

# Nachhaltigkeitsbericht 2022



# Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. GRI 2 Allgemeine Angaben</b>	<b>6</b>
2.1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	6
2.2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	7
2.3. Unternehmensführung	9
2.4. Strategie, Richtlinien und Praktiken	12
2.5. Einbindung von Stakeholdern	13
<b>3. GRI 3 Wesentliche Themen</b>	<b>15</b>
3.1. GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	15
3.2. GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen	17
<b>4. Themenspezifische Angaben</b>	<b>18</b>
4.1. GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	18
4.2. GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	19
4.3. GRI 204: Beschaffungspraktiken	20
4.4. GRI 205: Antikorruption	21
4.5. GRI 302: Energie	22
4.6. GRI 305: Emissionen	24
4.7. GRI 306: Umweltbewertung der Lieferanten	27
4.8. GRI 401: Beschäftigung	28
4.9. GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	30
4.10. GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	30
4.11. GRI 404: Aus- und Weiterbildung	33
4.12. GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	35
4.13. GRI 406: Nichtdiskriminierung	36
4.14. GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	37
4.15. GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	37
4.16. GRI 418: Schutz der Kundendaten	38
4.17. Eigener Indikator: Transparenz	39
4.18. Eigener Indikator: Mitarbeiter:innenzufriedenheit	40
<b>5. GRI-Inhaltsindex</b>	<b>43</b>
<b>6. Abbildungsverzeichnis</b>	<b>48</b>
<b>7. Impressum</b>	<b>49</b>

# Sehr geehrte Damen und Herren!

Den Klimakollaps verhindern und mit Investitionen in Klimafitness Vorsprung aufbauen und Wirtschaftskraft erhalten, das ist vereinfacht das Prinzip des Green Deals für ein klimaneutrales Europa bis 2050. Die grüne Transformation ist eine große Chance und gleichzeitig eine enorme Herausforderung. Verschärft wird die Situation noch durch den fortwährenden russischen Krieg in der Ukraine mit seinen Folgen für Europas Energieversorgung und Wirtschaft. Die Zeit drängt und wir alle – ob Unternehmen, Banken, Politik oder Konsument:innen – sind gefordert und müssen sehr rasch handeln.

So wie Europa mutig vorangeht und darüber andere Kontinente bewegen will, werden wir, die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, die regionale Impulsgeberin sein. Das passt zu uns und unseren Eigentümerinnen, den Tiroler Raiffeisenbanken. Werteorientiert und genossenschaftlichen Ursprungs bringen wir seit jeher Verantwortung für unser Umfeld und wirtschaftlichen Erfolg unter einen Hut.

Das Berichtsjahr stand im Zeichen der Strategieerarbeitung. Seit April 2022 ist die RLB Tirol mit der Nachhaltigkeitsvision 2035 und der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 in den Handlungsfeldern Produkte, Infrastruktur, Personal und Kommunikation ganzheitlich aufgestellt, um selbst noch nachhaltiger zu werden, Marktchancen zu nützen und Kapital vermehrt in Unternehmen zu lenken, die nachhaltig und mit Rücksicht auf soziale Faktoren wirtschaften.

Seither adaptieren wir unsere wirtschaftlichen Handlungsweisen im Bankgeschäft und im eigenen Betrieb gemäß unseren Nachhaltigkeitsprinzipien und Nachhaltigkeitszielen. Wir integrieren ESG-Kriterien und damit verbundene regulatorische Vorgaben in sämtliche Prozesse und motivieren alle Stakeholder zur Beteiligung.

Zur Verstärkung der grünen Kapitalströme setzt unsere Strategie an diesen Hebeln an: der zunehmenden Vergabe von Krediten für grüne und soziale Investitionen, der Erweiterung der nachhaltigen Eigenveranlagung und dem Ausbau nach-

haltiger Anlageprodukte, bei welchen Raiffeisen in Österreich bereits Marktführer ist. Beispiele für quantitative Ziele, die wir uns selbst gesetzt haben, sind das Erhöhen des Anteils nachhaltiger Veranlagungsprodukte an unserem Kundendepotvolumen auf 35 Prozent – dieser hält im Berichtsjahr bei 17,3 Prozent, nach 8,7 Prozent im Jahr davor – und das Senken der CO<sub>2</sub>-Emissionen des eigenen Betriebs um 60 Prozent.

Aufbauend auf unserem eigenen Fahrplan haben wir im Herbst 2022 gemeinsam mit den Tiroler Raiffeisenbanken die Nachhaltigkeitsstrategie für Raiffeisen in Tirol verabschiedet, denn unsere Bankengruppe ist mit ihrer starken regionalen Verankerung prädestiniert, den nachhaltigen Umbau in ganz Tirol wirksam zu stimulieren. Zum aktuellen Zeitpunkt definieren zahlreiche Raiffeisenbanken am regionalen Bedarf orientierte Maßnahmen und werden dabei von der RLB Tirol unterstützt. Immer im Fokus stehen dabei der Ausbau nachhaltiger Produkte und das Fördern der nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung in der Region.

Mit gutem Beispiel voran gehen die RLB Tirol und die Tiroler Raiffeisenbanken etwa schon lange als sozial verantwortliche Arbeitgeberinnen. Entsprechend informiert dieser Bericht mit eigenen Indikatoren und Zusatzthemen über die wesentlichen Themen hinaus auch zu den vielseitigen Aktivitäten der RLB Tirol im Bereich Personal.

Die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) verpflichtet mehr und mehr Unternehmen zur Offenlegung, wie sie die Auswirkungen ihrer Tätigkeit und ihrer Entscheidungen auf Menschen und die Umwelt berücksichtigen. Gleichzeitig ermöglicht die EU-Taxonomie mit ihrem Klassifizierungssystem für nachhaltige ökologische Aktivitäten klare und einheitliche Berichterstattung. Wir als RLB Tirol nutzen diese Chance bereits und informieren mit diesem Bericht in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die GRI-Leitlinien sind jenes Rahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung, das global und auch in Österreich am meisten Anwendung findet. Herangezogen haben wir die überarbeiteten Grundlagen und Standardangaben 2021 sowie alle Vorgaben, die zum Zeitpunkt der Berichterstellung be-



kannt waren. Mit einem ESG Corporate Rating werden wir im laufenden Geschäftsjahr zusätzlich Transparenz schaffen.

Unsere Kund:innen begleiten wir aktiv durch die komplexen Anforderungen der Transformation. Gemeinsam mit diesen prüfen unsere Berater:innen daher mit hoher Sachkompetenz die Nachhaltigkeitsrisiken von Geschäftsmodellen, erarbeiten Risikoprofile und beraten umfassend dazu, wie die Veränderung eingeleitet und umgesetzt werden kann.

Die enge Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen und allen Stakeholdern lässt uns sehr zuversichtlich auf den Weg zum klimaneutralen System blicken und die alles entscheidende Nachhaltigkeit sehr konsequent vorantreiben.

Das WIR schafft, was eine:r nicht vermag. In diesem Prinzip von Raiffeisen steckt, was es zum Gelingen der Energiewende braucht – und nun auch zu ihrem Beschleunigen. Zum Nutzen aller, der Region und des Planeten. ■

**DR. CHRISTOF SPLECHTNA**  
Vorstandsmitglied

**MMAG. REINHARD MAYR**  
Vorstandsvorsitzender

**MAG. THOMAS WASS**  
Stv. Vorstandsvorsitzender

## 2. GRI 2 Allgemeine Angaben

### 2.1. DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN

#### GRI 2-1 Organisationsprofil

Rechtlicher Name: Raiffeisen-Landesbank Tirol AG  
Firmenbuchnummer: FN 223624i  
Sitz: politische Gemeinde Innsbruck, Geschäftsanschrift: Steinbockallee 29, 6063 Rum

Die berichtende Raiffeisen-Landesbank Tirol AG (RLB Tirol) wurde am 29.06.2002 unter dem bis heute gültigen Firmenwortlaut „Raiffeisen-Landesbank Tirol AG“ auf unbestimmte Zeit gegründet. Mit Einbringungsvertrag vom 24.05.2002 wurde die Rechtsvorgängerin der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, die Raiffeisen-Landesbank Tirol registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung, im Wege der Gesamtrechtsnachfolge in die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG eingebracht. Diese wurde am 09.12.1894 unter der Firma „Zentralkasse der Raiffeisenvereine Deutschtirols reg. Genossenschaft m.b.H.“ gegründet und in der Folge mehrfach umfirmiert.

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG wurde nach dem Recht der Republik Österreich gegründet, hat ihren Sitz in Innsbruck und weist seit dem 29.06.2002 die Rechtsform einer Aktiengesellschaft nach österreichischem Recht auf und ist unter österreichischem Recht tätig.

Die Aktien an der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG werden zu 99,32 % von den per 31.12.2022 50 selbstständigen lokalen Raiffeisenbanken in Tirol gehalten. Es besteht keine übergeordnete Finanzholding. Die Tiroler Raiffeisenbanken bilden zusammen mit der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG als Spitzeninstitut die Raiffeisen-Bankengruppe Tirol. Die Raiffeisen-Bankengruppe Tirol ist kein Konzern im Sinne des § 15 Aktiengesetz.

Die RLB Tirol unterhält keine Betriebsstätten außerhalb von Österreich und beschränkt ihre Geschäfte im Wesentlichen auf ihr Marktgebiet – dieses umfasste per 31.12.2022 Innsbruck und Umgebung, Imst und Lienz – bzw. den Kernmarkt Tirol. Dennoch können auch Kund:innen mit ausländischem Wohnsitz etwa ein Konto bei der RLB Tirol eröffnen. Die Konzentration auf den Kernmarkt betrifft auch das Kreditgeschäft der RLB Tirol. Per 31.12.2022 entfallen 98,1 % des Obligos der RLB Tirol sowie 94,5 % der Kund:innen, welche die betreffenden Kredite bedienen, auf Österreich.

#### GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Der Bericht bezieht sich auf die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG. Das Unternehmen verfügt über keinen Konsolidierungs-

kreis und ist nicht zur Erstellung eines Konzernabschlusses verpflichtet.

#### GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der Berichtszeitraum für die Kennzahlen und Beschreibungen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes umfasst, sofern nicht anders erwähnt, das Geschäftsjahr 2022 und somit den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2022. Das Datum der Veröffentlichung dieses Berichtes ist der 7. August 2023. Die Finanzberichterstattung der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG umfasst, sofern nicht anders angegeben, denselben Berichtszeitraum wie dieser Nachhaltigkeitsbericht.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG erscheint jährlich, die erste Nachhaltigkeitsinformation hat die RLB Tirol im Jahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht.

Ansprechpartner für den vorliegenden Bericht ist das Nachhaltigkeitsmanagement der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG. Anmerkungen, Ideen und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte per E-Mail an charlotte.dewilde@rlb-tirol.at oder martin.stolz@rlb-tirol.at.

#### GRI 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Aufgrund von Anpassungen, wie der Richtigstellung der Berechnungslogik und der Bereinigung der Betrachtungsperioden, ergeben sich Veränderungen der Energiedaten aus früheren Berichten. Die Vergleichsdaten aus dem Jahr 2020 werden im Zuge des nächsten Berichts korrigiert. In diesem Bericht werden die annähernd periodenreinen Werte für 2021 dargestellt. Die Berechnungslogik basiert auf Betriebskostenabrechnungen aus den einzelnen Niederlassungen. Fehlende Daten wurden aus Vergleichsdaten interpoliert.

Die bisherigen Energiedaten waren lückenhaft, nicht periodenrein und in ihrer Ermittlungsmethodik nicht stringent.

Die Umstellungen bewirken eine Veränderung in den ermittelten Verbrauchsdaten, die im Zuge der folgenden Berichte dargestellt werden, um eine Vergleichbarkeit der einzelnen Perioden zu ermöglichen. Die für das Jahr 2021 veröffentlichten Werte basieren auf einer annähernd periodenreinen und stringenten Datenbasis, die um darlegbare Berechnungslogiken ergänzt wurde.

#### GRI 2-5 Externe Prüfung

Im dezentral organisierten Raiffeisensektor übernimmt der Österreichische Raiffeisenverband (ÖRV) die Funktion des

externen Prüfers der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG. Die in Anspruch genommenen Leistungen umfassen neben der Prüfung des Jahresabschlusses samt Anlage zum Prüfbericht auch diverse sogenannte Nichtprüfungsleistungen. Die konkrete Auftragserteilung für die einzelnen Prüfungen erfolgt nach Angebotsprüfung durch den Vorstand der RLB Tirol.

Die umfassenden Prüfberichte zu den Ergebnissen der Jahresabschlussprüfung werden sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat zur Verfügung gestellt. Der vom ÖRV bestellte Bankprüfer berichtet zudem mündlich an den Vorstand, das Präsidium des Aufsichtsrates sowie in den Sitzungen des Prüfungsausschusses und des Aufsichtsrates. Ein entsprechender Bericht erfolgt auch an die Aktionär:innen im Rahmen der Hauptversammlung. Die im Berichtszeitraum erbrachten Nichtprüfungsleistungen werden ebenso an den Prüfungsausschuss berichtet.

Der Nachhaltigkeitsbericht der RLB Tirol wird derzeit noch nicht extern geprüft.

### 2.2. TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER:INNEN

#### GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ist im finanziellen Sektor tätig. Ihr Kernmarkt ist Tirol. Zur Betreuung von rund 67.000 Individual- und Retailkund:innen war sie in den Marktgebieten Innsbruck und Umgebung, Imst und Lienz per 31. Dezember 2022 mit 10 Bankstellen, 1 Beratungszentrum und 4 Selbstbedienungsbankstellen vertreten.

Ihren Privatkund:innen bietet die RLB Tirol Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Konto & Karte, Internetbanking, Sparen & Anlegen, Finanzieren sowie Vorsorgen & Absichern. Das Private Banking der RLB Tirol dient für vermögende Privatkund:innen als exklusive Einheit.

Darüber hinaus ist die RLB Tirol ein starker Partner für Firmenkunden, Geschäftskund:innen, Großkunden, Institutionelle Kunden sowie Projektgesellschaften. Die Produkte und Dienstleistungen für Firmenkunden konzentrieren sich auf die Bereiche Liquidität, Finanzieren, Betriebliche Vorsorge, Veranlagen und Cash Management. Weiters gibt es zusätzliche Angebote in Bereichen wie Förderberatung und Auslandsgeschäft sowie auch spezielle Angebote für Jungunternehmer:innen.

