sich neue Rahmenbedingungen, wie z.B. gesetzliche Anforderungen ergeben oder merkliche Änderungen (z.B. Menge der Arbeitsunfälle) aufkommen. 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 (FAM). In der RLB Steiermark wird aktives Krisenmanagement betrieben, in diesem Zusammenhang sind das RLB-Krisenteam oder die Corona-Task-Force zu nennen.

Mit dem Sicherheitshandbuch, welches allen Mitarbeiter:innen zugänglich und bekannt ist, gibt es einen Standard in der Prävention, bei Notfällen und besonderen Vorkommnissen. Beschrieben sind unterschiedliche Situationen (z.B. Bankraub, Amoklauf, medizinischer Notfall, etc.). Im Sicherheitshandbuch werden Verhaltensmaßnahmen (im Vorfeld, im Anlassfall und nach dem Anlassfall) zu obengenannten Situationen festgelegt. Wichtige Kontaktdaten inkl. Telefonnummern sind ebenso Teil des Handbuchs. Des Weiteren finden sich hier mögliche Störfallereignisse, welche die Gefährdung und Schädigung von Menschen, z.B. durch Unfall, Brand, Sturm, Erdbeben oder Epidemien/Pandemien, umfassen. Ein weiteres relevantes Themenfeld des Sicherheitshandbuchs sind Betriebsunterbrechungen, z.B. wegen mangelnder Verfügbarkeit oder Ausfall von Arbeitskräften, Energieverfügbarkeit oder ähnlichem. Ziel des Risikomanagements und der Notfallpläne, wie im Sicherheitshandbuch beschrieben, ist es, die Anforderungen der Kund:innen und damit den Betrieb auch während möglicher unvorhergesehener Ereignisse bzw. 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 in Gesundheitsbereichen 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 Coronapandemie
- Arbeitsplatzbegehungen in Kooperation mit Sicherheitsfachkräften (inkl. Mutterschutzevaluierung)
- Regelmäßige Sprechstunden der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

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

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

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

Die Themen Gesundheit und Sicherheit bilden für uns ebenfalls wesentliche Bestandteile fairer Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2022 beliefen sich die Gesamtausgaben für die betriebliche Gesundheitsförderung auf 58.000 Euro (2021: 52.000), die Ausgaben stiegen demnach um 11,5 % gegenüber 2021. Die durchschnittlichen Pro-Kopf-Ausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung lagen bei 62,17 Euro (2021: 52,36), das entspricht einem Plus von rund 18 % im Vergleich zum Vorjahr. Hiermit werden die Kosten für die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie für die Jahresplanung im Vitalplan abgedeckt. Der Vitalplan ist ein jährlicher Maßnahmenplan, der gemeinsam mit den Vertreter:innen des Betriebsrats und den Betriebsärztinnen und Betriebsärzten erarbeitet und umgesetzt wird. Dazu kamen in den Jahren 2020, 2021 und 2022 coronabedingte Ausgaben (z.B. für Teststraße, Security für 3G-Eintrittskontrolle, etc.).

Folgende Kennzahlen geben eine Übersicht zu der aktuellen Situation hinsichtlich Arbeitsunfälle und Verletzungen im Unternehmen bzw. auf dem Weg von oder zur RLB Steiermark:

Angestellte:	
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	6 Arbeitsunfälle; Rate: 0,88*
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Die Arbeitsunfälle lassen sich schwer in Arten gruppieren, da Arbeitsunfälle nur sehr punktuell passieren.
Anzahl der gearbeiteten Stunden (geschätzte Durchschnittsdaten)	1.370.000 Arbeitsstunden

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 2022
Anzahl der gearbeiteten Stunden (geschätzte Durchschnittsdaten)	30.000 Stunden

Obwohl Verletzungen mit schweren Folgen auf Grund unserer Tätigkeit in sehr seltenen Fällen auftreten, versuchen wir sie durch die bereits beschriebenen Maßnahmen weiter zu verhindern. Arbeitsbedingte Gefahren, die ein Risiko für Verletzungen mit schweren Folgen darstellen, sind aufgrund des Dienstleistungsbetriebs gering. *Die Arbeitsunfallraten 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 Mitarbeiter:innen. Die RLB Steiermark legt bei allen Anspruchsgruppen, die die Betriebsgebäude bzw. Bankfilialen besuchen, größten Wert auf (Arbeits-)Sicherheit und den Schutz der Gesundheit. Aus diesem Grund wurden beispielsweise behindertengerechte Zugänge in Kundenbereiche geschaffen oder Corona-Schutzmaßnahmen wie Plexiglaswände, Desinfektionsmittelspender, etc. installiert.

V.4. Soziales Engagement

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 fünf 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. 2022 jährte sich die Partnerschaft von Raiffeisen und dem SK Sturm Graz zum 43. 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 Höhepunkte im Laufe dieser Partnerschaft, die auch in sportlich und wirtschaftlich weniger erfolgreichen Zeiten verlässlich hielt.

Bildung und Forschung

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

Grundsätzlich nimmt der Stellenwert der finanziellen Bildung auch kampagnenbegleitend weiterhin zu, da sich die RLB Steiermark stärker als finanzielle Lebensbegleiterin positionieren will. Die RLB Steiermark kooperiert mit verschiedenen Bildungseinrichtungen und gestaltet so die Finanzbildung in der Steiermark mit. Durch Partnerschaften mit der Karl-Franzens-Universität 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 Ärztinnen und Ärzten, 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.

Kultur

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

Die RLB Steiermark lädt die steirischen Raiffeisenkund:innen außerdem jedes Jahr zu einem kostenlosen Besuch in ein ausgewähltes steirisches Museum ein. Im Jahr 2022 wurde die steirische Landes-

ausstellung, initiiert vom Land Steiermark und dem Universalmuseum Joanneum, die sogenannte „Steiermark Schau“ unterstützt. Kund:innen von Raiffeisen Steiermark hatten damit die Chance, insgesamt 3 Standorte mit unterschiedlichen Schwerpunkten von April bis Oktober 2022 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 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.

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.

Ein besonderes Highlight, wo Raiffeisen Steiermark bereits seit mehreren Jahren als Hauptsponsor kooperiert: 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.

Nach 15 Jahren Pause war wieder beim Altstadtkriterium Teamgeist, Fitness und Geselligkeit auf einzigartige Weise im Ambiente der Grazer Innenstadt von den Rennrad-Profis gefordert. Raiffeisen war wieder als langjähriger Partner Teil dieses heiß ersehnten Comebacks.

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 Aktivitäten. In der „Bärenburg“ erfahren Kinder, wie sie sich einfach vor Unfällen schützen können. Dank der Kooperation können 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. Aufgrund des Erfolgs eines Pilot-Projekts 2021 entschloss man sich, eine neue Online-Eventreihe unter dem Titel „Raiffeisen Speakerscorner“ mit mehreren Speakern 2022 in den Schulen zu starten. Mit dieser neu etablierten Online-Eventreihe trotz man äußerlichen Einflüssen wie der Coronapandemie 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. Der Raiffeisen Speakerscorner #1 holte vier spannende Speaker zu aktuell bewegenden Themen – wie Social Media, Drogen, Alkohol, Selbstbestimmung, Motivation und Mut – auf die Bühne. Mehr als 70 Schulen mit 230 Klassen und mehr als 6.000 Schüler:innen nahmen daran teil.

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

Soziales

Die Vergangenheit und die jüngsten Herausforderungen zeigen auf, dass in bewegten Zeiten der gesellschaftliche Zusammenhalt besonders wichtig ist. Aus diesem Grund wird durch den Sozialfonds „WIR hilft“ die Möglichkeit geboten, den Klimabonus und andere staatliche Zuschüsse an Menschen zu spenden, die dringend Unterstützung benötigen. Somit können jene Teile der Bevölkerung, die diese staatlichen Zuschüsse nicht unbedingt benötigen, sie im Sinn der „Hilfe zur Selbsthilfe“ Bedürftigen zur Verfügung stellen. Durch die Kooperation mit der Caritas Steiermark und der Industriellenvereinigung (IV) Steiermark konnte einigen Härtefällen im Bundesland geholfen werden. Mittlerweile liegt eine Viertelmillion Euro im Topf.