In allen Einheiten spielt das Thema Nachhaltigkeit in der täglichen Beratungsrolle den Kund:innen gegenüber eine wichtige und wesentliche Rolle. Dem trägt die RLB Tirol auch durch spezifische Aus- und Weiterbildung der Berater:innen Rechnung. So sind rund ein Drittel der Anlageberater:innen in der RLB Tirol ÖGUT-zertifizierte Berater:innen für nachhaltige Geldanlagen. Für Firmenkunden hat die RLB Ti-

rol das Angebot im Jahr 2022 um eine spezifische „ESG- und Nachhaltigkeitsberatung“ erweitert, um diese rund um nachhaltige Investitionen und Taxonomie-Konformität bestmöglich beim nachhaltigen Umbau zu begleiten und zu unterstützen.

Gründungsauftrag und wesentlicher Bestandteil des Leistungsspektrums der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ist zudem die Unterstützung der Tiroler Raiffeisenbanken. Der Support der RLB Tirol für die Tiroler Raiffeisenbanken erstreckt sich über alle Bereiche – von Regulatorik und Compliance über Produktentwicklung und Vertrieb bis hin zur Marktkommunikation – und wird zentral zur Verfügung gestellt.

Produkte und Dienstleistungen für Privat- und Geschäftskund:innen (inkl. Private Banking) im Überblick:

- Konto & Karte
- Internetbanking
- Sparen & Anlegen
- Nachhaltiges Sparen & nachhaltiges Anlegen
- Finanzieren
- Vorsorgen & Absichern

Produkte und Dienstleistungen für Firmenkunden im Überblick:

- Konto & Karte
- Internet-/Business Banking
- Veranlagung
- Liquidität
- Finanzieren
- ESG- bzw. Nachhaltigkeitsberatung
- Betriebliche Vorsorge
- Absichern
- Cash Management

In der gesamten Beschaffung arbeitet die RLB Tirol aus ökologischen Gesichtspunkten vorzugsweise mit lokalen Lieferant:innen und Vertragspartner:innen in Österreich zusammen.

Eigenentwicklungen von Produkten und Dienstleistungen werden durch die Raiffeisen Software GmbH (RSG) programmiert und der Betrieb erfolgt in einem der beiden Raiffeisen Rechenzentren (RAITEC GmbH oder Raiffeisen Informatik GmbH & Co KG).

Entlang der Wertschöpfungskette von Produkten arbeitet die RLB Tirol zudem häufig mit Tochterunternehmen zusammen und serviert ihre Kund:innen mit Produkten der Raiffeisen Capital Management (Fonds) bzw. der Raiffeisen Bank International (Zertifikate, Anleihen).

Im Bereich Versicherungen serviert die RLB Tirol mit Produkten der Raiffeisen Versicherung, bei den Bausparprodukten mit dem Angebot der Raiffeisen Bank International / Bausparen. Kreditkarten bietet die RLB Tirol ebenfalls von der Raiffeisen Bank International, aber auch von der card

complete Service Bank AG, an welcher die Raiffeisen Bank International beteiligt ist, an.

### GRI 2-7 Angestellte

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren in der RLB Tirol insgesamt 438 Angestellte inklusive der befristeten Angestellten sowie ohne Aushilfen nach Köpfen beschäftigt (Geschäftsbericht 2022 der RLB Tirol: insgesamt 441 Angestellte inklusive der befristeten Angestellten sowie mit Aushilfen nach Köpfen).

Im Detail waren unter diesen 438 Angestellten 230 Frauen und 208 Männer sowie im Weiteren 427 unbefristete Angestellte (222 Frauen, 205 Männer) und 11 befristete Angestellte (8 Frauen, 3 Männer). Befristete Verträge für Angestellte werden in der RLB Tirol mit Lehrlingen, Trainees, Praktikant:innen sowie Projektmitarbeiter:innen abgeschlossen. Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten wurden darüber hinaus mit 304 Angestellten in Vollzeit sowie 134 Angestellten in Teilzeit geschlossen.

Für Angestellte gilt in der RLB Tirol der Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen Revisionsverbände.

Die Angaben zu den Informationen in Bezug auf die Angestellten wurden in Köpfen mit Stichtagsberechnung 31.12.2022 ermittelt. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist nicht relevant, da es sich im Jahr 2022 um die Ersterhebung handelt.

Die Zentrale der RLB Tirol AG befindet sich in der politischen Gemeinde Innsbruck mit aktueller Geschäftsan-schrift der Zentrale in Rum. Bankstellen hat die RLB Tirol im Berichtsjahr in Innsbruck und Umgebung, im Bezirk Imst sowie im Bezirk Lienz betrieben. Die folgenden Tabellen zeigen die Zahlen und Aufschlüsselungen zu Angestellten jeweils verteilt auf die Standorte der RLB Tirol per 31.12.2022 in der Region Nordtirol (Rum, Innsbruck und Umgebung, Bezirk Imst) sowie der Region Osttirol (Bezirk Lienz):

Gesamtzahl der Angestellten nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Vorstand	0	3	3
Region Nordtirol	218	192	410
Region Osttirol	12	13	25
<b>Gesamt</b>	<b>230</b>	<b>208</b>	<b>438</b>

Abbildung 1: Angaben zu Angestellten nach Geschlecht und Region

Gesamtzahl der unbefristeten Angestellten nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Vorstand	0	3	3
Region Nordtirol	210	189	399
Region Osttirol	12	13	25
<b>Gesamt</b>	<b>222</b>	<b>205</b>	<b>427</b>

	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Vorstand	0	3	3
Region Nordtirol	210	189	399
Region Osttirol	12	13	25

**Gesamt 222 205 427**

Abbildung 2: Angaben zu unbefristeten Angestellten nach Geschlecht und Region

Gesamtzahl der befristeten Angestellten nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Lehrlinge Region Nordtirol	1	0	1
Lehrlinge Region Osttirol	0	0	0
Trainees, Praktikant:innen Region Nordtirol	2	1	3
Trainees, Praktikant:innen Region Osttirol	0	0	0
Sonstige befristete Angestellte: Projekt DAS RAIQA, Region Nordtirol	5	2	7
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

Abbildung 3: Angaben zu befristeten Angestellten nach Geschlecht und Region

Gesamtzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Vollzeitbeschäftigte Vorstand	0	3	3
Vollzeitbeschäftigte Region Nordtirol	105	174	279
Vollzeitbeschäftigte Region Osttirol	10	12	22
<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>189</b>	<b>304</b>

Abbildung 4: Angaben zu vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region

Gesamtzahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeitbeschäftigte Vorstand	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Region Nordtirol	113	18	131
Teilzeitbeschäftigte Region Osttirol	2	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>19</b>	<b>134</b>

Abbildung 5: Angaben zu teilzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region

### GRI 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren in der RLB Tirol insgesamt 16 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten waren (im Folgenden: Arbeiter:innen), ohne Aushilfen nach Köpfen beschäftigt (Geschäftsbericht 2022 der RLB Tirol: insgesamt 19 Arbeiter:innen mit Aushilfen nach Köpfen). Im Detail waren unter diesen 16 Arbeiter:innen 15 Frauen und ein Mann.

Arbeiter:innen sind in der RLB Tirol im Bereich der Reinigung beschäftigt und verfügen über feste Verträge mit vereinbartem Arbeitsausmaß, denen der Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisen Bankengruppe und der Raiffeisen Revisionsverbände nicht zugrunde liegt.

Die Angaben zu den Informationen in Bezug auf Arbeiter:innen wurden in Köpfen mit Stichtagsberechnung 31.12.2022 ermittelt. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist nicht relevant, da es sich im Jahr 2022 um die Ersterhebung handelt.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahlen und die Aufschlüsselung für Arbeiter:innen verteilt auf die Standorte der RLB Tirol per 31.12.2022 in der Region Nordtirol (Rum, Innsbruck und Umgebung, Bezirk Imst) sowie der Region Osttirol (Bezirk Lienz):

Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, nach Geschlecht und Region			
Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Arbeiter:innen Region Nordtirol	14	1	15
Arbeiter:innen Region Osttirol	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

Abbildung 6: Angaben zu Arbeiter:innen nach Geschlecht und Region

## 2.3. UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die Führungsstruktur beruht auf einem dualistischen System, gegliedert in Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat den Prüfungs-, Nominierungs-, Vergütungs-, Risiko-, Kredit- und Personalausschuss gebildet, welche ihn bei seiner Aufgabenerfüllung unterstützen. Die Vorsitzenden der jeweiligen Ausschüsse informieren den Gesamtauf-sichtsrat über die im Gremium berichteten Inhalte bzw. gefassten Beschlüsse stets in der nächstfolgenden Sitzung des Aufsichtsrates, welcher mindestens quartalsweise tagt.

Sowohl der Aufsichtsrat selbst als auch seine Ausschüsse sind für Entscheidungen und die Aufsicht des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig. Alle Aufsichtsratsmitglieder verfügen über Kompetenzen bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen.

Per 31.12.2022 umfasste der Aufsichtsrat der RLB Tirol sechzehn Mitglieder. Elf dieser Mitglieder haben eine Führungsfunktion inne. Neun dieser Führungsfunktionen werden außerhalb der RLB Tirol wahrgenommen, acht davon als Geschäftsleiter:innen von Tiroler Raiffeisenbanken, welche als Eigentümervertreter auch die Interessen der Stakeholder vertreten. Dem Aufsichtsrat gehör-

ten zum Stichtag zudem sechs vom Betriebsrat entsandte Arbeitnehmervertreter:innen, von welchen zwei eine Führungsfunktion als Teamleiter:in in der RLB Tirol innehaben, sowie zwei Vertreter:innen der Tiroler Wirtschaft und Wissenschaft an, welche beide als unabhängig im Sinne des § 28a Abs. 5b BWG qualifiziert werden können. Drei der sechzehn Aufsichtsratsmitglieder der RLB Tirol bzw. 18,75 % waren Frauen, die zeitliche Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum Gremium variierte zwischen einem und sechzehn Jahren.

### GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Die Nominierungsrechte für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates der RLB Tirol sind in einem Syndikatsvertrag geregelt. Der Aufsichtsrat der RLB Tirol kann bis zu 13 gewählte Aufsichtsratsmitglieder umfassen, wobei maximal neun dieser Mitglieder dem Kreis der Geschäftsleiter:innen der Tiroler Raiffeisenbanken angehören dürfen. Die maximal vier weiteren gewählten Aufsichtsratsmitglieder können je zur Hälfte von der RLB Tirol sowie dem Raiffeisenverband Tirol in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat vorgeschlagen werden. Zusätzlich entsendet der Betriebsrat der RLB Tirol Arbeitnehmervertreter:innen nach dem Grundsatz der Drittelparität in den Aufsichtsrat.

Der Auswahlprozess für die Mitglieder des Leitungsorgans ist in der „Fit & Proper“-Richtlinie der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG geregelt. Die „Fit & Proper“-Richtlinie definiert sowohl die Anforderungsprofile für Aufsichtsräte inklusive der für diese Position erforderlichen Kenntnisse und Erfahrung („Fitness“) sowie die Anforderungen an die notwendige persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und Unvoreingenommenheit („Propriety“) und die zeitliche Verfügbarkeit. Auch Anforderungen an die Diversität sowie an die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sowie an Expertise und Erfahrungen bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte finden im „Fit & Proper“-Prozess Berücksichtigung.

### GRI 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Der bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsrates wird alle fünf Jahre im Anschluss an die Wahl durch die Hauptversammlung in der konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrates aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder bestimmt. Seit Inkrafttreten des Syndikatsvertrages handelt es sich hierbei jeweils um den Geschäftsleiter einer Tiroler Raiffeisenbank und damit keine Führungskraft in der RLB Tirol.

### GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Sowohl der Vorstand und die Führungskräfte als auch der Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan sind in den Strategieprozess bezüglich ökonomischer, ökologischer und

sozialer Themen inklusive der Festlegung der Unternehmensziele eingebunden.

Der Aufsichtsrat der RLB Tirol tritt zumindest viermal jährlich bzw. sooft es zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, zusammen. Im Rahmen dieser Sitzungen wird der Aufsichtsrat ausführlich zur Geschäftstätigkeit, über alle bedeutsamen Vorfälle und zur strategischen Ausrichtung der RLB Tirol informiert. Neben den mündlichen Berichten des Vorstandes sowie diverser Auskunftspersonen erfolgt diese Information auch durch eine Vielzahl an standardisierten Berichten. Zur Beantwortung allfälliger Fragen des Aufsichtsrates sowie zur Diskussion offener Fragestellungen steht in den Sitzungen ausreichend Zeit zur Verfügung. Der Aufsichtsrat trifft seine Entscheidungen auf Basis sämtlicher bereitgestellter Informationen.

Die Zusammenarbeit des Aufsichtsrates als höchstem Kontrollorgan mit Stakeholdern ist durch die Zusammensetzung des Aufsichtsrates gewährleistet. Die RLB Tirol steht zu 99,3 % im Eigentum der Tiroler Raiffeisenbanken. Über die Raiffeisen Tirol Mit.einander eGen haben sich die RLB Tirol sowie die Tiroler Raiffeisenbanken zur Abstimmung der strategischen Ausrichtung der Raiffeisen-Bankengruppe Tirol zusammengeschlossen.

Die diversen kraft Gesetzes oder aufsichtsbehördlicher Vorgabe vorgesehenen Kontrollhandlungen zur Überprüfung der Wirksamkeit der Prozesse der Organisation sind in der Satzung der RLB sowie den diversen Geschäftsordnungen festgehalten, welche den Rahmen für die Tätigkeit des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse bilden.

#### **GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen**

Nachhaltigkeit versteht die RLB Tirol als wichtige Managementdisziplin, aus diesem Grund nimmt der Vorstand die oberste Verantwortung für das Management der Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen wahr. Über dieses berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat viermal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen.

Auf operativer Ebene ist das Nachhaltigkeitsmanagement für das Thema verantwortlich. Zu seinen Aufgaben und Verantwortlichkeiten gehören zum Beispiel die Planung, Koordination und Unterstützung bei der Umsetzung und Evaluation der Nachhaltigkeitsthemen sowie die Steuerungsverantwortung zur Zielerreichung.

Im Berichtsjahr war pro Organisationseinheit in der RLB Tirol ein:e Nachhaltigkeitsbeauftragte:r für die Umsetzung sowie die Ziel- und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden und -themen verantwortlich und gestaltete den bereichsübergreifenden Austausch.

Im laufenden Jahr 2023 hat die RLB Tirol die Kreise „Sustainable Finance Board“ und „Nachhaltigkeit im Betrieb“ instal-

liert, die dem Vorstand über Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie berichten und die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit im Sinne der Gesamtbankstrategie vorantreiben.

#### **GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Derzeit ist das höchste Kontrollorgan noch nicht für die Überprüfung und Genehmigung der Informationen im Nachhaltigkeitsbericht, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig. Der Grund dafür ist die noch frühe Phase der Nachhaltigkeitsberichterstattung mit einer ersten Nachhaltigkeitsinformation für das Berichtsjahr 2021 und dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Leitlinien für das Berichtsjahr 2022. Künftig sollen die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen durch den Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan erfolgen. Bereits vom höchsten Kontrollorgan überprüft und genehmigt worden ist die im Berichtsjahr verabschiedete Nachhaltigkeitsrisikostategie. Die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsberichtes 2022 und der Prozess zu deren Bestimmung wurden dem höchsten Kontrollorgan in der Aufsichtsratssitzung zum ersten Quartal des Jahres 2023 vorgestellt.

#### **GRI 2-15 Interessenkonflikte**

Die Behandlung von (potenziellen) Interessenkonflikten ist in der „Richtlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten von Mitgliedern des Leitungsorgans und Mitarbeiter:innen in Schlüsselfunktionen in der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG“ geregelt, welche von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen wurde. Sämtliche (potenziellen) Interessenkonflikte werden im Rahmen des „Fit & Proper“-Prozesses erhoben, im Interessenkonflikt-Register gesammelt und gewürdigt. Die Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Milderung von (potenziellen) Interessenkonflikten werden vom Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates beschlossen und in weiterer Folge auch an die Mitglieder des Leitungsorgans kommuniziert. Die Mitgliedschaft der Mitglieder des Leitungsorgans in anderen Gremien bzw. Kontrollorganen wird über die Offenlegung der RLB Tirol transparent gemacht.

#### **GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen**

Die Aufgaben, Rechte und Befugnisse des Aufsichtsrates sind in der Geschäftsordnung festgehalten. Dies inkludiert auch eine taxative Auflistung jener Themenstellungen, welche verpflichtend dem Aufsichtsrat vorzulegen bzw. von diesem zu genehmigen sind. Neben den regelmäßigen Berichten der Leiter:innen der internen Kontrollfunktionen sowie der Sonderbeauftragten zu den diversen Themenstellungen besteht die Möglichkeit von Ad-hoc-Informationen an den Aufsichtsrat. Im Durchschnitt fasst der Aufsichtsrat je Sitzung Beschlüsse zu sechs zustimmungspflichtigen Geschäften.

#### **GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

Über regulatorische Änderungen bzw. Neuerungen wird der Aufsichtsrat regelmäßig im Wege eines Newsletters des BWG Compliance Officers informiert. Einmal jährlich findet zudem ein durch das „Fit & Proper“-Office organisiertes „Fit & Proper“-Update als Inhouse-Schulung für sämtliche Mitglieder des Leitungsorgans statt bzw. werden seitens der RLB Tirol die Kosten für sonstige spezifische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen übernommen.

#### **GRI 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

Die Bewertung der Leistung des Aufsichtsrates ist Teil des „Fit & Proper“-Prozesses in der RLB Tirol. Eine entsprechende Evaluierung erfolgt zumindest einmal jährlich durch den Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates, welcher hierfür auf Selbstauskünfte der Aufsichtsratsmitglieder und das Ergebnis eines Self-Assessments zurückgreift. Mit Ausnahme der Empfehlung zur Absolvierung weiterführender Ausbildungsmaßnahmen im Einzelfall mussten bislang keine weiterführenden Maßnahmen ergriffen werden.

#### **GRI 2-19 Vergütungspolitik**

Die Aufsichtsräte erhalten ausschließlich eine feste Vergütung, wobei die den Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat zugeordneten Sitzungsgelder direkt in den Betriebsratsfonds fließen. Auch die Verträge der Vorstandsmitglieder sehen keine variable Vergütung vor. Variable Vergütungen der Mitarbeiter:innen der zweiten Managementebene (Bereichs-/Stabsstellenleiter:innen) kommen nur in sehr eingeschränktem Maße vor.

Verteilung feste und variable Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans sowie der Mitglieder der zweiten Managementebene im Kalenderjahr 2022 (Stand per 31.12.2022):

<b>Verteilung feste und variable Vergütung Leitungsorgan und zweite Managementebene</b>			
<b>Kategorie</b>	<b>Anzahl Begünstigte</b>	<b>In EUR</b>	
		<b>Feste Vergütung gesamt</b>	<b>Variable Vergütung gesamt</b>
Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	10	203.946,67	0,00
Leitungsorgan – Kontrollfunktion	3	934.624,60	0,00
Bereichs-/Stabsstellenleiter:innen	17	2.175.809,72	10.300

Abbildung 7: Angaben zu Verteilung fester und variabler Vergütung Leitungsorgan und zweite Managementebene

Im Kalenderjahr 2022 wurden an die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstandes sowie an den Kreis der Bereichs-/Stabsstellenleiter:innen der RLB Tirol keine Anstel-

lungsprämien sowie keine Abfindungen gezahlt. Ebenso ist es zu keinen Rückforderungen bereits ausbezahlter Vergütungen gekommen. Wie für alle Mitarbeiter:innen der RLB Tirol erfolgen für die Mitglieder des Vorstandes und den Kreis der Bereichs-/Stabsstellenleiter:innen nach vier Dienstjahren und frühestens ab dem 25. Lebensjahr Einzahlungen in eine zusätzliche Pensionskasse, welche über die Valida Pension AG abgewickelt wird.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt eine entsprechende Zielerreichung voraus, wobei der Zielvereinbarungsprozess eine Zweiteilung in Unternehmens- und Vorstandsziele vorsieht. Die Unternehmens- bzw. Gesamtbankziele werden in einer Balanced Scorecard verschriftlicht und mit Messgrößen sowie qualitativen bzw. quantitativen Zielgrößen versehen. Die Balanced Scorecard und die Gesamtbankziele sind ebenfalls die Basis für die Bereichsziele, die mit den Bereichsleiter:innen und Stabsstellenleiter:innen (B-1) im Zielvereinbarungsprozess eines jeden Jahres vereinbart werden.

#### **GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung**

Als maßgebliches Rahmenwerk werden die „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG“ vom Vorstand festgelegt und vom Aufsichtsrat beschlossen. An der Festlegung der Vergütung sind keine Vergütungsberater beteiligt.

Vor Beschlussfassung der Vergütungsrichtlinie durch den Aufsichtsrat wird diese dem Vergütungsausschuss zur Begutachtung vorgelegt. Ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates fallen die Überwachung der Umsetzung der allgemeinen Vergütungspolitik sowie die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß § 39 Abs. 2b BWG, der Eigenmittelausstattung und der Liquidität im Sinne des § 39c Abs. 2 BWG.

Über die im Syndikatsvertrag geregelte Governance zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates ist die Vertretung der Interessen sämtlicher politischer Bezirke Tirols im Aufsichtsrat der RLB Tirol sichergestellt. Die allenfalls zu vertretende Bezirkslinie wird in Bezirkssitzungen abgestimmt. Darüber hinaus wird die Vergütung des Aufsichtsrates den Aktionär:innen in der jährlichen Hauptversammlung berichtet und von diesen genehmigt.

#### **GRI 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person (ohne Vorstand) und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Mitarbeiter:innen (ohne Vorstand und ohne die höchstbezahlte Person) liegt in der RLB bei 1:3,25 bzw. 30,8 %. Ein Vergleich mit den Vorjahren ist nicht relevant, weil es sich hierbei

um eine Ersterhebung handelt. Die Ermittlung der Gesamtvergütung erfolgte auf Basis der Gesamtbezüge 2022. Dies beinhaltet die Hochrechnung aller Teilzeitbezüge auf Vollzeit inkl. Sachbezüge und aller Einmalprämien im Jahr 2022.

Folgende Vergütungsarten kommen in der RLB bei der Gehaltsgestaltung zum Einsatz: Kollektivvertragliches Grundgehalt plus etwaige KV-Überzahlungen und Funktionszulagen. Einmalprämien können im Rahmen von Projektprämien – nach erfolgreichem Abschluss eines Projektes – ausbezahlt werden.

## 2.4. STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN

### GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Der Vorstand als höchstes Leitungsorgan der RLB Tirol gibt seine Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung im Vorwort dieses Berichtes bekannt (siehe Vorwort).

### GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG hat gegenüber der Gesellschaft eine besondere Verantwortung und nimmt diese auch in vielerlei Hinsicht wahr. Seriosität sowie gesetzeskonformes Handeln und Agieren sind selbstverständlich und in jedem Bereich des Unternehmens seit jeher fest verankert. Der gesamte Vorstand der RLB Tirol legt großen Wert auf die strikte Einhaltung aller Gesetzesvorgaben. Aus diesem Grund wurde auch ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) erlassen, welcher Grundwerte in Bezug auf gesetzeskonforme, soziale, ethische und ökologische Verhaltensweisen im Bankgeschäft definiert und einen verbindlichen Standard festlegt. In einem steuerlichen Verhaltenskodex wurde außerdem verankert, dass die fristgerechte Erfüllung der Steuer- und Abgabepflichten zu den Unternehmensgrundsätzen der RLB Tirol gehört. Die Verhaltenskodizes stehen Dritten zum jederzeitigen Abruf auf der Website der RLB Tirol zur Verfügung.

Bei der Ausführung geschäftlicher Tätigkeiten müssen alle Mitarbeiter:innen bestrebt sein, höchstmögliche Standards zu erreichen. Gesetze, europäische und nationale Verordnungen, Erlässe sowie interne Dienst- und Arbeitsanweisungen sind strikt einzuhalten. Die RLB Tirol vertraut darauf, dass alle Mitarbeiter:innen aufgrund ihrer Ausbildung und der moralischen Integrität bei allen geschäftlichen Aktivitäten wohlüberlegt und verantwortungsvoll entscheiden, welche Verhaltensweise in der jeweiligen Situation zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen angemessen ist.

Das Thema der Interessenkonflikte ist durch diverse interne Richtlinien geregelt, in welchen auch betragliche und sachliche Grenzen für unverdächtige Tatbestände sowie meldepflichtige Ereignisse definiert werden. Von der Offenlegung eines Interessenkonfliktes über die Bearbeitung bis hin zur Maßnah-

mensetzung ist der Prozess transparent geregelt und für alle Mitarbeiter:innen in den Verhaltenskodizes und weiteren Richtlinien (siehe GRI 205 Managementansatz Antikorruption) verbindlich festgeschrieben.

Im Finanzierungsbereich wurden sensible Geschäftsbereiche bzw. Ausschlusskriterien definiert (Geschäfte und Dienstleistungen, die von der RLB Tirol nicht finanziert werden). Dazu gehören u. a. Unternehmen, die gegen Umweltrichtlinien, Menschenrechte oder arbeitsrechtliche Vorgaben verstoßen, sowie alle Geschäfte, die von Sanktionen oder Embargos betroffen sind.

### GRI 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Die oberste Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtungen liegt beim Gesamtvorstand der RLB Tirol, welcher auch für die Erlassung interner Richtlinien zuständig ist (u. a. Verhaltenskodizes der RLB Tirol). Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, die internen Richtlinien zu befolgen und konkrete Maßnahmen bei der täglichen Arbeit umzusetzen.

Zur Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter:innen der RLB Tirol fachlich auf höchstem Niveau agieren, werden verpflichtende Schulungen durch die Compliance-Einheiten der RLB Tirol angeboten (u. a. Geldwäscheprävention und Wertpapier-Compliance). Darüber hinaus werden die Mitglieder des Leitungsorgans in einem jährlichen „Fit & Proper“-Update auf den aktuellen Stand gebracht. Individuelle Aus- und Weiterbildungen werden entsprechend den Anforderungen im jeweiligen Aufgabenbereich durch ein ausreichendes Budget sichergestellt.

Die RLB Tirol bekennt sich zur nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung. Ihre Rolle in der Wirtschaft ist geprägt durch gelebte Verantwortung gegenüber allen Stakeholdern sowie der Gesellschaft und der Region in Tirol. Ihr geschäftliches Verhalten beruht auf prinzipienbasierten Wertvorstellungen, die in der Vision bzw. in den Führungswerten der RLB Tirol beschrieben sind.

Die Verhaltenskodizes der RLB Tirol definieren Grundwerte in Bezug auf gesetzeskonforme, soziale, ethische und ökologische Verhaltensweisen im Bankgeschäft bzw. im Rahmen der Geschäftsbeziehungen (u. a. bei der Auswahl von Geschäftspartner:innen und Berater:innen) mit der RLB Tirol und ihren Tochterunternehmen. Sie legen damit einen verbindlichen Standard fest und sind wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Durch transparente Ausschlusskriterien stellt die RLB Tirol zudem sicher, dass nur vertretbare Finanzierungsgeschäfte abgeschlossen werden.

### GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Die RLB Tirol sieht sich in der Verpflichtung, ihren Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, Bedenken hinsichtlich der

potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen, die von der RLB Tirol verursacht werden bzw. zu denen sie beigetragen hat, zu äußern und nach Abhilfemaßnahmen zu suchen. Dies umfasst auch die Auswirkungen auf Menschenrechte.

Das routinemäßige Verfahren zur Ermittlung und Behandlung von Anliegen bzw. Beschwerden und Abhilfemaßnahmen ist das Beschwerdeverfahren, welches im Geschäftsprozessportal der RLB Tirol beschrieben wird. Weiters bestehen in der RLB Tirol interne Richtlinien, die Vorgaben in Bezug auf die Bearbeitung der Anliegen bzw. Beschwerden vorsehen. Für die Dokumentation der Anliegen und diesbezüglichen Kontrolltätigkeiten wurde eine entsprechende Datenbank eingerichtet.

Ein Anliegen kann von Kund:innen persönlich, telefonisch oder schriftlich bei einem bzw. einer Mitarbeiter:in der RLB Tirol sowie telefonisch über das Telefonservicecenter oder die ELBA Hotline eingebracht werden. Darüber hinaus steht auf der Homepage ein elektronisches Beschwerdeformular zur Verfügung. Das Anliegen bzw. die Beschwerde wird nach Eingang an den bzw. die Kundenbetreuer:in zur Bearbeitung weitergeleitet und in weiterer Folge unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. internen Fristen beantwortet.