Gemeinsam mit der Lebenshilfe Soziale Dienste GmbH schloss sich die Raiffeisen-Landesbank Steiermark der Giving-Tuesday-Bewegung an. Mit der Kraft der Gemeinschaft wurde ein köstlicher Beitrag dazu geleistet. Unterstützt wurden die fleißigen Bäcker:innen von der „Meisterkonditorin mit Herz“ Bianca Lackner. 4.000 Euro konnten durch den Verkauf der Backwaren erzielt werden, der Erlös kommt der Lebenshilfe zugute.

Da Solidarität und Zusammenhalt so wichtig in diesen Zeiten sind wie nie, Millionen Menschen vor den kriegerischen Handlungen in der Ukraine fliehen müssen und auf humanitäre Hilfe angewiesen sind, hat Raiffeisen Steiermark die Initiative „NACHBAR IN NOT – Hilfe für die Ukraine“ unterstützt. Zudem bietet Raiffeisen in allen Regionen der Steiermark die Möglichkeit, Hrywnja in Euro zu tauschen. Der Gegenwert beträgt maximal 500 Euro.

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. Darüber hinaus hat besonders die Coronapandemie 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 essenziell dazu bei, menschliche Grundbedürfnisse zu erfüllen. Nachhaltiges Bauen ist aus diesem Grund ein zentrales und wesentliches Thema für die RLB Steiermark. Mit entsprechenden Maßnahmen tragen wir zu einer lebenswerten Zukunft auch für kommende Generationen bei.

Wir sehen, dass das Thema 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. Aus diesem Grund wurde von der Europäischen Union die Taxonomie Verordnung umgesetzt. In diesem Klassifizierungssystem ist auch für Immobilien definiert, welche Kriterien zutreffen müssen, damit diese als nachhaltig deklariert werden dürfen. Für die Umsetzung dieser Kriterien (Taxonomiekonformität) 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. Die derzeitigen Entwicklungen, wonach das Thema Nachhaltigkeit in der gesamten Immobilienbranche verstärkt in den Fokus rückt und bei Investitionen eine immer größere Rolle spielt, sind überaus erfreulich und werden auch von der RLB Steiermark stetig forciert.

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 Umweltverträglichkeit 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 Finanzierungsexpert:innen 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 an die Taxonomie Verordnung für den Bereich Immobilien 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. Dies wird mit zwei Vorzeigeprojekten in Wien und St. Pölten, welche 2022 gestartet wurden, unter Beweis gestellt. Beim Wiener Stadtteilzentrumprojekt Althan Quartiers wird zeitgemäßes, städtisches Leben mit einem Minimum an notwendigen Wegen verbunden. Hier werden Büros, Co-Working-Spaces, Gastronomie, Nahversorger, Geschäfte und Dienstleister, hochwertige Wohnungen sowie ein Hotel und eine Parkgarage in einem Komplex kombiniert. So wird nicht nur Zeit, sondern auch Energie gespart. 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 Leistbarkeit sicherzustellen. Hier kann auf das Projekt Steingötterhof in St. Pölten verwiesen werden. Die Kombination aus Ruhelage am Rande der Stadt mit sehr guter Anbindung an den öffentlichen Verkehr sowie zu Einkaufsmöglichkeiten und einem Naherholungsgebiet sowie die individuelle Gestaltbarkeit der Wohnungen zeichnen dieses Projekt aus. Auch die soziale Säule der Nachhaltigkeit wird durch einen Gemeinschaftsraum mit Küche für alle Bewohner:innen ausreichend beachtet.



M30



Althan Quarters



Steingötterhof

Auch in Graz konnten 2022 nachhaltige Bauprojekte, wie das M30 umgesetzt werden. Auf dem Areal in der Moserhofgasse 30 finden in Summe 85 Wohnungen Platz, welche unter den Leitsätzen für zukünftiges städtisches Bauen und Wohnen errichtet werden. Auch auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen wurde im Zuge der Planung Rücksicht genommen, auf die Barrierefreiheit der Wohnungen wurde im Zuge des Projekts M30 großer Wert gelegt. Optimale Wohnumstände werden durch Flachdachnutzungen als Dachgärten mit intensiven Dachbegrünungen und Bäumen auf den Dächern sowie durch Fassadenbegrünungen, Hofbegrünungen und Bodenentsiegelung geschaffen. Die optimale Verkehrsanbindung und ausreichend und qualitative hochwertige Fahrradabstellplätze komplettieren die nachhaltige Bauweise.

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 selbst in die Pflicht, unseren Energieverbrauch so weit 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 damit auch hohe Treibhausgasemissionen 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 Treibhausgasemissionen 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 (CCF) möglichst gering zu halten. Als eine Maßnahme haben wir bereits 2015 ein zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50.001 in der Zentrale in Raaba-Grambach eingeführt. Das Gebäude der Zentrale am Standort in Raaba-Grambach hat außerdem eine ÖGNI-Zertifizierung in Gold. 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, welches sich aus Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Facility Management und Haustechnik zusammensetzt, 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 2022 der Anteil an IT-Geräten mit Energiezertifikaten, ebenso wie schon die vier vorangegangenen Jahre, 100 %.

Energieeinsatz

2022 hatte die RLB Steiermark einen Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb im Ausmaß von 3.435.622 kWh (2021: 3.606.297 kWh). Zwischen 2014, als die Zentrale in Raaba-Grambach eröffnet wurde und 2022 konnten wir diesen um 34 % senken. Somit beträgt die Gesamteinsparung in diesem Zeitraum 1.832.722 kWh. Eine Energieeinsparung in Höhe von 170.675 kWh konnte im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden. Der durchschnittliche Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb pro Mitarbeiter:in in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) belief sich auf 4.271,25 kWh. Im Vergleich zum Vorjahreswert 2021 in Höhe von 4.063,30 kWh hat sich der Gesamtenergieverbrauch je Mitarbeiter:in in VZÄ ein wenig erhöht. Dies kann mit der reduzierten Anzahl von Mitarbeiter:innen in VZÄ erklärt werden.

Grundsätzlich kann eine Tendenz in Richtung Reduktion des Energieverbrauchs erkannt werden. Wir führen die Reduktion auf die durch vermehrte Homeoffice-Arbeit verringerte Präsenz unserer Mitarbeiter:innen in der Bank, aber auch auf die Wirksamkeit von Reduktionsmaßnahmen zurück. Einerseits konnte die RLB Steiermark die Wärmerückgewinnung steigern, andererseits wurde etwa beim Austausch von Leuchtkörpern darauf geachtet, neuere Standards zu verwenden. Daneben sorgen wir auch für Bewusstseinsbildung beim Nutzungsverhalten unserer Mitarbeiter:innen. Das trägt dazu bei, die Energieeffizienz am Arbeitsplatz weiter zu erhöhen. Künftig werden wir die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen hinsichtlich energiebezogener Themen im Unternehmen noch mehr in den Fokus rücken.

Erneuerbare Energien

Um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, legen wir Wert darauf, vermehrt Energie aus erneuerbaren Quellen zu nutzen. 71,10 % unseres Gesamtenergieverbrauchs entfielen 2022 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-Grambach Tiefensonden und Brunnenwasser mittels Wärmepumpentechnologie.

Am Standort Raaba-Grambach wurden in den letzten Jahren Photovoltaikanlagen installiert. Die Gesamtleistung umfasst rund 400 kWp, die letzte Anlage wurde im Juni 2022 in Betrieb genommen. Im selben Jahr konnten somit in Summe 447.611 kWh an Strom aus PV-Anlagen gewonnen werden. Seit der Inbetriebnahme 2015 konnten wir dank der Photovoltaikanlage mithelfen, etwa 1.523 Tonnen an CO₂-Emissionen einzusparen.

2022 betrug der Stromverbrauch je Mitarbeiter:in in VZÄ 3.057,00 kWh. Im Vergleich zum Vorjahr (2021: 2.796,90 kWh) gab es eine

Steigerung des Stromverbrauchs, welche – trotz Reduktion des Gesamtbedarfs- mit der bereits oben erwähnten Senkung der Anzahl an Mitarbeiter:innen in VZÄ erklärt werden kann.

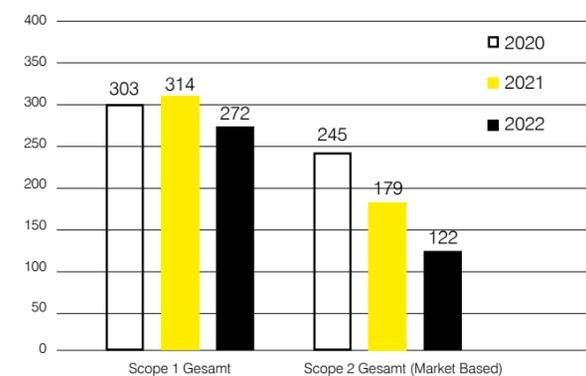
Corporate Carbon Footprint

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) der RLB Steiermark für das Geschäftsjahr 2022 wurde nach dem Standard des Greenhouse Gas Protocol erstellt. Er quantifiziert den Treibhausgas-Fußabdruck aller 19 Standorte und erfasst die unternehmensbedingten und relevanten Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). In den CCF werden jene Emissionen, die ein Unternehmen direkt oder indirekt verursacht, eingerechnet. Im Rahmen des CCF der RLB Steiermark werden die Treibhausgasemissionen aus Scope 1 und aus Scope 2 dargestellt. Scope 1 umfasst Emissionen, die direkt im Unternehmen anfallen. Bei der Berechnung für die RLB Steiermark waren dies die Bereiche Mobilität (Diesel und Benzin) sowie Heizung (Erdgas). In Scope 2 werden indirekte Treibhausgasemissionen 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	227	272
Scope 2	122	609
GESAMT	394	881

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

Corporate Carbon Footprint 2018–2020 [in t CO₂eq]



Die gegenüber dem letzten Jahr verringerten Emissionen in Scope 1 sind in der Reduktion des Energieverbrauchs begründet. Die Steigerung der Emissionen in Scope 2 können mit einer Verschärfung der Berechnungsstandards (UBA 2023, ecoinvent 3.8, ecoinvent 3.9.1) erklärt werden

	Emissionen in t CO ₂ e [market based]		
	2021	2022	Veränderung in %
Scope 1	314	227	– 13 %
Scope 2	179	122	– 32 %

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint (market based method) stellt ein sehr gutes Ergebnis dar und unterstreicht den bewussten Umgang mit Energie. Mit dem CCF haben wir die CO₂-Bilanz unseres Unternehmens im Blick. Für die Zukunft gibt er Anhaltspunkte zur weiteren Verbesserung.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen für Scope 3 wird derzeit vorbereitet.

Fahrzeuge

Eine Emissionsreduktion wollen wir auf langfristige Sicht auch bei unserem Fuhrpark erreichen. Derzeit umfasst der Fuhrpark in Summe 88 Fahrzeuge, davon 12 Elektrofahrzeuge und fünf Hybridfahrzeuge. Im Jahr 2022 wurden 9 Verbrenner durch E-Autos ersetzt, in den nächsten Jahren ist ein weiterer Ausbau der E-Mobilität geplant.

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 in Summe 17 Ladestationen bereit.

Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß aller Dienstfahrzeuge reduzierte sich auf 148 Gramm pro gefahrenem Kilometer (2021: 163,3 g).

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 der RLB Steiermark wurden Risiken mit Nachhaltigkeitsbezug und deren Einschätzung innerhalb der relevanten Funktionen des Unternehmens evaluiert bzw. diskutiert. Auswirkungen der nichtfinanziellen Risiken auf das Unternehmen, aber auch auf Umweltbelange, Arbeitnehmer- und soziale Belange, die Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie die Achtung von Menschenrechten, wurden bewertet. Es wurden relevante Risiken identifiziert. Aufgrund der Handhabung dieser Risiken sind diese aber eher als gering einzustufen. Auch die Auswirkung der Risiken auf die Umwelt, Gesellschaft, Arbeitnehmer:innen und Einhaltung der Compliance-Richtlinien wurden als eher gering angesehen.

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 essenziell an, Nachhaltigkeitsthemen im Kerngeschäft zu berücksichtigen. Das machen wir beispielsweise durch die Umsetzung von Ausschlusskriterien oder durch 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, welche ein entscheidendes Kriterium bei Finanzierungs- und Veranlagungsprodukten darstellt. 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 essenzieller Faktor für den langfristigen Erfolg des Unternehmens, da sie die Kundenbeziehungen aus unserer Sicht entscheidend beeinflusst. Die RLB Steiermark ist sich dieses potenziellen 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 potenzielle Risiken, wie Korruption oder Nichteinhaltung 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 Zielgruppen bei der Gestaltung von Leistungen beachtet. Zudem werden neue technologische Entwicklungen am Markt durch die digitale Regionalbank berücksichtigt. Durch den verstärkten Einsatz von Onlineservices 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, setzen 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:innen 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. Des Weiteren profitieren Kund:innen von der bestmöglichen 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 potenzielle 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.

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, Einsatz erneuerbarer Energie und ökologische Kriterien bei Neubauten und Renovierungen von Immobilien der RLB Steiermark.

Die Kriegsereignisse 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 sind. Aufgrund dieser Krise wurde eine Analyse des Kundenkreditportfolios hinsichtlich möglicher Ratingverschlechterungen durchgeführt. In der Analyse konnte eine einstellige Anzahl an Kund:innen identifiziert werden, die einen direkten Standort oder eine Beteiligung in Russland oder der Ukraine haben. Bei keinem der Kund:innen würde eine Abwertung/Abschreibung der Aktiva aus Russland/Ukraine gegenwärtig zu einer signifikanten Bonitätsverschlechterung führen. Ebenfalls konnte im Portfolio keine größere Abhängigkeit von russischen Kund:innen als auch Lieferant:innen festgestellt werden.

Raiffeisen ist mit zahlreichen Aktionen zur Unterstützung der Zivilbevölkerung in der Ukraine, insbesondere für flüchtende Menschen aus dem Krisengebiet, unterstützend tätig.

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

VIII. INFORMATIONEN ZUR TAXONOMIE

Obligatorische Offenlegung der Taxonomiefähigkeit

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

Wie bereits für das Geschäftsjahr 2021 wurde auf Basis der FINREP-Bilanzdaten eine Portfolioanalyse mit Stichtag 31.12.2022 durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse hinsichtlich der Taxonomiefähigkeit werden in untenstehender Tabelle dargestellt. Über die Offenlegung dieser Quoten hinaus, erfolgt im Anschluss die Ergänzung einer qualitativen Beschreibung der Berechnungsmethodik.

Nr.	Quantitativer Kennzahlen (Key Performance Indicator, KPI)	2022			2021
		Eligibility Ratio		KPI	Eligibility Ratio
		nach Umsatz-KPI	nach CapEx-KPI	KPI	
1.	Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva ¹	9,37%	9,78%		6,96%
2.	Anteil der Risikopositionen bei nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva ²	90,63%	90,22%		44,43%
3.	Anteil der Risikopositionen gegenüber Zentralregierungen, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Risikopositionen aus Derivaten an den gesamten Aktiva ³			14,64%	21,94%
4.	Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU (NFRD) verpflichtet sind, an den gesamten Aktiva ⁴			23,78%	19,65%
5.	Anteil der kurzfristigen Interbankkredite an den gesamten Aktiva ⁵			9,91%	8,14%
6.	Anteil des Handelsportfolios an den gesamten Aktiva ⁵			0,07%	0,28%

¹ Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Nenner dieser Kennzahl geändert von der Bilanzsumme auf die Bilanzsumme abzüglich Quote 3.