Der in der RLB Tirol etablierte Geschäftsprozess für das Beschwerdemanagement beinhaltet diverse Kontrolltätigkeiten, welche die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren gewährleisten sollen. Darüber hinaus werden Kontrolltätigkeiten zum Beschwerdemanagement innerhalb des internen Kontrollsystems abgewickelt (inkl. Reporting).

Andere Verfahren, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, sorgt oder daran mitwirkt, bestehen nicht.

Um weitere negative Auswirkungen, zu denen die RLB Tirol durch ihre Geschäftstätigkeit beiträgt, zu beseitigen bzw. diese zu minimieren, werden im Geschäftsjahr 2022 erstmalig die finanzierten Emissionen berechnet und in weiterer Folge entsprechende Maßnahmen zur Reduktion festgelegt. Darüber hinaus wird durch transparente Ausschlusskriterien sichergestellt, dass nur vertretbare Finanzierungsgeschäfte abgeschlossen werden.

Die RLB Tirol beobachtet die gesetzlichen und regulatorischen Entwicklungen genau und wird insbesondere auf Basis der nationalen Umsetzung der Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive oder CSDDD), die derzeit noch nicht final beschlossen wurde, entsprechende Sorgfaltspflichten etablieren.

### GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, sich eigenverantwortlich über die für ihre Aufgaben relevanten Gesetze,

europäischen und nationalen Verordnungen, Erlässe und internen Regelungen umfassend zu informieren. Unterstützung erhalten sie dabei von den jeweiligen Führungskräften. Bei Fragen oder Unklarheiten besteht selbstverständlich die Möglichkeit bzw. auch Verpflichtung, sich von den Compliance-Einheiten, den Spezialist:innen der Rechtsabteilung sowie dem Betriebsrat beraten zu lassen.

Die RLB Tirol hat ein internes Hinweisgeber:innensystem (Whistleblowing-System) eingerichtet, welches den Mitarbeiter:innen unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität bzw. ohne Bekanntgabe ihrer Identität (anonym) ermöglicht, Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben zu melden. Zur Bearbeitung der über das Hinweisgeber:innensystem eingegangenen Meldungen sind entsprechende Prozessschritte in einer internen Richtlinie festgehalten. Die RLB Tirol stellt sicher, dass eine redlich meldende Person vor negativen Auswirkungen (u. a. Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen) geschützt wird.

### GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Zeitraum 2020 bis 2021 und im aktuellen Berichtszeitraum 2022 ist es zu keinen wesentlichen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften gekommen. Als wesentlich wird ein Verstoß gewertet, bei dem eine Strafe in Form einer Bußgeldzahlung von mehr als EUR 5.000,00 oder eine andere wesentliche, nicht monetäre Sanktion gegen die Bank verhängt wurde. Im aktuellen Berichtszeitraum 2022 ist es lediglich zu einem unwesentlichen Verstoß (verspätete Einreichung des Jahresabschlusses 2021 aufgrund organisatorischer Änderungen) gekommen (Strafhöhe: EUR 700,00).

### GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die RLB Tirol ist aktiver Partner der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative – einer Plattform sowie Service- und Vertretungseinrichtung für sämtliche Aktivitäten ihrer Mitglieder auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit – sowie Mitglied der österreichischen Unternehmensplattform respACT.

## 2.5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

### GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die RLB Tirol bezieht ihre Stakeholder in die nachhaltige Entwicklung ein. Zweck dieser Einbindung ist es, relevante und sensible Themen sowie Auswirkungen der RLB Tirol laufend zu identifizieren und besser zu verstehen. So können Maßnahmen erarbeitet werden, um negative Auswirkungen zu reduzieren und positive zu verstärken.

Die Einbindung der Interessengruppen erfolgt durch regelmäßigen Dialog. Als Dialoginstrumente bzw. -kanäle dienen etwa Befragungen, Netzwerktreffen, der

Kundenservice, Social Media, Nachhaltigkeitskampagnen, gemeinsame Projekte und Kooperationen oder die interne Informationsplattform [working@Raiffeisen](mailto:working@Raiffeisen). Die Erkenntnisse und Ergebnisse daraus werden vom Nachhaltigkeitsmanagement in der RLB Tirol bearbeitet und integriert. Um bedeutende Ergebnisse aus der Integration der Stakeholdergruppen abzuleiten, ist es wichtig, einen offenen Dialog zu führen. Daher, und um den regelmäßigen und gegenseitigen Austausch zu systematisieren, erwägt die RLB Tirol, in Zukunft verstärkt auf interaktive Formate zu setzen.

Als Stakeholder versteht die RLB Tirol jene Personen und Personengruppen, die im Zusammenhang mit ihrer direkten oder indirekten Geschäftstätigkeit berechnete Anliegen gegenüber der RLB Tirol haben. Dabei teilt die RLB Tirol ihre Stakeholder in zwei Kategorien ein, jene der internen und jene der externen Stakeholder.

**• Interne Stakeholder der RLB Tirol**

Mitarbeiter:innen der RLB Tirol und der Tiroler Raiffeisenbanken sowie der Tochterunternehmen der RLB Tirol – jeweils inklusive Vorstand bzw. Geschäftsleiter:innen.

**• Externe Stakeholder der RLB Tirol**

Kund:innen und Geschäftspartner:innen sowie Vertreter:innen weiterer Interessengruppen, zu denen wechselseitige und regelmäßige Beziehungen bestehen. Zu diesen zählen der Kapitalmarkt und Investoren, NGOs und NPOs, Interessenvertretungen, Politik und Verwaltung sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen.

Während der Jahre 2021 und 2022 hat die RLB Tirol sowohl eine umfassende Stakeholderanalyse unter Begleitung durch ein externes Expert:innenteam als auch eine Onlinebefragung unter den Stakeholdern durchgeführt.

Die Stakeholderanalyse diente der Identifikation jener Stakeholdergruppen, die für die RLB Tirol besonders relevant sind. Als Instrument zur Einordnung von zwei Faktoren – des Einflusses und des Interesses von Stakeholdergruppen und Stakeholdern auf die RLB Tirol bzw. an der RLB Tirol – kam eine Power-Interest-Matrix zum Einsatz.

Im Rahmen der Online-Stakeholderbefragung der RLB Tirol wurden alle internen und externen Stakeholder gebeten, die Relevanz identifizierter Auswirkungen der RLB Tirol zu bewerten. Die Stakeholder konnten im Rahmen der Umfrage auch weitere Themen und Auswirkungen einbringen. Mehr als 1.250 Stakeholder haben an der anonymen Befragung teilgenommen. Ihre Rückmeldungen sind im Berichtsjahr in die Wesentlichkeitsanalyse der RLB miteingeflossen (siehe GRI 3 Bestimmung wesentlicher Themen).

**GRI 2-30 Tarifverträge**

Zum Stichtag 31.12.2022 waren 100 % der gesamten 438 Angestellten der RLB Tirol (inklusive befristeter Angestellter, ohne Aushilfen) von Tarifverträgen abgedeckt. Alle Angestellten der RLB Tirol (96,47 % aller Beschäftigten) unterliegen dem Raiffeisen-Kollektivvertrag.

### 3. GRI 3 Wesentliche Themen

**3.1. GRI 3-1 VERFAHREN ZUR BESTIMMUNG WESENTLICHER THEMEN**

Die RLB Tirol als Spitzeninstitut der genossenschaftlichen Raiffeisen-Bankengruppe Tirol ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Menschen, Unternehmen und der Region bewusst und handelt seit jeher weit über den ökonomischen Aspekt hinaus fair und vorsorglich.

Dabei berücksichtigt sie die drei Dimensionen von nachhaltigem Handeln – die Ökonomie, die Ökologie und Soziales – und orientiert sich insbesondere an ihren Werten, der Mission und Vision der Bank, dem EU Green Deal und den UN Sustainable Development Goals (SDGs). Einige der SDGs sind aufgrund des genossenschaftlichen Grundgedankens bereits im Unternehmen verankert, weitere werden in den nächsten Jahren implementiert. Im Mittelpunkt der nachhaltigen Aktivitäten der RLB Tirol stehen das SDG 5 (Geschlechtergleichheit), das SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), das SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), das

SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), das SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) sowie das SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) mit jeweils besonderer Relevanz für die Geschäftstätigkeit der RLB Tirol.

Alle Aspekte des verantwortlichen Handelns der RLB Tirol sind seit dem Jahr 2022 in einer Nachhaltigkeitsstrategie für das gesamte Unternehmen definiert. Ziele und Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern Produkte, Infrastruktur, Personal und Kommunikation sind sowohl in der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 als auch in der Nachhaltigkeitsvision 2035 verankert.

Zur Ermittlung ihrer wesentlichen Themen sowie ihrer Stakeholder und deren Anforderungen hat die RLB Tirol eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und folgte bei diesem Prozess der Global Reporting Initiative (GRI). Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse unterstützen die Priorisierung und Maßnahmenplanung im Bereich Nachhaltigkeit und sind die Basis des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes nach international gültigen Richtlinien der GRI.

**Wesentlichkeitsanalyse der RLB Tirol**

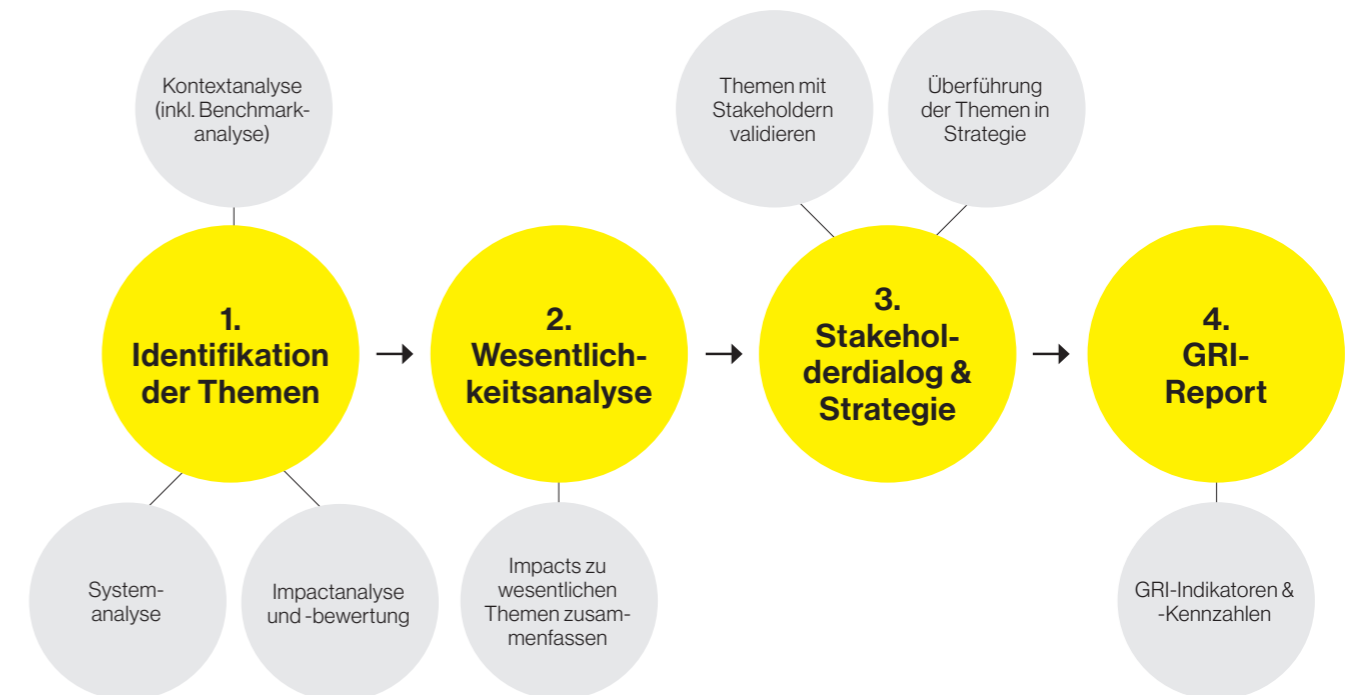


Abbildung 8: Prozess Wesentlichkeitsanalyse RLB Tirol

Die der Wesentlichkeitsanalyse vorangestellte Identifikation der Themen erfolgte dreiteilig im Rahmen einer Kontextanalyse, einer Systemanalyse und einer internen Impactanalyse mit Bewertung. Die zugehörige laufende Identifizierung und Bewertung der Auswirkungen erfolgte unter Einbindung relevanter Stakeholder und Expert:innen. Die anschließende Wesentlichkeitsanalyse fasste den Impact bzw. die Auswirkungen zu wesentlichen Themen zusammen und bereitete die

Validierung mit den Stakeholdern vor. Im Folgenden sind Details zu den einzelnen Schritten dargestellt.

**IDENTIFIKATION DER THEMEN**

**Kontextanalyse:**

Die Kontextanalyse diente dem Verständnis des Kontextes der Organisation und damit ihrer Auswirkungen. So entstand



ein erster allgemeiner Überblick über die Megatrends der globalen, regionalen und branchenspezifischen nachhaltigen Entwicklung, die relevant sind.

Relevante Branchenstandards der GRI waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht verfügbar, weshalb die RLB Tirol ein besonderes Augenmerk auf die Kontextanalyse und im Zuge dieser auf die identifizierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Marktbegleiter (Benchmarkanalyse) gelegt hat.

#### Systemanalyse:

In einem weiteren Schritt folgte eine detaillierte Analyse des eigenen Systems, um die positiven und negativen Auswirkungen in Input, Throughput und Output der Geschäftstätigkeiten und die Zusammenhänge zu verstehen.

#### Impactanalyse & -bewertung:

Zur Feststellung der potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen des Unternehmens hat die RLB Tirol eine Impactanalyse gemäß GRI 2021-3 durchgeführt. Es wurden Auswirkungen aus den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales inklusive Menschenrechte auf ihre Relevanz hin überprüft und auch vor- und nachgelagerte Prozesse betrachtet. Dabei erfolgten die Identifikation und die Beschreibung und Bewertung der Auswirkungen in gemeinsamen Workshops durch das Nachhaltigkeitsteam und interne Expert:innen, bestehend aus Mitarbeiter:innen, Teamleiter:innen und Bereichsleiter:innen aus den Unternehmensbereichen Facility Management, Finanzen und Beteiligungen, Firmenkunden, Kommunikation, Managementunterstützung, Personal, Recht & Compliance, Risikomanagement, Veranlagung und Treasury. Dieser Prozess wurde durch externe Sachverständige begleitet und unterstützt.