Es erfolgt im Vergleich zum Vorjahr eine Aufteilung der Eligibility Ratio in eine Eligibility Ratio nach Umsatz-KPI sowie nach CapEx-KPI.

NFRD-berichtspflichtige Kund:innen wurden auf Basis bestimmter Größenkriterien (Börsennotiz, > 500 Mitarbeiter:innen, Bank/Versicherung, Unternehmen von öffentlichem Interesse) identifiziert und entsprechende KPIs aus den nicht-finanziellen Berichten entnommen.

² Im Vergleich zum Vorjahr wird für das Berichtsjahr 2022 eine gemäß Q&A alternative Berechnungslogik für Quote 2 angewendet

2021: 100% abzüglich Assets welche in Quote 1, 3, 4, 5 und 6 fallen.
2022: 100% abzüglich Quote 1

³ Anwendung entsprechend Frage 21 der Q&A 2022/C385/01 (Nenner der Quote entspricht der Bilanzsumme)

⁴ Es werden in dieser Kennzahl nur Risikopositionen von Kapitalgesellschaften evaluiert (Nenner der Quote entspricht der Bilanzsumme)

⁵ Nenner der Quote entspricht der Bilanzsumme

Qualitative Angaben

Alle oben angegebenen Quoten wurden anhand der Vorlage zur Ermittlung der Green Asset Ratio sowie aktuell vorliegender 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 31.12.2022. Die Risikopositionen der Quote 1 wurden gemäß Vorgabe der EU Verordnung bzw. vorliegenden Q&As im Verhältnis zur Bilanzsumme abzüglich sämtlicher Risikopositionen der Quote 3 „Anteil an Risikopositionen gegenüber Zentralregionen, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Risikopositionen aus Derivaten“ dargestellt. Für die Berechnung der angeführten Quoten 3, 4, 5 und 6 wurde die Bilanzsumme per 31.12.2022 als Nenner herangezogen.

Quote 1:

„Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva“

Als taxonomiefähig werden Wirtschaftsaktivitäten klassifiziert, welche mit den in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 aufgezählten ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Einklang stehen. Demnach werden Finanzierungen des privaten Wohnbaus als taxonomiefähig angesehen und anhand interner Kennzeichnungsschlüssel und anhand des Verwendungszwecks des Darlehens ermittelt. Risikopositionen von Unternehmen werden nur dann als taxonomiefähig angesehen, wenn die Gegenpartei den NFRD-Pflichten unterliegt.

Wurde eine NFRD-pflichtiges Unternehmen identifiziert, erfolgt die Berücksichtigung der jeweiligen Risikopositionen jeweils nur im entsprechenden Ausmaß, wenn das betreffende Unternehmen auch relevante Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit bzw. -konformität publiziert hat. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 konnten in die Quote 1 „Anteil der Risikopositionen bei taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva“ neben privaten Wohnbaufinanzierungen, Risikopositionen diverser NFRD-pflichtiger Unternehmen in die Berechnung der Quote aufgenommen werden.

Quote 2:

„Anteil der Risikopositionen bei nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva“
Gemäß Auslegung der aktuellen Q&As erfolgt die Berechnung der Quote 2 nicht mehr nach der Methode „Bilanzsumme abzüglich der Zähler aus Quote 1, 3, 4, 5 und 6 im Verhältnis zur Bilanzsumme, sondern im Berichtsjahr 2022 nach der Methode “100 % abzüglich Quote 1“ bzw. ist gleichzusetzen mit „Bilanzsumme abzüglich des Exposures des Zählers der Quote 3 abzüglich des Exposures des Zählers der Quote 1 im Verhältnis zur Bilanzsumme abzüglich des Exposures des Zählers der Quote 3“.

Quote 4:

„Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel

19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU (NFRD) verpflichtet sind, an den gesamten Aktiva“. Es wurden in dieser Kennzahl nur relevante Risikopositionen in der Kategorie Kapitalgesellschaften ausgewiesen.

Entwicklung der Kennzahlen

Der Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte ist im Vergleich zum Vorjahr auf 9,37% (Eligibility Ratio nach Umsatz-KPI) bzw. 9,78% (Eligibility Ratio nach CapEx-KPI) gestiegen. Der Anstieg resultiert einerseits aus einer Anpassung des Nenners zur Berechnung der Quote (Bilanzsumme abzüglich des Zählers der Quote 3), andererseits konnten im Vergleich zum Vorjahr Vermögenswerte, welche aus Kreditvergaben an oder Investitionen in NFRD-berichts-pflichtige Unternehmen resultieren, in die Berechnung der Quote aufgenommen werden. Für 2023 setzen wir uns zum Ziel sukzessive weitere Kategorien von Vermögenswerten bzw. Risikopositionen (beispielsweise KFZ-Finanzierungen, Finanzierungen mit spezifiziertem Verwendungszweck, uvm.) in die Berechnung der Taxonomiefähigkeit bzw. -konformität einzubeziehen.

Rolle der EU Taxonomie in der RLB Steiermark

Die RLB Steiermark implementiert sukzessive alle erforderlichen regulatorischen Anforderungen im Rahmen der EU Taxonomie Verordnung in ihren internen Prozessen, sowie Richtlinien und Guidelines und verankert strategische Implikationen der EU Taxonomie Verordnung sowohl in ihre Nachhaltigkeits- als auch Unternehmensstrategie.

Freiwillige Offenlegung

Die RLB Steiermark finanziert im Firmenkundenbereich großteils mittelständische Unternehmen, welche nicht den Anforderungen der NFRD unterliegen. Dennoch verfolgen vielen unserer Kund:innen ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten bzw. realisieren kleinere und mittlere Unternehmen in der Steiermark viele nachhaltige Projekte, welche in der EU Taxonomie Verordnung iVm der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139, der sogenannten Klimataxonomie, aufgelistet sind. Aus diesem Grund hat sich die RLB Steiermark zur freiwilligen Offenlegung der Kennzahl entschieden, um dieser nachhaltigen Ausrichtung unserer Kund:innen Rechnung zu tragen und in unsere Berichterstattung mitaufzunehmen. Wir dürfen 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 gemäß relevantem NACE-Code zugewiesen werden konnte.

	2022	2021	
	Eligibility Ratio	Eligibility Ratio	
Quantitativer Kennzahlen (Key Performance Indicator, KPI)	nach Umsatz-KPI	nach CapEx-KPI	
Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten unter Berücksichtigung von „nicht NFRD-pflichtigen Unternehmen“.	32,55%	32,61%	26,61%

Die freiwillige Offenlegung resultiert aus einer Zuordnung relevanter taxonomiefähiger NACE-Codes zu den entsprechenden Vermögenswerten bzw. Risikopositionen unter der Berücksichtigung NFRD- als auch nicht NFRD-pflichtiger Unternehmen, sowie Hypothekarkrediten von Privatkund:innen. Zur Berechnung der Quote wurde die Bilanzsumme abzüglich Quote 1 herangezogen.

IX. ANHANG

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Kennzahl	2020	2021	2022	Einheit
Anzahl der Privatkund:innen mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	52.170	48.750	45.081	Kund:innen
Anteil der Privatkund:innen mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	60	66	53	%
Anzahl der Firmenkund:innen mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	5.946	4.986	4.276	Kund:innen
Anteil der Firmenkund:innen mit Kundenbeziehungen über 10 Jahren	52	53	46	%
Durchschnittliche Note der Kundenbewertungen (Bewertung per SMS, nur RLB AG)	1,05	1,06	1,06	Note
Anzahl regionaler Finanzierungen für Privatkund:innen (Steiermark)	19.273	15.486	14.922	Konten
Volumen regionaler Finanzierungen für Privatkund:innen (Steiermark)	971.879.788	809.100.585	789.257.775	Euro
Anteil regionaler Finanzierungen für Privatkund:innen (Volumen, Steiermark)	78,00	76,00	73,60	%
Anzahl regionaler Finanzierungen für Firmenkund:innen (Steiermark)	9.131	8.168	7.899	Konten
Volumen regionaler Finanzierungen für Firmenkund:innen (Steiermark)	2.924.118.612	2.798.684.411	3.084.142.438	Euro
Anzahl regionaler Ersteinlagen von Privatkund:innen (Steiermark)	104.492	87.844	87.792	Konten
Volumen regionaler Ersteinlagen von Privatkund:innen (Steiermark)	1.198.754.181	1.124.106.529	1.143.633.313	Euro
Anteil regionaler Ersteinlagen von Privatkund:innen (Volumen, Steiermark)	89	89	90	%
Anzahl regionaler Ersteinlagen von Firmenkund:innen (Steiermark)	12.246	8.932	10.141	Konten
Volumen regionaler Ersteinlagen von Firmenkund:innen (Steiermark)	1.691.514.020	1.824.339.935	1.805.871.462	Euro
Anteil regionaler Ersteinlagen von Firmenkund:innen (Steiermark)	71	70	76	%
Finanzierungen im Bereich Erneuerbarer Energie	46 Mio.	43 Mio.	58,5 Mio.	Euro
Finanzierungen für energieeffiziente Gebäude	398 Mio.	485,4 Mio.	527,5 Mio.	Euro
Finanzierungen in zertifizierte Immobilienprojekte/Gebäude	115 Mio.	111,4 Mio.	131,4 Mio.	Euro
Anteil am gesamten Finanzierungsvolumen (Gesamtbasis: Firmenkundenfinanzierungen)	7,21	8,30	9,52	%
Anzahl der Finanzierungen für die nachhaltige Schaffung und Sanierung von Wohnraum (geförderte Wohnbaufinanzierungen)	2.280	1.893	1.719	Stück
Volumen der Finanzierungen für die nachhaltige Schaffung und Sanierung von Wohnraum (geförderte Wohnbaufinanzierungen)	379.921.000	373.190.000	353.147.000	Euro
Anzahl ökologischer Leasingfinanzierungen im Fahrzeugbereich	383	613	774	Stück Elektro- & Hybridfahrzeuge
Volumen ökologischer Leasingfinanzierungen im Fahrzeugbereich (Elektro- und Hybridfahrzeuge)	14,4 Mio.	23,0 Mio.	29,2 Mio.	Euro
Gesamtvolumen aller in Nachhaltigkeits-Fonds angelegten Gelder	146 Mio.	252 Mio.	302 Mio.	Euro
Anteil der in Nachhaltigkeits-Fonds veranlagten Gelder	5,0	9,4	11,0	%
Anzahl der ausgebildeten Nachhaltigkeits-Berater:innen	39	41	46	Berater:innen
Gesamtanzahl der Kund:innen, die Onlinebanking nutzen (Mein ELBA + ELBA-App)	46.359	40.529	42.588	Kund:innen
Anteil aller Kontobewegungen, die digital von Kund:innen beauftragt werden	99,25	98,0	99,53	%

Mitarbeiter:innen

Kennzahl	2020	2021	2022	Einheit
Gesamtmitarbeiteranzahl	1.084	1020	933	Headcount
männliche Vollzeitmitarbeiter			380	Headcount
weibliche Vollzeitmitarbeiter			264	Headcount
männliche Teilzeitmitarbeiter			56	Headcount
weibliche Teilzeitmitarbeiter			233	Headcount
Anteil der Mitarbeiter:innen in Teilzeitbeschäftigung	27,21	27,65	30,98	%
Mitarbeiter:innen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	938,78	867,53	804,36	VZÄ
Altersstruktur: Anteil der Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre	8,21 (<30 Jahre) 47,88 (30-50 Jahre) 43,91 (>50 Jahre)	8,53 (<30 Jahre) 46,67 (30-50 Jahre) 44,80 (>50 Jahre)	9,54 (<30 Jahre) 45,55 (30-50 Jahre) 44,91 (>50 Jahre)	%
Neue Angestellte (ohne Lehrlinge; 100 % in der Region Österreich)		42	83	Headcount
Anzahl neue weibliche Angestellte (ohne Lehrlinge; Rate)		19	46	Headcount
Neue weibliche Angestellte (ohne Lehrlinge; Rate)		45,24	55,42	%
Neue männliche Angestellte (ohne Lehrlinge; Anzahl)		23	37	Headcount
Neue männlicher Angestellte (ohne Lehrlinge; Rate)		54,76	44,58	%
Altersstruktur: Anzahl der neuen Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre	27 (<30 Jahre) 14 (30-50 Jahre) 1 (>50 Jahre)		47 (<30 Jahre) 37 (30-50 Jahre) 4 (>50 Jahre)	Headcount
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)		53,41 (<30 Jahre) 42,05 (30-50 Jahre) 4,55 (>50 Jahre)	%
Fluktuationsrate	8,49	7,75	7,29	%
Angestelltenfluktuation (100 % in der Region Österreich) auf Grund von Kündigung, Ruhestand oder Tod		71	66	Headcount
Angestelltenfluktuation weiblicher Angestellten (Anzahl)		38	29	Headcount
Angestelltenfluktuation weiblicher Angestellten (Rate)		53,52	43,94	%
Angestelltenfluktuation männlicher Angestellten (Anzahl)		33	37	Headcount
Angestelltenfluktuation männlicher Angestellten (Rate)		46,48	56,06	%
Altersstruktur: Anzahl der Angestelltenfluktuation von Mitarbeiter:innen unter 30 Jahre, zwischen 30 und 50 Jahre, über 50 Jahre	11 (<30 Jahre) 21 (30-50 Jahre) 39 (>50 Jahre)		12 (<30 Jahre) 18 (30-50 Jahre) 36 (>50 Jahre)	Headcount
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)		18,18 (<30 Jahre) 27,27 (30-50 Jahre) 54,55 (>50 Jahre)	%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	17,1	16,98	18,09	Jahre
Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen	2,31	2,84	4,61	%
Anzahl der Mitarbeiter:innen, die nicht direkt in der RLB AG angestellt sind	12	15	5	MA
Gesamtausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung	72.700	52.000	58.000	Euro
Durchschnittliche Pro-Kopf-Ausgaben für betriebliche Gesundheitsförderung	67,07	50,98	62,17	Euro
Durchschnittliche Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in (SOLL-Arbeitstage)	7	8	9	Tage

Arbeitsunfälle	4	2	6	Unfälle
Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft	49,08	48,92	53,27	%
Anteil von Frauen in Führungspositionen	16,89	21,01	24,17	%
Anzahl der Mitarbeiter:innen in Karenz (plus Bildungskarenz, Mutterschutz, unbez. Urlaub)	39	29	20	MA
Anzahl der Mitarbeiter:innen mit Behinderungen	31	29	30	MA
Fälle von Diskriminierungen	0	0	0	Fälle
Gesamtausgaben für Aus- und Weiterbildung	454.956,52	492.665,37	604.295,31	Euro
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter:in (Angestellte + Führungskräfte)	419,7	483,01	647,69	Euro
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Angestellten	391,37	446,24	569,75	Euro
Durchschnittliche Kosten für Aus- und Weiterbildung pro Führungskraft	598,88	717,96	1175,73	Euro
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Mitarbeiter:in (Angestellte + Führungskräfte)	1,92	2,44	3,20	Tage
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Angestellten	1,82	2,24	2,92	Tage
Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage pro Führungskraft	2,55	3,69	5,13	Tage
Anteil geschulte Mitarbeiter:innen	65,5	91,76	80,49	%
Anteil der Mitarbeiter:innen, mit denen ein jährliches Mitarbeitergespräch geführt wird	96	87	79	%

Da die RLB Steiermark zum überwiegenden Teil in der Steiermark tätig ist und somit auch die große Mehrheit der Mitarbeiter:innen in der Steiermark tätig ist, erfolgt keine Aufteilung der Kennzahlen in Regionen. Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten sind aktuell nicht bei der RLB Steiermark beschäftigt. Die dargestellten Kennzahlen wurden mit Stichtag 31.12.2022 berechnet.