Im Detail wurden in einem ersten Workshop die Auswirkungen der RLB Tirol auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft identifiziert und nach positiven oder negativen sowie tatsächlichen (bereits eingetretenen) oder potenziellen Auswirkungen geordnet sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit bei potenziell negativen Auswirkungen ermittelt. Es folgte eine Bewertung anhand des Schweregrads der Auswirkung. Dieser Schweregrad ergab sich aus der Bewertung zum Ausmaß (niedrig/hoch), zum Umfang (lokal/global) und zur Umkehrbarkeit (reversibel/irreversibel) anhand einer Skala von 0 bis 5. Das Ergebnis des Workshops war eine Reihung wesentlicher Themen nach Schweregrad der Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft.

In einem zweiten Workshop wurden die wesentlichen Themen in der Projektgruppe abgestimmt und die Zuständigkeiten zugeordnet. Dabei wurde auch auf die Verankerung der Nachhaltigkeit im Unternehmen Fokus gelegt.

Durch das Miteinbeziehen der Vertreter:innen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen wurde ein ausgewogenes Bild bei der Bewertung sichergestellt. Außerdem wurde die Bewertung von externen Expert:innen berücksichtigt.

#### WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse umfasste die Zusammenführung der internen Bewertung der Auswirkungen mit den Rückmeldungen aus der Stakeholderbefragung. Im Rahmen dieser Zusammenführung wurden die Themen zum Zweck der Priorisierung in Relation zueinander gesetzt. Es wurden jene Themen als wesentlich ausgewählt, welche hohe bis sehr hohe Auswirkungen aufweisen. Zusätzlich wurden basierend auf der Benchmarkanalyse als Teil der Kontextanalyse vier weitere Themen als wesentlich definiert.

Bei der Definition ihrer wesentlichen Themen hat die RLB Tirol sich auf die GRI-Themenstandards konzentriert. Darüber hinaus ergaben sich aus der Impactanalyse zwei Themen (Transparenz und Mitarbeiter:innenzufriedenheit), die nicht unter die Themenstandards fallen. Diese werden jeweils als eigener Indikator ausgewiesen.

Außerdem wurden vier Zusatzthemen aufgenommen, weil diese in der RLB Tirol einen hohen Stellenwert genießen. Die wesentlichen Themen, eigenen Indikatoren und Zusatzthemen wurden abschließend vom Vorstand überprüft und bestätigt (siehe GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen).

#### STAKEHOLDERDIALOG & STRATEGIE

Die interne Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen und ihrer Auswirkungen aus dem Schritt Impactanalyse & -bewertung wurde durch die Betrachtung aus einer Onlinebefragung unter Stakeholdern (siehe GRI 2-29 Ansatz Einbindung von Stakeholdern) ergänzt. Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die Stakeholder gebeten, die Relevanz der identifizierten Auswirkungen aus ihrer Sicht zu bewerten. Zudem gab es die Möglichkeit, weitere Themen und Auswirkungen einzubringen.

Alle Auswirkungen wurden den Handlungsfeldern der RLB Tirol im Bereich Nachhaltigkeit – Produkte, Infrastruktur, Personal und Kommunikation – zugeordnet und flossen in die Erstellung der Nachhaltigkeitsvision und der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Tirol sowie in die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs ein.

Das Handlungsfeld Infrastruktur umfasst in der RLB Tirol die Themenfelder Gebäudeinfrastruktur, Mobilität, Beschaffung sowie Wertstoff- und Ressourcenmanagement. Das Handlungsfeld Produkte adressiert Finanzierung, Veranlagung von Kundenmitteln, Eigenveranlagung und die Emission von Nachhaltigkeitsanleihen, während im Handlungsfeld Personal Aus- und Weiterbildung, Arbeitgebermarke, Diversität und Inklusion sowie physisches und psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Mittelpunkt stehen. Im Handlungsfeld Kommunikation werden die Themen Nachhaltigkeitsinformation, Werbemittel, Kampagnen und Veranstaltungen, Sponsoring und Kooperation bearbeitet.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Tirol wurden für jedes Handlungsfeld realisierbare quantitative und

qualitative Ziele bis 2035 (Nachhaltigkeitsvision der RLB Tirol) sowie mit einem kürzeren zeitlichen Horizont bis 2025 erarbeitet. Zusätzlich wurden mittels einer Gap-Analyse die regulatorischen Anforderungen analysiert und nächste Schritte definiert.

Mit Blick auf regulatorische Vorgaben berücksichtigt die Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Tirol insbesondere den FMA-Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, die EBA-Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung, die Verordnung (EU) 2020/852 („Taxonomie-Verordnung“), die Verordnung (EU) 2019/2088 („SFDR“), den Richtlinienentwurf über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen („CSRD“) und die delegierte Rechtsakte zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsfaktoren in die Anlage- und Versicherungsberatung.

#### 3.2. GRI 3-2 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

**Die RLB Tirol hat folgende wesentliche Themen unter Anwendung der Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts identifiziert:**

- GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
- GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen
- GRI 204: Beschaffungspraktiken
- GRI 205: Antikorruption
- GRI 302: Energie
- GRI 305: Emissionen
- GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten
- GRI 404: Aus- und Weiterbildung
- GRI 405: Diversität und Chancengleichheit
- GRI 406: Nichtdiskriminierung
- GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
- GRI 418: Schutz der Kundendaten

#### Eigene Indikatoren:

Eigener Indikator: Transparenz

Eigener Indikator: Mitarbeiter:innenzufriedenheit

#### Zusatzthemen:

- GRI 401: Beschäftigung
- GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
- GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen



## 4. Themenspezifische Angaben

### 4.1. GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

#### GRI 201 Managementansatz

Die wirtschaftliche Leistung der Raiffeisen-Landesbank Tirol orientiert sich nicht an der Gewinnmaximierung, sondern an Merkmalen, welche die RLB Tirol zum stabilen Anker und verlässlichen Partner für die Menschen und die Wirtschaft machen. Als regional verankerte Bank wollen wir gemeinsam mit unseren Kund:innen nachhaltig Lebensqualität und Wohlstand schaffen.

Deshalb hat die RLB Tirol sowohl geeignete Zielgrößen für das Kundengeschäft als auch Kennzahlen wie die Aufwand-Ertrag-Relation (Cost-Income-Ratio – Ziel für 2022: höchstens 72 Prozent) bzw. die Eigenmittelquote (CET1 – Ziel für 2022: mindestens 15 Prozent) in die ökonomische Lenkung aufgenommen.

Die Kennzahlen werden im Rahmen eines integrierten Strategie- und Planungsprozesses etabliert und mindestens jährlich überprüft. Daraus abgeleitet wird die mittelfristige operative Planung, in der die strategischen Vorstellungen des Vorstands mit den operativen Belangen der jeweiligen Marktbereiche in Übereinstimmung gebracht werden.

18 Innerhalb des Planungsprozesses simuliert die RLB Tirol die Volumina einzelner Bilanz- und Geschäftspositionen und die Geschäftsstruktur. Die Zinsstruktur und das Zinsergebnis, das Provisionsergebnis, die Mitarbeiter:innen, die Sachaufwendungen, das Bewertungsergebnis sowie die außerordentlichen und sonstigen Ergebniskomponenten werden zu einem Planergebnis zusammengefasst.

Als Spitzeninstitut der Raiffeisen-Bankengruppe Tirol verfolgt die RLB Tirol das Ziel wirtschaftlicher Stärke auch zum laufenden Ausbau der führenden Marktposition von Raiffeisen in Tirol und damit zur Sicherung der finanziellen Nahversorgung in Tirol. Dafür werden insbesondere die Kennzahlen EGT, Cost-Income-Ratio und Eigenmittelquote im Blick behalten.

Die Einhaltung der Pläne und Vorgaben betreffend aller relevanten Bankkennzahlen und die Überwachung der angestrebten wirtschaftlichen Leistung werden im Jahresverlauf anhand von Soll-Ist-Vergleichen und Kostenbudgets bewertet und gesteuert.

#### GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Dieser Indikator beziffert den unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert einer Periode. Der Wert ergibt sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG für das Geschäftsjahr 2022. In den sonstigen Verwaltungsaufwendungen (Sach-

aufwand) sind Spenden in Höhe von EUR 121.826 (Vorjahr: TEUR 21) enthalten.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		
Kategorie und Art	Ist 2022	Ist 2021
in TEUR		
Zinsen und ähnliche Erträge	153.021	85.968
Erträge aus WP und Beteiligungen	1.165	15.235
Provisionserträge	40.550	42.977
Erträge/Aufwendungen Finanzgeschäfte	1.478	1.291
Sonstige betriebliche Erträge	13.114	9.193
<b>Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>209.327</b>	<b>154.664</b>
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-80.560	-19.659
Provisionsaufwendungen	-18.039	-19.259
Personalaufwand	-39.621	-34.546
Sachaufwand	-29.022	-26.629
Abschreibungen	-2.075	-2.926
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-7.666	-9.703
Bewertung Ausleihungen	-3.800	-14.519
Bewertung WP/Beteiligungen	-59	3.671
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-9.104	-4.760
Sonstige Steuern	-2.561	-2.205
Dividende an Aktionäre	-3.693	-7.386
<b>Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b>	<b>-196.201</b>	<b>-137.921</b>
<b>Einbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>	<b>13.126</b>	<b>16.744</b>

Abbildung 9: Angaben zu unmittelbar erzeugtem und ausgeschüttetem wirtschaftlichem Wert

#### GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Im Dezember 2022 wurde die Nachhaltigkeitsrisikostrategie der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG für das Geschäftsjahr 2023 beschlossen. Diese leitet sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 ab und ist Teil der Gesamtbankrisikostrategie im Rahmen der bestehenden Risikotragfähigkeit. Sie dient in weiterer Folge als Grundlage für die Detailplanung und Umsetzung der laufenden Aktivitäten in sämtlichen Geschäftsbereichen im Kontext Nachhaltigkeitsrisiko.

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG legt der Risikosteuerung prinzipiell die gültigen Standards der Österreichischen Raiffeisen-Sicherungseinrichtung eGen (ÖRS) unter Berücksichtigung des Proportionalitätsgedankens zugrunde.

Diese Sektor-Standards werden in den nächsten Jahren sukzessive erarbeitet und in das Risikomanagement integriert.

Ohne die anderen Aspekte zu vernachlässigen, legt die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG bei der Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken ihren Schwerpunkt auf Umweltrisiken mit finanzieller Wesentlichkeit. Durch die Analyse des Geschäftsumfeldes wurden physische Risiken, welche sich durch die geografische Lage Tirols ergeben, sowie regulatorische und technologische Transitionsrisiken identifiziert.

Das durchgeführte Risiko-Assessment hebt das Kreditrisiko mit potenziell hoher Bedeutung hervor, Marktrisiko und operationelles Risiko weisen potenziell mittlere Bedeutung auf.

In Bezug auf das Kreditrisiko wurden nachhaltige Kreditvergaberichtlinien erarbeitet. Als Grundlage dafür wurden zunächst Kundengruppen analysiert und darauf aufbauend eine Befragung ausgewählter Kund:innen zum Thema ESG – also zu Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) – durchgeführt. Die daraus abgeleiteten nachhaltigen Kreditvergaberichtlinien beinhalten den Ausschluss bestimmter Branchen bzw. bestimmter Effizienzklassen bei Immobilienfinanzierungen und kommen nun im Kreditvergabeprozess zur Anwendung. Im Jahr 2023 werden diese Kreditvergaberichtlinien um Positivkriterien, insbesondere für grüne und soziale Aspekte im Sinne der Taxonomie, ergänzt.

Auf Kundenebene wurde im Jahr 2022 mit der Entwicklung individueller ESG-Scores für Großkommerzkunden begonnen. Länder- und branchenspezifische Einschätzungen werden anhand unternehmens- und branchenspezifischer Fragen zu ESG-Kriterien erweitert und so ein Wert zur Einstufung des nachhaltigen Handelns ermittelt. 2023 sollen diese ESG-Scores ermittelt und in den Kreditvergabeprozess integriert werden. Eine sogenannte Heatmap als Portfoliobetrachtung stellt die Ausgangssituation für zukünftige Steuerungsmöglichkeiten dar. In weiterer Folge sollen ähnliche ESG-Bewertungen für weitere Kundengruppen entwickelt und eingesetzt werden.

Die Oesterreichische Kontrollbank (OeKB) hat 2022 einen ESG Data Hub gestartet. Dort können Großunternehmen ihre ESG-Informationen standardisiert sammeln und ihren Hausbanken effizient zur Verfügung stellen. Auch den Klein- und Mittelbetrieben wird das Tool mit einem gekürzten Fragebogen angeboten. Die RLB Tirol AG ist 2022 dieser Plattform beigetreten. Die dort übermittelten Daten fließen in individuelle ESG-Scores ein.

Bei den Aktivitäten in Hinblick auf das operationelle Risiko liegt der Schwerpunkt im Notfall- und Krisenmanagement mit der Einarbeitung in den Gefährdungskatalog im Bereich Umweltrisiken, während der Schwerpunkt im Risiko aus Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und im Risikomanagement WAG mit der Berücksichtigung im Code of Conduct, im Handbuch Geldwäsche und Terrorismusbekämpfung und in

der Geldwäsche-Risikoanalyse im Bereich Governance liegt. Ein besonderer Fokus liegt auf der Integration der gesetzlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Wertpapiergeschäft.

Die Nachhaltigkeitsrisikostrategie wird 2023 auf Basis der neuen und erweiterten Datenlage evaluiert und insbesondere um die Aspekte Biodiversität und Soziales ergänzt.

#### GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Insgesamt wurden im Jahr 2022 Beiträge in Höhe von EUR 941.111 (Vorjahr: TEUR 946) an die Valida Pension AG geleistet.