Umwelt

Kennzahl	2020	2021	2022	Einheit
Gesamtenergieverbrauch für den Büro- und Filialbetrieb	4.330.732	3.606.297	3.435.622	kWh
Anteil an erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch	65,9	68,8	71,1	%
Durchschnittlicher Energieverbrauch pro Mitarbeiter:in (VZÄ)	4.613,15	4.063,30	4.271,25	kWh
Gesamtstromverbrauch	2.853.520	2.482.330	2.458.929	kWh
Durchschnittlicher Stromverbrauch pro Mitarbeiter:in (VZÄ)	3.039,60	2.796,90	3.057,00	kWh
Gesamtwärmebedarf	1.477.212	1.123.967	976.693	kWh
Anteil des Wärmebedarfs der durch Fernwärme abgedeckt wird (Standort Raaba-Grambach)	9,1	8,0	5,0	%
Anteil des Wärmebedarfs der durch die Wärmerückgewinnung abgedeckt wird (Standort Raaba-Grambach)	90,9	92,0	95,0	%
Durchschnittlicher Wärmebedarf pro Mitarbeiter:in (VZÄ)	1.573,54	1.266,40	1.214,25	kWh
Gewonnene Energie durch die PV-Anlage (Standort Raaba-Grambach)	381.670	396.270	447.611	kWh
Einsparungen von CO ₂ -Emissionen durch die Photovoltaikanlage seit 2015 (Standort Raaba-Grambach)	1.200	1.233	1.523	t
Anteil an IT-Geräten mit Energiezertifikaten	100	100	100	%
Gesamtpapierverbrauch	20.755	13.052	14.962	kg
Papierverbrauch pro Mitarbeiter:in (VZÄ)	22,1	14,7	18,6	kg
Wasserverbrauch Standort Raaba-Grambach	2.104	3.910	4.013	m ³
Gesamtwasserverbrauch Büro- und Filialbetrieb (inkl. Standort Raaba-Grambach)			6.690	m ³
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter:in (VZÄ, Standort Raaba-Grambach)	3,30	4,51	4,99	m ³
Corporate Carbon Footprint (market based)	548,00	492,60	394,4	t CO ₂ e
Corporate Carbon Footprint (location based)	1.202,00	719,35	880,5	t CO ₂ e

GRI 2: Standardangaben

GRI 2-9	
A. Führungsstruktur, einschließlich Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans	Die Führung ist in einem dualistischen System – gegliedert in Vorstand und Aufsichtsrat, abgebildet. Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse gebildet: Prüfungsausschuss Nominierungsausschuss Vergütungsausschuss Risikoausschuss
B. Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für die Entscheidungsfindung und die Überwachung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind	Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand selbst sowie deren Ausschüsse sind für Entscheidungen und die Aufsicht des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig. Es gibt keinen Ausschuss, der sich ausschließlich Nachhaltigkeitsthemen widmet.
C. Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse beschreiben nach:	Zusammensetzung des Aufsichtsrats (Ausschüsse sind von Mitgliedern des Aufsichtsrates besetzt):
i. geschäftsführende und nichtgeschäftsführende Mitglieder;	Arbeitnehmersvertreter:innen: geschäftsführende Mitglieder: 0 nichtgeschäftsführende Mitglieder: 7 Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind im Jahresfinanzbericht dargestellt. Der Vorstand ist per definitionem mit der Geschäftsführung und Leitung der Organisation betraut.
ii. Unabhängigkeit;	Wir sehen 15 Personen als unabhängig an. Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind vorgesehen.
iii. Amtszeit der Mitglieder des Kontrollorgans;	Die Amtszeit der Aufsichtsratsmitglieder beträgt durchschnittlich 6 Jahre (inkl. Betriebsrat).
iv. Anzahl der sonstigen wichtigen Positionen und Verpflichtungen, die jedes Mitglied innehat sowie die Art dieser Verpflichtungen;	Anzahl sonstiger wichtiger Positionen: Eigentümersvertreter:innen: 10 Personen Universität/Fachhochschule: 2 Personen Kammer: 1 Personen vom Betriebsrat entsendet: 7 Personen
v. Geschlecht;	14 männlich, 6 weiblich
vi. unterrepräsentierte soziale Gruppen;	Es sind keine unterrepräsentierten sozialen Gruppen im höchsten Kontrollorgan vertreten.
vii. Kompetenzen, die für die Auswirkungen der Organisation relevant sind;	Die Auswahl der Mitglieder für das höchste Kontrollorgan basiert u.a. auf den Kompetenzen der Personen. Dabei spielen z.B. Branchenkenntnisse eine wichtige Rolle.
viii. Stakeholder-Vertretung	10 Personen vertreten Stakeholder

GRI 2-10	
A. Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse	Das Nominierungs- und Auswahlverfahren erfolgt unter Berücksichtigung der Kenntnisse und Fähigkeiten sowie einer angemessenen Diversität hinsichtlich Region, berufliche Erfahrung, Geschlecht etc.
B. Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans, einschließlich der Frage ob und wie die folgenden Punkte berücksichtigt werden:	
i. Ansichten der Stakeholder (einschließlich Aktionär:innen);	Die Ansichten der Stakeholder werden insbesondere im Rahmen der Hauptversammlung berücksichtigt.
ii. Diversität;	Diversität wird im Rahmen des Fit & Proper Prozesses berücksichtigt.
iii. Unabhängigkeit;	Unabhängigkeit spielt im Rahmen der regulatorischen Vorgaben eine wesentliche Rolle.
iv. Kompetenzen, die für die Auswirkungen der Organisation relevant sind	Basis für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder sind relevante Kompetenzen, welche ebenfalls im Rahmen des Fit & Proper Prozesses berücksichtigt werden.
GRI 2-11	
A. ob der/die Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch eine Führungskraft in der Organisation ist	nein
GRI 2-12	
A. Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte oder der Leitbilder, der Strategien, der Politik und der Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung	Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Vorstand sowie die Führungskräfte der RLB Steiermark spielen dabei eine wesentliche Rolle. Angelehnt an den Strategieentwicklungsprozess im Verbund (Projekt Wir27) erarbeitete der Vorstand gemeinsam mit den Bereichsleitungen der ersten Führungsebene eine integrierte Unternehmensstrategie, -vision und -mission. Die Unternehmensstrategie der RLB Steiermark setzt sich aus den Markt- und Geschäftsfeldstrategien, der davon abgeleiteten Risikostrategie, sowie den unterstützenden Funktionalstrategien für Personal, IT/Digitalisierung und Nachhaltigkeit zusammen. Sie wird vom Aufsichtsrat genehmigt. Sie wird tourlich validiert, hinterfragt und weiterentwickelt. Kurz-, mittel- und langfristige Ziele werden aus der Strategie abgeleitet und Programme, strategische Initiativen und Maßnahmen zur Umsetzung werden im Sinne einer Roadmap geplant und - wo sinnvoll - in agilem Vorgehen umgesetzt. Eine begleitende Erfolgsmessung erlaubt permanente Steuerung und Berichterstattung auf operativer und strategischer Ebene und hilft, Beiträge der Organisationseinheiten stets auf die gemeinsamen Ziele auszurichten. Indem die Nachhaltigkeitsstrategie integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist, gilt diese für alle Strategiedimensionen und ganzheitlich für das Unternehmen.
B. Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Sorgfaltspflicht und anderer Prozesse zur Ermittlung und Steuerung der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen zu beschreiben, einschließlich:	
i. ob und wie das höchste Kontrollorgan mit den Stakeholdern zusammenarbeitet, um diese Prozesse zu unterstützen;	
ii. wie das höchste Kontrollorgan die Ergebnisse dieser Prozesse berücksichtigt	
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Prozesse der Organisation, wie in Angabe 2-12-b beschrieben, und geben Sie die Häufigkeit dieser Überprüfung an	Der Aufsichtsrat der RLB Steiermark besteht größtenteils aus Eigentümersvertreter:innen und befasst sich mit diesen Themen im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung. In den Sitzungen werden Fragen und Anregungen der Mitglieder diskutiert. Weiters ist der genossenschaftliche Auftrag der Mitgliederförderung in der Satzung der RLB Steiermark geregelt. Im Jour Fixe zwischen dem Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Vorständin für Transformation werden wichtige Entwicklungen und Auswirkungen beleuchtet und diskutiert. Bei Bedarf werden die Entwicklungen auch in Vorstands- und/oder Aufsichtsratssitzungen behandelt. Stakeholder werden anlassbezogen eingebunden. Die Aufgaben, die dem Aufsichtsrat obliegen, sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates geregelt und werden im Rahmen von regelmäßigen 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.

GRI 2-13	
<p>A. wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen delegiert, einschließlich:</p> <p>i. ob sie Führungskräfte ernannt hat, die für das Management der Auswirkungen zuständig sind;</p> <p>ii. ob sie die Verantwortung für das Management der Auswirkungen an andere Angestellte delegiert hat</p> <p>Verfahren und die Häufigkeit, mit der Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen Bericht erstatten</p>	<p>Der Aufsichtsrat ist das höchste Überwachungsorgan und operativ selbst nicht tätig. Die Letztverantwortung obliegt dem Vorstand. Mit Nachhaltigkeitsagenden betraute Organisationseinheiten finden sich auf Seite 25.</p> <p>Im Rahmen einer regelmäßigen Berichterstattung gemäß der Geschäftsordnung, regulatorischen Vorgaben bzw. anlassbezogen werden Vorstand und Aufsichtsrat über das Management der Auswirkungen informiert.</p>
GRI 2-14	
<p>A. ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich ist und wenn ja, das Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen beschreiben</p> <p>B. falls das höchste Kontrollorgan nicht für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation zuständig ist, den Grund dafür erläutern</p>	<p>Der Nachhaltigkeitsbericht wird im Zuge einer Vorstandssitzung und in weiterer Folge durch eine Aufsichtsratssitzung freigegeben. Eine externe Prüfung erfolgt durch den Österreichischen Raiffeisenverband (ÖRV).</p> <p>Die erneute Freigabe der wesentlichen Themen der Organisation erfolgt ebenfalls durch den Vorstand.</p>
GRI 2-15	
<p>A. Verfahren, mit denen das höchste Kontrollorgan sicherstellt, dass Interessenkonflikte vermieden und gemindert werden</p> <p>B. ob Interessenkonflikte gegenüber den Stakeholdern offengelegt werden, einschließlich mindestens der Interessenkonflikte in Bezug auf</p> <p>i. Mitgliedschaft in mehreren Gremien/ Kontrollorganen;</p> <p>ii. Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern;</p> <p>iii. Vorhandensein von Mehrheitsanteilseigner:innen;</p> <p>iv. nahestehende Unternehmen, deren Beziehungen, Transaktionen und ausstehende Rechnungen</p>	<p>Die RLB Steiermark 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 Leitungsorganmitglied hat mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Leitungsorgans und im Interesse der RLB Steiermark AG und deren Kund:innen 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. ob und wie kritische Angelegenheiten an das höchste Kontrollorgan weitergeleitet werden</p> <p>B. Gesamtanzahl und Art der kritischen Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden</p>	<p>Kritische Anliegen, wie Interessenkonflikte werden dem Vorstand auf unterschiedlichsten Kanälen übermittelt (z.B. über den Compliance Officer, persönliche Kontaktaufnahme, etc.). Diese werden durch den Vorstand behandelt. Gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats bzw. anlassbezogen zur Information/ Entscheidung in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Aufsichtsrats werden diese final bearbeitet.</p> <p>Im Jahr 2022 wurden keine kritischen Anliegen (Interessenkonflikte) behandelt.</p>

GRI 2-17	
<p>A. Maßnahmen, die ergriffen wurden, um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern</p>	<p>Die Weiterentwicklung und Verbesserung des gesammelten Wissens, Fähigkeiten und Erfahrungen des Vorstands und des Aufsichtsrats zu nachhaltiger Entwicklung erfolgt durch fachspezifische Fit & Proper Schulungen.</p>
GRI 2-18	
<p>A. Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen</p> <p>B. ob die Bewertungen unabhängig sind oder nicht, und die Häufigkeit der Bewertungen angeben</p> <p>C. Maßnahmen beschreiben, die als Reaktion auf die Bewertungen ergriffen wurden, einschließlich Änderungen in der Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und der organisatorischen Praktiken</p>	<p>Dies erfolgt im Rahmen des Fit & Proper Prozesses durch eine Selbstauskunft auf Basis von hinterlegten Zertifikaten sowie sonstiger Expertise.</p> <p>Es erfolgt eine jährliche Evaluierung durch den Nominierungsausschuss. Diese Evaluierung wird stichprobenartig durch unabhängige Prüfer überprüft.</p> <p>Bis dato wurden keine Maßnahmen ergriffen.</p>
GRI 2-19	
<p>A. Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte beschreiben, einschließlich:</p> <p>i. Grundgehalt und variable Vergütung;</p> <p>ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;</p> <p>iii. Abfindungen;</p> <p>iv. Rückforderungen;</p> <p>v. Altersversorgungsleistungen</p> <p>wie die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte mit ihren Zielen und Leistungen in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen zusammenhängen</p>	<p>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 Personalmanagement erarbeitet und jährlich evaluiert wird.</p> <p>Die zweite Komponente des Incentive-Modells stellt der vom Unternehmenserfolg abhängige Unternehmensmultiplikator dar. Dieser orientiert sich an der wirtschaftlichen Situation (u.a. an Jahresüberschuss vor Steuern bzw. EGT, Betriebsergebnis und der mittelfristigen Risiko- und Eigenkapital-situation) und wird gemäß strategischen und personalpolitischen Überlegungen vom Vorstand aufgrund konkreter Unternehmensergebnisse nach der Leistungsperiode festgelegt.</p> <p>Weitere Informationen zur Vergütung finden Sie im Jahresfinanzbericht 2022.</p>