Für Mitarbeiter:innen, die bis zum 31.12.1994 in die RLB Tirol eingetreten sind, werden folgende Beiträge geleistet:

- bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage: 3,75 %
- über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage: 15 % vom darüber liegenden monatlichen Gehalt (12-mal)

Für Mitarbeiter:innen, die ab 01.01.1995 in die RLB Tirol eingetreten sind, wird folgender Beitrag geleistet:

- 3,35 % vom monatlichen Gehalt (12-mal) nach einer Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren

#### GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Im Jahr 2022 wurden die folgenden Zuschüsse der öffentlichen Hand (Österreich) geleistet:

- AMS-Eingliederungsbeihilfe: EUR 3.721 (2021: TEUR 7)
- AMS-Beihilfe Altersteilzeit: EUR 252.488 (2021: TEUR 242)
- AMS-Sonderfreistellung COVID 19: EUR 14.950 (2021: TEUR 16)
- Klimaförderung Kommunalkredit E-Mobilität: EUR 1.250 (2021: TEUR 0)
- Inhouse-Förderungen: EUR 8.728 (2021: TEUR 14)

### 4.2. GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

#### GRI 203 Managementansatz

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG möchte den Menschen, die in ihrer Region leben, einen Teil des erwirtschafteten Geldes wieder zugutekommen lassen. Deshalb unterstützt sie seit jeher viele unterschiedliche Projekte mit Fokus auf die Bereiche Bildung und Wissenschaft, Kirche und Soziales, Kunst und Kultur.

Die RLB Tirol verfügt über Sponsoring-Richtlinien, die die Werte des Unternehmens, in diesem Zusammenhang insbesondere die Werte Nachhaltigkeit, Nähe, Partnerschaftlichkeit, Regionalität und Transparenz, widerspiegeln. Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu stärken, achtet die RLB Tirol darauf, dass die jeweiligen Partner:innen bzw. Veranstalter:innen möglichst auf eine nachhaltige Abwick-

lung setzen. Dazu wurden die Sponsoring-Richtlinien im Jahr 2022 um Aspekte aus der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Tirol erweitert. Bis 2025 sollen mehr als 90 % der Kooperationen und Sponsorings unter nachhaltigen Gesichtspunkten gemäß Richtlinien abgewickelt werden.

Die Unterstützung der RLB Tirol wirkt sich positiv auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Lebensqualität und die Bildung in der Region aus. Zudem werden auf diesem Weg lokale Lieferant:innen und Anbieter:innen gestärkt. Gleichzeitig nützt die RLB Tirol die betreffenden Partnerschaften, um Kreisläufe zu schließen, und sensibilisiert Partner:innen zu diesem Thema.

Jede:r unterstützte Veranstalter:in erhält bei den ersten Sponsoringgesprächen den „GREEN EVENT TIROL basic“-Leitfaden zugesendet, anhand dessen die nachhaltige Umsetzung der Veranstaltung gemessen werden kann. Größere unterstützte Projekte werden nach der Umsetzung unter Prüfung der Einhaltung der Richtlinien sowie der nachhaltigen Ansätze evaluiert.

Viele Mitarbeiter:innen der RLB Tirol sind selbst in Vereinen tätig, welche wiederum von dieser gefördert werden. Regelmäßig werden auch soziale Großprojekte mit Spendengeldern unterstützt. Empfänger im Berichtsjahr waren die Caritas Soforthilfe Ukraine, die Tiroler Hospiz-Gemeinschaft und der Verein dowas. Des Weiteren engagiert sich die RLB Tirol im Bereich der finanziellen Bildung (siehe GRI 302-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen).

Die Grenzen dieses Engagements ergeben sich aus der Tatsache, dass die RLB Tirol als Regionalbank fungiert, die Einlagen aus der Region für Finanzierungen in der Region zur Verfügung stellt. Mit diesem regionalen Fokus und aufgrund des Marktgebietes der RLB Tirol beziehen sich die Unterstützungsaktivitäten im Jahr 2022 auf die Gebiete Innsbruck und Umgebung, Imst, Trenz, Nassereith, Zirl, Lienz sowie Tristach in Osttirol. Projekte in ganz Tirol unterstützt die RLB Tirol über ihren Beitrag in den Fördertopf der Raiffeisen Werbung Tirol.

Interessengruppen wie die Mitarbeiter:innen und Betriebsrät:innen werden in das Thema und passende Projekte nach Möglichkeit einbezogen. So halfen diese im Berichtsjahr 2022 zum Beispiel bei der Essensausgabe für geflüchtete Personen aus der Ukraine im Haus Marillac. Der Einsatz der Mitarbeiter:innen wurde dabei zu 100 % als Arbeitszeit angerechnet. Auch Kund:innen der RLB Tirol werden in das Thema einbezogen, diese erhalten bei von der RLB Tirol unterstützten Veranstaltungen oder Projekten vergünstigte Konditionen oder Tickets.

#### **GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

Im Jahr 2022 stellte die RLB Tirol lokalen Projekten in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kirche und Soziales, Kul-

tur, Sport sowie zu verschiedenen anderen Themen wie etwa nachhaltigen Unternehmensgründungen unterstützende Mittel und Spenden in Höhe von EUR 650.685,00 zur Verfügung.

So wurde beispielsweise eine Kooperation mit pioneer:impact (www.pioneer-impact.tirol), einem Accelerator für gesellschaftlich und ökologisch wirkungsorientierte Startups von Impact Hub Tirol, Werkstätte Wattens und dem Tiroler Impact-Investor Charly Kleissner, geschlossen. Hier werden Jungunternehmer:innen dabei begleitet, ihren Wirkungsgrad nachhaltig sowie sinnstiftend zu skalieren und investitionsfähig zu werden. Neben der finanziellen Unterstützung für das Projekt steht die RLB Tirol auch allgemein als Sparringspartner zur Verfügung. Berater:innen der RLB-Bankstelle am MARKTPLATZ – Geschäftskunden und Gründerservice sind zur Vernetzung und für Beratungstermine regelmäßig in der Werkstätte Wattens.

#### **GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**

Die RLB Tirol verfolgt seit vielen Jahren das Anliegen, die Finanzkompetenz in der Region zu stärken, finanzielle Bildung zu vermitteln und das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge zu fördern. Das soll dazu beitragen, dass der Umgang mit Geld möglichst bewusst erfolgt und Menschen zu Themen wie Vorsorge, Veranlagungen und Krediten gute und nachhaltige Entscheidungen treffen können. Zum vielfältigen Bildungsangebot gehören etwa Schulpräsentationen zu den Themen Sparen, Kredit, Geldkreislauf, Zahlungsverkehr sowie Börse und Wertpapiere. Auf Wunsch von Lehrer:innen stehen Raiffeisen Club-Berater:innen auch für Vorträge an Schulen zur Verfügung. Aktuell ist eine Finanzwissens-App in Entwicklung, mit der interessierte Schüler:innen Finanzwissen ab Herbst 2023 selbstständig und digital abholen und vertiefen können. Die Welt der Finanzen hautnah erleben können Schulklassen bei einem Besuch einer der Bankstellen der RLB Tirol.

#### **4.3. GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN**

##### **GRI 204 Managementansatz**

Als Regionalbank bekennt sich die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG zu Beschaffungspraktiken, welche die Regionalität stärken, die lokale Wirtschaft unterstützen und somit positive lokale Auswirkungen im Bereich ESG haben. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsvision 2035 strebt die RLB Tirol qualitativ ein sozial- und umweltfreundliches Ressourcenmanagement an, mit dem sie negative Umwelteinflüsse minimiert.

Bis 2025 verfolgt die RLB Tirol mittels Nachhaltigkeitsstrategie das quantitative Ziel, mehr als 90 % ihrer Produkte und Dienstleistungen nachhaltig zu beschaffen. Dabei sind in der RLB Tirol als Bank vorwiegend die Beschaffungskategorien Büro- und Verbrauchsmaterial, Drucksorten und Werbematerial, Dienstfahrzeuge sowie Veranstaltungen (etwa hinsichtlich Dekoration und Verpflegung) relevant.

Im Berichtsjahr 2022 setzte die RLB Tirol bei der Entwicklung des Themas einen Schwerpunkt beim Veranstaltungsmanagement. Seither werden sowohl interne als auch externe Veranstaltungen der RLB Tirol fast ausschließlich als Green Event durchgeführt. Auch wurden Events bereits in allen Zertifizierungsstufen (GREEN EVENT TIROL basic, GREEN EVENT TIROL, GREEN EVENT TIROL star) beim Klimabündnis Tirol eingereicht und ausgezeichnet. Bei Green Events wird auf ökologische sowie soziale und ökonomische Nachhaltigkeit von Veranstaltungen besondere Rücksicht genommen. Auch durch Maßnahmen wie den Leitfaden zum nachhaltigen Drucken forciert die RLB Tirol einen nachhaltigen Einkauf bei regionalen Anbieter:innen (siehe GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten).

Unter lokalen Lieferant:innen versteht die RLB Tirol Vertragspartner:innen, die ihr Geschäft im Raum Innsbruck bzw. am Ort ihrer Bankstellen betreiben.

Im Berichtsjahr 2022 lag noch keine unternehmensinterne Richtlinie zur Verstärkung der positiven Auswirkungen bei der Beschaffung vor.

Im Jahr 2023 hat die RLB Tirol zur Verstärkung der positiven Auswirkungen bei der Beschaffung einen Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten entwickelt, der auf der Unternehmenswebsite abgerufen werden kann. Durch die Annahme einer Bestellung bzw. eines Auftrages verpflichten sich die Lieferant:innen und alle Subunternehmen, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze bzw. Anforderungen zu halten.

Der Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten definiert Grundwerte in Bezug auf gesetzeskonforme, soziale, ethische und ökologische Verhaltensweisen im Rahmen der Geschäftsbeziehungen mit der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG und ihren Töchtern. Im Weiteren unterstützt dieser Verhaltenskodex die kontinuierliche Umsetzung internationaler Standards wie die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, die Charta der Vereinten Nationen (die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO), die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie den Global Compact der Vereinten Nationen. Diese sind von Lieferant:innen im Rahmen aller Geschäftsbeziehungen mit der RLB Tirol jedenfalls einzuhalten. Die Lieferant:innen haben ehrlich, transparent und mit gegenseitiger Wertschätzung am Markt zu interagieren.

Zur Überwachung der Bestimmungen behält sich die RLB Tirol das Recht vor, Selbstauskünfte einzuholen sowie Audits oder Bewertungen durchzuführen. Bei Verstößen der Lieferant:innen gegen den Verhaltenskodex wird die RLB Tirol gemeinsam mit diesen Maßnahmen definieren, um die Situation zu beheben und sicherzustellen, dass das Unternehmen im Einklang mit dem Verhaltenskodex handelt. Im Falle von schwerwiegenden Verstößen hat die RLB Tirol das

Recht, die Geschäftsbeziehungen mit sofortiger Wirkung zu beenden.

#### **GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten**

Die Lieferkette der RLB Tirol wird bei den allgemeinen Angaben unter „GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen“ beschrieben.

Im Berichtsjahr 2022 bezog die RLB Tirol Büromaterial und diverse Drucksorten zu 80 % von lokalen Lieferant:innen und legte dabei besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der eingekauften Produkte (siehe GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten). Ein Teil des Verbrauchsmaterials (Bankbedarfsartikel, Werbematerial und Kopierpapier) wird von Firmen im Großraum Österreich bezogen, Produkte wie Getränke und Kaffee bestellt die RLB Tirol ausschließlich bei Nahversorger:innen.

Im Bereich Fuhrparkmanagement gibt es klare Richtlinien in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Ausstoß, die laufend adaptiert werden. Die Umstellung auf Elektroautos wurde im Berichtsjahr 2022 in die Car Policy aufgenommen und ist zum Zeitpunkt der Berichtslegung zum Teil bereits umgesetzt. Regionalität ist der RLB Tirol auch bei der Beschaffung des Fuhrparks wichtig, auch betreffende Dienstleistungen nimmt die RLB Tirol ausschließlich bei Partnern aus der Region in Anspruch.

#### **4.4. GRI 205: ANTIKORRUPTION**

##### **GRI 205 Managementansatz**

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG und ihre Mitarbeiter:innen sind sich der Wichtigkeit der Prävention und Bekämpfung von Korruption bewusst. In der Organisation sind daher Maßnahmen gesetzt, die den Vorstand und alle Mitarbeiter:innen dazu anhalten, bestimmte unerwünschte Verhaltensweisen zu vermeiden oder in definierten Grenzen zu halten. Bei Finanztransaktionen werden die Regeln zur Vermeidung von Geldwäsche angewandt, die Zahlungsabsender und Zahlungsempfänger sowie Zahlungsgrund auf Verdachtsmomente überwachen und im Einzelfall vertieft prüfen.

Alle Regeln und Maßnahmen sind als verbindliche Standards für die RLB Tirol in zum Teil unternehmensinternen Richtlinien festgelegt und die folgenden Kodexe auf der Website der RLB Tirol veröffentlicht:

- Steuerlicher Verhaltenskodex der RLB Tirol AG (Tax Code of Conduct)
- Verhaltenskodex der RLB Tirol AG (Code of Conduct)
- Verhaltenskodex Lobbying der RLB Tirol AG
- Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten der RLB Tirol AG

Der Code of Conduct definiert Grundwerte in Bezug auf gesetzeskonforme und ethische Verhaltensweisen im Bankgeschäft und ist ein wesentlicher Bestandteil der Unterneh-

menskultur der RLB Tirol. So gilt es etwa sowohl für den Erhalt von Einladungen und Geschenken, die dazu geeignet sein könnten, das Verhalten der Mitarbeiter:innen unzulässig zu beeinflussen, als auch für die von der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG selbst ausgesprochenen Einladungen zu Informationsveranstaltungen, Sport- und Kulturevents, Fachveranstaltungen mit externen Referent:innen oder zu Geschäftsessen, dem Code of Conduct zu folgen. Für beide Varianten gibt es Dienstanweisungen, die intern veröffentlicht und für ausnahmslos alle Mitarbeiter:innen gültig sind. Besonders betroffene Abteilungen sind sich bei der Organisation von bankeigenen Veranstaltungen absolut bewusst, welche Regeln bei der Auswahl der Gäste zu beachten sind, welche Betragsgrenzen es zu berücksichtigen gilt und welche Kunden- und Gästegruppen mit erhöhter Aufmerksamkeit auszusuchen sind.

Die RLB Tirol legt ebenfalls besonderen Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl ihrer Geschäftspartner:innen und Berater:innen und erwartet, dass auch diese die Grundsätze ihres Verhaltenskodex einhalten.