GRI 2-20	
<p>A. Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung, einschließlich:</p> <p>i. ob unabhängige Mitglieder des höchsten Kontrollorgans oder ein unabhängiger Vergütungsausschuss das Verfahren zur Festlegung der Vergütung überwachen;</p> <p>ii. wie die Ansichten der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) zur Vergütung eingeholt und berücksichtigt werden;</p> <p>iii. ob Vergütungsberater:innen an der Festlegung der Vergütung beteiligt sind und falls ja, ob sie von der Organisation, ihrem höchsten Kontrollorgan und den Führungskräften unabhängig sind</p> <p>B. die Ergebnisse der Abstimmungen der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) über die Vergütungsrichtlinien und -vorschläge offenlegen, falls zutreffend</p>	<p>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.</p> <p>Die Vergütungsrichtlinie wurde in der letzten Sitzung des Vergütungsausschusses einstimmig beschlossen.</p> <p>Siehe Jahresfinanzbericht 2022</p>
GRI 2-24	
<p>A. wie das Unternehmen jede seiner politischen Verpflichtungen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren in alle seine Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen einbindet, einschließlich:</p> <p>i. wie die Organisation die Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtungen auf die verschiedenen Ebenen innerhalb der Organisation verteilt;</p> <p>ii. Art und Weise, wie die Organisation die Verpflichtungen in organisatorische Strategien, betriebliche Politiken und betriebliche Verfahren einbezieht;</p> <p>iii. wie die Organisation ihre Verpflichtungen mit und durch ihre Geschäftsbeziehungen umsetzt;</p> <p>iv. Schulungen, die die Organisation zur Umsetzung der Verpflichtungen anbietet</p>	<p>Operative Umsetzung durch den Compliance Officer und sein Team. Die finale Freigabe erfolgt durch den Vorstand.</p> <p>Die Verpflichtungen, die sich aus dem CoC ergeben, werden vom Compliance-Team bei der Entwicklung von anderen Richtlinien und Vorgaben berücksichtigt, sodass Widersprüche vermieden werden.</p> <p>Auf Seite 29 des vorliegenden Berichts finden sich weitere Informationen zu GRI 2-24.</p>
GRI 2-25	
<p>A. Verpflichtungen, für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die die Organisation nach eigenen Angaben verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, zu sorgen oder daran mitzuwirken</p> <p>B. Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden beschreiben, einschließlich die Beschwerdeverfahren, die die Organisation eingerichtet hat oder an denen sie beteiligt ist</p> <p>C. andere Verfahren beschreiben, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, sorgt oder daran mitwirkt</p> <p>D. wie die Stakeholder, die die beabsichtigten Nutzer:innen der Beschwerdeverfahren sind, in die Gestaltung, Überprüfung, Anwendung und Verbesserung dieser Verfahren einbezogen werden</p> <p>E. wie die Organisation die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren und anderer Abhilfemaßnahmen verfolgt, und Beispiele für deren Wirksamkeit geben, einschließlich des Feedbacks der Stakeholder</p>	<p>Bei der Gestaltung und Überprüfung der Beschwerdeverfahren gibt es aktuell keinen formalen Prozess zur Einbindung der Stakeholder. Unter den Beschwerden des Jahres 2022 gab es keine Beschwerden über die Ausgestaltung des Beschwerdeablaufs.</p> <p>Informationen zu den Beschwerdeverfahren sind u.a. online verfügbar. Die Beschwerden selbst können ebenfalls online (Erreichbarkeit rund um die Uhr) oder persönlich bzw. schriftlich in den Filialen (Erreichbarkeit zu den Filialöffnungszeiten) eingereicht werden.</p> <p>Weitere Informationen zum Beschwerdemanagement finden sich auf Seite 25.</p>

GRI 2-28	
<p>A. Mitgliedschaften in Industrieverbänden, andere Mitgliedschaften sowie die Mitgliedschaft in nationalen oder internationalen Interessenvertretungsorganisationen, in denen die Organisation eine wichtige Rolle spielt, offenlegen</p>	<p>Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI): Gründungsmitglied und 2022 Arbeitsgruppenleitung;</p> <p>Einfache Mitgliedschaften:</p> <ul style="list-style-type: none"> UN Global Compact-Teilnehmer

X. GRI INHALTSINDEX

Anwendungserklärung	Die Raiffeisen-Landesbank Steiermark hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Financial Services – Standards for Banking, Insurance and Capital markets 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 Organisatorische Details	12-13				
	2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigte Entitäten	12				
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	12				
	2-4 Neuformulierung von Informationen	13				
	2-5 Externe Prüfung	13				
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	18-21				
	2-7 Angestellte	65-66	2-7b i-ii	Informationen unvollständig	Die Aufgliederung der Anforderungen nach Geschlecht und Region ist derzeit nicht im gesamten Konzern verfügbar. Die Berichterstattung erfolgt im Bericht 2023.	
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	65				
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	68				
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	69		Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Die genauen Auswahlkriterien sind intern definiert und unterliegen vertraglicher Verschwiegenheit.	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	69				

	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewältigung der Auswirkungen	69				
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	70				
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	70				
	2-15 Interessenkonflikte	70				
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	70				
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	71				
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	71				
	2-19 Vergütungspolitik	71				
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	72				
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Die RLB STMK führt „Vertraulichkeitsbeschränkungen“ als Grund für die Auslassung an.	Die Organisation betrachtet die Informationen als vertraulich bzw. berichtet sie daher nicht öffentlich.	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	18-20				
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	29-30				
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	72				
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	72				
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	25				
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	29-30				
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	73				
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	26-28				
	2-30 Tarifverträge	47				

WESENTLICHE THEMEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	28-29				
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	28				
REGIONALE WERTSCHÖPFUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	44				
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	-		Nicht relevant	Die Auswirkungen der regionalen Wertschöpfung werden nicht über diese Angabe abgebildet	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)	203-2 Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	44	203-2b	Informationen nicht verfügbar	Die Erheblichkeit der Auswirkungen wird in einer Studie ermittelt und voraussichtlich im kommenden Bericht kommuniziert	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-		Nicht relevant	Die Informationen sind derzeit nicht einheitlich im Konzern verfügbar	
LANGFRISTIGKEIT IN KUNDENBEZIEHUNGEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	45				
	Eigener Indikator: Note in der Kundenbewertung	45, 64				
	Eigener Indikator: Anteil der Kundenbeziehung mit einer Dauer von min. 10 Jahren	45, 64				
NACHHALTIGKEIT DES GESCHÄFTSMODELLS						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	19				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe Jahresfinanzbericht 2022				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	-		Informationen nicht verfügbar	Die Berechnung ist derzeit in Planung	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	-		Nicht relevant	Die identifizierten Auswirkungen werden nicht über diese Angabe abgebildet	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-		Nicht relevant	Die identifizierten Auswirkungen werden nicht über diese Angabe abgebildet	
GRI 207: Steuern (2019)	207-1 Steuerkonzept	Siehe Jahresfinanzbericht 2022				

GRI 207: Steuern (2019)	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Siehe Jahresfinanzbericht 2022				
GRI 207: Steuern (2019)	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Siehe Jahresfinanzbericht 2022				
GRI 207: Steuern (2019)	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	Siehe Jahresfinanzbericht 2022				
INNOVATION & DIGITALISIERUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	39				
	Eigener Indikator: Nutzerkennzahlen und Trends Onlinebanking	39, 64				
	Eigener Indikator: Papierverbrauch	39				
VERANLAGUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	41-42				
	Eigener Indikator: Anteil der in Nachhaltigkeits-Fonds veranlagten Gelder in der Kundenveranlagung	42-43				
FINANZIERUNG						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	35				
	Eigener Indikator: Anteil nachhaltige Finanzierungen am gesamten Finanzierungsvolumen	37-38				
NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	34				
	Eigener Indikatoren: ESG-Score des Nostroportfolios	41				
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT						
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	49-50				
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	50				
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	50-51				
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	50				
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51				
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	51				

	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	50-51			
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	49-52			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	52			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	-	Nicht relevant	Die identifizierten Auswirkungen werden nicht über diese Angabe abgebildet	
WUNSCHARBEITGEBER (ARBEITSBEDINGUNGEN)					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	47			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	65			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	47			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3 Elternzeit	49, 66			
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	47-49			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	48			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	-	Informationen nicht verfügbar	Die Informationen sind derzeit nicht einheitlich im Konzern verfügbar	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	29, 48			
OFFENE UND TRANSPARENTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	25			
	Eigener Indikator: Anzahl der Beschwerden	25			
DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	31			
GRI 418: Schutz der Kundendaten (2016)	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	32			

PRÄVENTION VON KORRUPTION UND BESTECHUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	32			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	-	Nicht relevant	Die Prüfung einzelner Betriebsstätten ist für die identifizierten Auswirkungen nicht relevant	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	-	Informationen nicht verfügbar	Die Informationen sind derzeit nicht einheitlich im Konzern verfügbar	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung (2016)	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	33			
GESCHÄFTSETHIK UND GELEBTE WERTE					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	29			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	30			
GRI 415: Politische Einflussnahme (2016)	415-1 Parteispenden	30			
NACHHALTIGES BAUEN					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	55			
	Eigener Indikator: Finanzierung von nachhaltigen Immobilien	37			

080

RAIFFEISEN-LANDESBANK
STEIERMARK 2022

RAIFFEISEN-LANDESBANK STEIERMARK AG

„Geburtsstunde“ 1927

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

Betriebsstandorte

Firmensitz

8010 Graz, Radetzkystraße 15

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

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, Radetzkystraße 15, 8010 Graz, **Konzept:** josefundmaria communications, **Fotos:** Marija Kanizaj, Shutterstock und beigestellt, **Satz:** josefundmaria communications