Zur Prävention ungesetzlicher oder nicht transparenter Abläufe haben alle von der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ergriffenen Maßnahmen im Bereich Antikorruption das Ziel, transparent und eindeutig für den Vorstand und alle Mitarbeiter:innen zu sein. Zur Sicherstellung der Einhaltung der vorgeschriebenen Abläufe sind zusätzlich verschiedene Kontrollen durch die Compliance-Verantwortlichen implementiert.

#### **GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**

Die RLB Tirol verfügt über eine Betriebsstätte, die zum Thema Korruptionsbekämpfung eigenen Regeln unterworfen ist und regelmäßig kontrolliert wird. Dabei wurden keine Korruptionsrisiken entdeckt.

#### **GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

Um die Kultur der Integrität und Regeltreue im Bereich Antikorruption flächendeckend im Alltag zu verankern, ist diese Bestandteil der verschiedenen Unternehmensprozesse. Die RLB Tirol wird von einem aus drei Personen gebildeten Vorstand geleitet, der Aufsichtsrat als Kontrollorgan wird von 17 Personen gebildet. Über den Verhaltenskodex der RLB Tirol wurden die drei Vorstände und die sechs Vertreter des Betriebsrates im Aufsichtsrat zu 100 % im Wege der bankinternen Informationssysteme sowie die weiteren 11 Mitglieder des Aufsichtsrates zu 100 % im Wege der Veröffentlichung auf der Homepage der RLB Tirol informiert.

Per 31.12.2022 betrug die Anzahl der Angestellten in der RLB Tirol nach Köpfen 438 (inkl. Vorstand). Diese wurden über den Verhaltenskodex zu 100 % im Wege der bankinternen Informationssysteme sowie die rund 67.000 Kund:innen

(per 31.12.2022) der RLB Tirol zu 100 % im Wege der Veröffentlichung auf der Homepage der RLB Tirol informiert. Alle Mitglieder des Kontrollorgans werden jährlich im Rahmen eines „Fit & Proper“-Informationstages der RLB Tirol über die aktuellen Entwicklungen bezüglich Korruptionsbekämpfung informiert. 100 % der Mitarbeiter:innen der RLB Tirol haben die Verpflichtung, die entsprechenden hausinternen Anweisungen im internen Informationssystem zu lesen.

#### **GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Im Jahr 2022 ergaben die Kontrollen keine Korruptionsfälle, weder durch Angestellte noch durch Geschäftspartner:innen der RLB Tirol. Damit gab es auch keine öffentlich-rechtlichen Verfahren bezüglich Korruption.

### **4.5. GRI 302: ENERGIE**

#### **GRI 302 Managementansatz**

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG strebt ein sozial- und umweltfreundliches Ressourcenmanagement an und minimiert damit negative Umwelteinflüsse, denn mehr erneuerbare Energie beschleunigt den Transfer zu einer kohlenstoffärmeren Ökonomie und mildert den Klimawandel ab. Die Reduktion der Treibhausgasemissionen der Gebäude und des Fuhrparks der RLB Tirol um 60 % bis 2025 auf Basis der Werte des Jahres 2019 ist das in der Nachhaltigkeitsstrategie verankerte Ziel. Im Rahmen eines ISO 14.001-zertifizierten Umweltmanagementsystems sind ab dem Jahr 2024 Richtlinien und Konzepte der RLB Tirol zur Steigerung der Umweltverträglichkeit und zur Reduktion negativer Umweltauswirkungen im Bereich Facility Management festgelegt und wird die Nachhaltigkeit der Prozesse gesichert.

Die RLB Tirol errichtet in der Innsbrucker Adamgasse zurzeit das Quartier DAS RAIQA, das auch die neue Firmenzentrale der RLB Tirol beheimatet. Für den Zeitraum der Errichtung der neuen Zentrale ist die RLB Tirol im Jahr 2020 in ein Ersatzquartier in Rum gezogen und ist dort Mieterin. Der Rückzug in den Neubau und damit die eigene Liegenschaft, in der intensiv auf die Energieeffizienz Einfluss genommen werden kann, erfolgt Ende des Jahres 2025.

Im DAS RAIQA ist künftig ein ganzheitlicher Ansatz rund um erneuerbare Energien gewährleistet, das Gebäude wird auch nach den Kriterien eines international anerkannten Gebäudestandards für nachhaltiges Bauen zertifiziert. Zum Beispiel wird auf dem Dach des neuen Quartiers eine Photovoltaikanlage installiert und für das Bereitstellen von Wärme und Kälte kommt das Verfahren der thermischen Grundwassernutzung zum Einsatz.

Die RLB Tirol verwendet als Basisjahr zur Messung und Präsentation von Entwicklungen bzw. der Zielerreichung im

Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie das Jahr 2019. Denn zum einen ist das Jahr 2019 das letzte Jahr, in dem die RLB Tirol vor Umzug in das Ersatzquartier in Rum und Start des Neubaus zur Gänze in der ehemaligen RLB-Zentrale in der Innsbrucker Adamgasse tätig war. Andererseits war 2019 das letzte nicht von der COVID-19-Pandemie betroffene Jahr und mit bzw. seit dem Beginn der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 sind zahlreiche Maßnahmen umgesetzt worden, die CO<sub>2</sub>-Emissionen grundsätzlich verringern. Dazu zählen etwa die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die intensive Verlagerung von Konferenzen, Meetings und Seminaren ins Digitale, die darin begründete Reduktion von Dienstreisen/-fahrten sowie die Umstellung des Fuhrparks gemäß Car Policy. Den Energieverbrauch im Basisjahr 2019 wird die RLB Tirol im folgenden Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 offenlegen.

Aktuell arbeitet die RLB Tirol an einer Optimierung der Energiedatenerhebung und -auswertung, sodass Energiedaten in zukünftigen Berichten möglichst analog dem jeweiligen Berichtsjahr dargestellt werden können.

Zum Einsparen und effizienten Einsatz von Energie hat die RLB Tirol im Berichtsjahr Maßnahmen umgesetzt (siehe Abschnitt GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs). Intensiv in die Reduktion der Treibhausgasemissionen einbezogen ist die Stakeholdergruppe der Mitarbeiter:innen. So hat die RLB Tirol eine Reihe von Anreizsystemen installiert, die Mitarbeiter:innen zu Verhalten motivieren, das den ökologischen Fußabdruck reduziert. Dazu zählen bei der als Nachhaltigkeitstreiber identifizierten klimafreundlichen Mobilität die von der RLB Tirol finanzierte Fahrt zum und vom Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Kooperation mit der Firma ummadum, welche es ermöglicht, den umweltschonenden Weg von und zur Arbeit – etwa mit dem Fahrrad oder in Fahrgemeinschaften – mit Gutscheinen für den lokalen Handel zu belohnen, und das im Jahr 2023 eingeführte JobRad, mit dem Mitarbeiter:innen ein von der RLB Tirol geleastes Dienstrad für den Arbeitsweg und privat nutzen können. Bewusstseinsbildend wirkt die RLB Tirol auch mit der Teilnahme an Aktionen wie „Tirol radelt“ und regelmäßigen Informationen und Tipps des Nachhaltigkeitsmanagements zum Energiesparen im internen Informationssystem working@Raiffeisen. Im Rahmen des Ideenmanagements in der RLB Tirol können Mitarbeiter:innen außerdem eigene Ideen zur Verbesserung der Energieeffizienz aktiv einbringen.

#### **GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation**

Der nachstehende Energieverbrauch ergibt sich durch das Beheizen der Gebäude, die von der RLB Tirol an verschiedenen Standorten genutzt werden, sowie durch den Stromverbrauch in den betreffenden Räumlichkeiten und den Kraftstoffverbrauch des Fuhrparks. Die Wärmeenergie kommt aktuell aus verschiedenen Quellen, weil die RLB Tirol nicht an allen Standorten Eigentümerin der Liegenschaften ist und als Mieterin jeweils die gegebene Infrastruktur nutzt.

Aktuell wird Wärmeenergie aus verschiedenen Energiequellen wie Erdgas, Biomasse, Strom sowie Heizöl leicht bezogen.

<b>Energieverbrauch 2021</b>	
<b>Brennstoffarten</b>	<b>in kWh</b>
Wärmeenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	412.202,49
Kraftstoffverbrauch (Fuhrpark)	383.335,68
<b>Zwischensumme: Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen</b>	<b>795.538,17</b>
Wärmeenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	355.951,32
Stromverbrauch	1.047.751,41
<b>Zwischensumme: Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen</b>	<b>1.403.702,73</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>2.199.240,90</b>

Abbildung 10: Angaben zum Energieverbrauch 2021

Die Tabelle Energieverbrauch 2021 zeigt zur besseren Übersichtlichkeit ausschließlich den Einsatz der Primärenergieträger. Wärmeenergie, die über Strom bereitgestellt wird, ist in der Gesamtsumme des zugekauften Stroms erfasst. Eine getrennte Zählung für diesen Anteil ist nicht vorhanden.

Kühlenergie wird in der RLB Tirol im Wesentlichen durch Klimasplitgeräte zur Verfügung gestellt. Somit ist die eingesetzte Primärenergie für die Kühlung in der Gesamtsumme des Stromverbrauchs inkludiert.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen noch keine vollständigen Daten für das Jahr 2022 vor. Der Grund dafür ist, dass die Daten für die Erhebung des Energieverbrauchs unter anderem auf Basis der Betriebskostenabrechnungen der jeweiligen Hausverwaltungen durchgeführt werden. Diese können die Betriebskostenabrechnungen spätestens mit Ende Juni des darauffolgenden Jahres vollständig vorlegen. Die Energiedaten in diesem Bericht können deshalb erst für das Jahr 2021 dargestellt werden. Die Optimierung der Energiedatenerhebung und -auswertung (siehe GRI 302 Managementansatz Energie) soll in künftigen Berichten mittelfristig dazu führen, dass sämtliche Energiedaten entsprechend dem jeweiligen Berichtsjahr offengelegt werden können. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2023 werden voraussichtlich noch die Daten von 2022 veröffentlicht.

Annahmen und Periodenbereinigungen wurden auf Grundlage von Durchschnittswerten durchgeführt. Ein Vergleich mit dem Jahr 2020 wurde aufgrund von Verzerrungen, die durch den im Mai 2021 erfolgten Umzug aus der ehemaligen RLB-Zentrale in Ersatzquartiere für die Zeit der Errichtung des neuen Quartiers DAS RAIQA – dadurch die Umstellung des Primärenergieträgers für Wärmeenergie im Ersatzquartier in Rum – sowie die Umstellung des Primärenergieträgers in einzelnen Bankstellen, und aufgrund der Betriebsveränderungen durch behördliche Corona-Maßnahmen entstanden sind, nicht erstellt.

Zur Umrechnung der eingesetzten Primärenergieträger wurden die Heizwerte herangezogen. Als Umrechnungsfaktoren wurden die Heizwertäquivalente der AGRAR PLUS GmbH, St. Pölten, verwendet.

**GRI 302-3 Energieintensität**

Energieintensität 2021		
Brennstoffarten	Wert in kWh	Wert in kWh/VZÄ
Verbrauch nicht erneuerbarer Brennstoffe	795.538,17	2.078,263
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	355.951,32	929,8867
Verbrauch gekaufter Strom	1.047.751,41	2.737,144
<b>Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation</b>	<b>2.199.240,90</b>	<b>5.745,29</b>

Abbildung 11: Angaben zur Energieintensität 2021

Übereinstimmend mit dem für das Jahr 2021 offengelegten Energieverbrauch berichtet die RLB Tirol auch die Energieintensität für das Jahr 2021. Der organisationsspezifische Parameter für den Energieintensitätsquotienten ist die Angestelltenanzahl (als Vollzeitäquivalent – VZÄ). Im Jahr 2021 waren in der RLB Tirol 382,79 Angestellte nach VZÄ beschäftigt. Die Energieintensität für das Jahr 2021 betrug 5.745,29 kWh pro Angestellter (VZÄ) bzw. Angestelltem (VZÄ).

**GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs**

Zur Erreichung des strategischen Ziels, die Treibhausgasemissionen der Gebäude und des Fuhrparks der RLB Tirol um mehr als 60 % im Vergleich zum Basisjahr zu senken, setzt die RLB Tirol bereits Maßnahmen um. Ende des Jahres 2022 erfolgte etwa der Umstieg auf zertifizierten Ökostrom (Österreichisches Umweltzeichen). Die RLB Tirol bezieht seither Strom aus zu 100 % erneuerbaren Energiequellen aus Österreich (Wasserkraft, Wind, Biomasse und Sonne) von der oekostrom AG.

Ebenfalls im Jahr 2022 wurde die Car Policy erlassen. Sie basiert auf dem Beschluss, alle Dienst- und Pool-Autos auf ökostrombetriebene E-Fahrzeuge umzustellen, und ist in Umsetzung. Neue Verträge werden ausschließlich für E-Fahrzeuge abgeschlossen.

Geplant ist das Implementieren eines einheitlichen Gebäudestandards für Neu- und Umbauten. Zudem strebt die RLB Tirol eine Nachhaltigkeitszertifizierung für das neue Quartier DAS RAIQA an. Darüber hinaus ist es ein Ziel, den Anteil an eigenproduzierter emissionsfreier Energie stetig zu erhöhen. Das betreffende Potenzial wird zum aktuellen Zeitpunkt evaluiert.

**4.6. GRI 305: EMISSIONEN**

**GRI 305 Managementansatz**

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG möchte gemäß ihrer

Nachhaltigkeitsvision bis 2035 die Klimaneutralität des eigenen Betriebes erreichen und leistet damit ihren Beitrag zur Abmilderung des Klimawandels. In der Nachhaltigkeitsstrategie ist verankert, die Treibhausgasemissionen der Gebäude und des Fuhrparks der RLB Tirol bis 2025 um mindestens 60 % zu reduzieren.

Als Finanzdienstleister hat die RLB Tirol geringere direkte Umweltauswirkungen als z. B. ein produzierendes Unternehmen. Dennoch führt auch der tägliche Geschäftsbetrieb zu direkten Umweltauswirkungen und Treibhausgasemissionen. Die Zuordnung von Treibhausgasemissionen in der RLB Tirol erfolgt gemäß definierten Geltungsbereichen, auch Scopes genannt. Scope-1-Emissionen beziehen sich auf direkte Emissionen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe innerhalb des berichtenden Unternehmens entstehen. Scope-2-Emissionen hingegen sind indirekte Emissionen, die auf die bereitgestellte Energie zurückzuführen sind, beispielsweise durch Fernwärme oder Strom. Diese Emissionen entstehen im Unternehmen, das die Energie liefert. Weitere indirekte Emissionen werden als Scope-3-Emissionen erfasst. Diese Emissionen entstehen nicht im berichtenden Unternehmen selbst, sondern beispielsweise durch den Einsatz erworbener Produkte und Dienstleistungen.

Bis zum Geschäftsjahr 2021 wurden ausschließlich Emissionen für den Stromverbrauch, Heizenergieverbrauch, Kraftstoffverbrauch und Papierverbrauch erhoben. Für das Jahr 2022 hat die RLB Tirol die Systemgrenzen der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung erweitert. Neben der bisherigen CO<sub>2</sub>-Bilanzierung im Bereich Scope 1, 2 und 3 hat die RLB Tirol erstmalig die finanzierten THG-Emissionen berechnet. Die für 2022 ermittelten Werte stellen die Ausgangssituation der finanzierten THG-Emissionen dar. Diese werden zukünftig als zusätzliches Steuerungselement herangezogen, um die Wirksamkeit von Vergaberichtlinien und Leitfäden zu nachhaltigen Finanzierungen der RLB Tirol AG messen und gegebenenfalls anpassen zu können. So leistet die RLB Tirol AG in ihrer Rolle als regionales Kreditinstitut ihren Beitrag zur Reduktion von THG-Emissionen.

Die RLB Tirol AG ist bestrebt, die Methode zur Ermittlung der THG-Emissionen laufend zu verfeinern und die dazu erforderliche Datengrundlage hinsichtlich Qualität und Umfang zu erweitern.

Die Vergaberichtlinien und Leitfäden für ihre Finanzprodukte passt die RLB Tirol aktuell dahingehend an, dass diese die Emissionen und die sozialen Auswirkungen abbilden und damit den Einfluss der RLB Tirol in Scope 3 erhöhen können.

Die RLB Tirol setzt verschiedene Maßnahmen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz, mit welchen Emissionen des eigenen Betriebs gesenkt werden (siehe GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs).

Um weitere negative Auswirkungen, zu denen die RLB Tirol durch ihre Geschäftstätigkeit beiträgt, zu beseitigen bzw. die-

se zu minimieren, werden für das Geschäftsjahr 2022 erstmalig die finanzierten Emissionen berechnet und werden in weiterer Folge entsprechende Maßnahmen zur Reduktion festgelegt. Darüber hinaus wird durch transparente Ausschlusskriterien sichergestellt, dass nur vertretbare Finanzierungsgeschäfte abgeschlossen werden.

Die RLB Tirol verwendet für alle im Folgenden dargestellten eigenen Emissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3) als Basisjahr das Jahr 2019. Damit ist das Jahr 2019 das Referenzjahr, anhand dessen die Entwicklungen und die Zielerreichung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie gemessen und präsentiert werden. Die Gründe für die Wahl des Basisjahres sind im Abschnitt GRI 302 Managementansatz erläutert. Die eigenen Emissionen im Basisjahr 2019 wird die RLB Tirol im folgenden Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 offenlegen.

**GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Die RLB Tirol verursacht direkte Treibhausgase (Scope 1) durch die Nutzung von Erdgas und Heizöl leicht zur Beheizung der Räumlichkeiten sowie durch die Verbrennung von Kraftstoffen beim Betrieb des Fuhrparks (siehe GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation). Das Basisjahr für die finanzierten Emissionen ist das Berichtsjahr 2022.

Scope-1-Emissionen		
	2021	2022
	in Kilogramm CO <sub>2</sub> -eq	
Heizenergie	63.269,29	-
Fuhrpark	97.397,85	84.267,32
<b>gesamte THG-Emissionen Scope 1</b>	<b>160.667,14</b>	<b>-</b>
	in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq	
<b>gesamte THG-Emissionen Scope 1</b>	<b>160,67</b>	<b>-</b>

Abbildung 12: Angaben zu Scope-1-Emissionen

Die Daten für das Jahr 2021 wurden auf Basis der Verbrauchsdaten zur Betriebskostenabrechnung der Hausverwaltungen erstellt. Diese Energiedaten werden auch basierend auf einer annähernd periodenreinen und stringenten Datenbasis im Vergleich zur vorangegangenen Nachhaltigkeitsinformation 2021 der RLB Tirol neu ausgewertet. Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung lagen noch keine vollständigen Energiedaten für das Jahr 2022 vor. Deshalb kann die RLB Tirol für das Berichtsjahr 2022 nur die Scope-1-Emissionen ihres Fuhrparks in Höhe von 84.267,32 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq offenlegen. Die gesamten THG-Emissionen Scope 1 im Jahr 2022 (in Tonnen bzw. Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq) sind nicht dargestellt, weil die Vergleichbarkeit mit den gesamten THG-Emissionen Scope 1 im Jahr 2021 aufgrund der fehlenden Daten für Heizenergie im Jahr 2022 eingeschränkt ist.

Im Jahr 2021 beliefen sich die gesamten Scope-1-Emissionen auf 160.667,12 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq bzw. 160,67 Tonnen

CO<sub>2</sub>-eq. Davon betrafen 63.269,29 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq Heizenergie und 97.397,85 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq den Fuhrpark.

Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) werden neben CO<sub>2</sub> auch andere Treibhausgase (gemäß Kyoto-Protokoll) berücksichtigt. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden in der RLB Tirol alle Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>-eq) umgerechnet.

Als Basis für die Berechnungen dient der CO<sub>2</sub>-Rechner des Umweltbundesamtes, der die für Österreich relevanten Emissionsfaktoren verwendet. In diesem Rechner können die Werte für die jeweils eingesetzten Energieträger ermittelt werden. In einem zweiten Schritt werden Emissionen, die bei der Energieumwandlung entstehen, und jene, die davor bei der Herstellung des Brennstoffes anfallen, ausgewiesen. Erst durch die Berücksichtigung dieser vorgelagerten Prozesse (Scope 2 und 3) ergibt sich ein umfassendes Bild der betrieblichen Umweltperformance. Als Datenbank für diesen CO<sub>2</sub>-Rechner wird GEMIS-Österreich (Globales Emissions-Modell Integrierter Systeme für Österreich) verwendet, das auf Grundlage des Programms des deutschen Öko-Institutes an österreichische Verhältnisse angepasst und weiterentwickelt wurde.

In der RLB Tirol wird der Konsolidierungsansatz „operative Kontrolle und operatives Leasing“ angewendet und somit fallen direkte Emissionen aus dem Betrieb unter Scope 1 und energiebezogene Emissionen unter Scope 2.

**GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) entstehen in der RLB Tirol durch die Nutzung von Fernwärme zur Beheizung der Gebäude und durch den Bezug von Strom (siehe GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation).

Scope-2-Emissionen	
	2021
	in Kilogramm CO <sub>2</sub> -eq
Heizenergie	24.535,49
Strom	1.806,52
<b>gesamte THG-Emissionen Scope 2</b>	<b>26.342,00</b>
	in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq
<b>gesamte THG-Emissionen Scope 2</b>	<b>26,34</b>

Abbildung 13: Angaben zu Scope-2-Emissionen

Da für das Berichtsjahr 2022 noch keine vollständigen Energiedaten vorliegen, werden für die Scope-2-Emissionen nur die bereinigten Daten des Jahres 2021 dargestellt.

Im Jahr 2021 beliefen sich die gesamten Scope-2-Emissionen auf 26.342,00 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq bzw. 26,34 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq. Davon betrafen 24.535,49 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq Heizenergie (Fernwärme) und 1.806,52 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq den Strom.

Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) werden neben CO<sub>2</sub> auch andere Treibhausgase (gemäß Kyoto-Protokoll) berücksichtigt. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden in der RLB Tirol alle Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet.

Als Basis für die Berechnungen dient der CO<sub>2</sub>-Rechner des Umweltbundesamtes, der die für Österreich relevanten Emissionsfaktoren verwendet. In diesem Rechner können die Werte für die jeweils eingesetzten Energieträger ermittelt werden. In einem zweiten Schritt werden Emissionen, die bei der Energieumwandlung entstehen, und jene, die davor bei der Herstellung des Brennstoffes anfallen, ausgewiesen. Erst durch die Berücksichtigung dieser vorgelagerten Prozesse (Scope 2 und 3) ergibt sich ein umfassendes Bild der betrieblichen Umweltperformance. Als Datenbank für diesen CO<sub>2</sub>-Rechner wird GEMIS-Österreich (Globales Emissions-Modell Integrierter Systeme für Österreich) verwendet, das auf Grundlage des Programms des deutschen Öko-Institutes an österreichische Verhältnisse angepasst und weiterentwickelt wurde.

In der RLB Tirol wird der Konsolidierungsansatz „operative Kontrolle und operatives Leasing“ angewendet und somit fallen direkte Emissionen aus dem Betrieb unter Scope 1 und energiebezogene Emissionen unter Scope 2.

**GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

Die RLB Tirol hat die Scope-3-Emissionen für die Energievorkette für Strom und Heizenergie, für die Energievorkette des eigenen Fuhrparks und für die Beschaffung von Papier erhoben. Im Jahr 2022 wurde erstmals auch eine CO<sub>2</sub>-Bilanzierung des gesamten Finanzierungsportfolios erstellt. Bei Finanzinstituten werden diese Emissionen in den Bereich Scope 3 gerechnet. Diese Berechnung wurde für Unternehmenskredite und -anleihen auf Basis interner Daten sowie Daten von externen Anbieter:innen berechnet. Die finanzierten THG-Emissionen ergeben sich aus einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent multipliziert mit dem Finanzierungsvolumen des jeweiligen Kreditnehmers bzw. der jeweiligen Kreditnehmerin. Das Ergebnis stellt die geschätzten finanzierten Emissionen der Kreditnehmer:innen dar und umfasst Scope-1- und Scope-2-Emissionen.

Scope-3-Emissionen		
	2021	2022
	in Kilogramm CO <sub>2</sub> -eq	
Heizenergie	34.830,49	-
Strom	26.424,01	-
Fuhrpark	25.239,92	21.945,44
Papiereinsatz	4.722,82	3.034,14
Finanzierungsportfolio	-	527.006.432,92
<b>gesamte THG-Emissionen Scope 3</b>	91.217,24 <sup>1)</sup>	-
	in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq	

<b>gesamte THG-Emissionen Scope 3</b>	91,22	-
<small>1) ohne Finanzierungsportfolio (Ersterhebung finanziert Emissionen im Jahr 2022) Abbildung 14: Angaben zu Scope-3-Emissionen</small>		

Da für das Berichtsjahr 2022 noch keine vollständige Energiedaten vorliegen, sind die Scope-3-Emissionen noch nicht im Bruttovolumen erfasst. Zum ersten Mal werden für das Berichtsjahr 2022 die Emissionen des Finanzierungsportfolios der RLB Tirol erhoben. Im Jahr 2022 umfassten die Scope-3-Emissionen für den Fuhrpark 21.945,44 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq, für den Papiereinsatz 3.034,14 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq und für das Finanzierungsportfolio 527.006.432,92 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq. Die gesamten THG-Emissionen Scope 3 im Jahr 2022 (in Tonnen bzw. Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq) sind nicht dargestellt, weil die Vergleichbarkeit mit den gesamten THG-Emissionen Scope 3 im Jahr 2021 aufgrund der fehlenden Daten für Heizenergie und Strom im Jahr 2022 eingeschränkt ist.

Im Jahr 2021 beliefen sich die gesamten Scope-3-Emissionen ohne Finanzierungsportfolio auf 91.217,24 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq bzw. 91,22 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq. Davon betrafen 34.830,49 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq Heizenergie, 26.424,01 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq Strom, 25.239,92 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq den Fuhrpark und 4.722,82 Kilogramm CO<sub>2</sub>-eq den Papiereinsatz.

Der Papierverbrauch wird definiert als Verbrauch an Kopier- und Druckpapier auf A4-Basis. Ausgenommen sind: IT-Listen und Endlospapier sowie sonstige Materialien, die im Kund:innenbereich eingesetzt werden (Werbedrucksorten, Publikationen etc.) sowie Postzugang an Briefen, Zeitschriften und Büchern. Bei den Kopier- und Druckseiten sind ausschließlich jene der Multifunktions- bzw. MFP-Drucker dargestellt, weil lokale kleine Arbeitsplatzdrucker keine Verbrauchsdaten erzeugen.

Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) werden neben CO<sub>2</sub> auch andere Treibhausgase (gemäß Kyoto-Protokoll) berücksichtigt. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden in der RLB Tirol alle Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet.

Als Basis für die Berechnungen dient der CO<sub>2</sub>-Rechner des Umweltbundesamtes, der die für Österreich relevanten Emissionsfaktoren verwendet. In diesem Rechner können die Werte für die jeweils eingesetzten Energieträger ermittelt werden. In einem zweiten Schritt werden Emissionen, die bei der Energieumwandlung entstehen, und jene, die davor bei der Herstellung des Brennstoffes anfallen, ausgewiesen. Erst durch die Berücksichtigung dieser vorgelagerten Prozesse (Scope 2 und 3) ergibt sich ein umfassendes Bild der betrieblichen Umweltperformance. Als Datenbank für diesen CO<sub>2</sub>-Rechner wird GEMIS-Österreich (Globales Emissions-Modell Integrierter Systeme für Österreich) verwendet, das auf Grundlage des Programms des deutschen Öko-Institutes an österreichische Verhältnisse angepasst und weiterentwickelt wurde.

**GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen**

Intensität der direkten THG-Emissionen 2021	
	in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq
Gesamte direkte THG-Emissionen	160,67
in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq je VZÄ	
Intensität der direkten THG-Emissionen	0,42

Abbildung 15: Angaben zu direkten THG-Emissionen

Im Jahr 2021 hat die RLB Tirol mit ihren betrieblichen Aktivitäten 160,67 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq direkte THG-Emissionen verursacht. Der organisationsspezifische Parameter für den Emissionsintensitätsquotienten ist die Angestelltenanzahl (als Vollzeitäquivalent bzw. VZÄ). Im Jahr 2021 waren in der RLB Tirol 382,79 Angestellte nach VZÄ beschäftigt. Die Intensität der direkten THG-Emissionen für das Jahr 2021 betrug 0,42 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq pro Angestellter (VZÄ) bzw. Angestelltem (VZÄ).

Die Intensität der direkten THG-Emissionen für das Jahr 2022 ist nicht dargestellt, weil sie aufgrund der fehlenden Energiedaten für das Jahr 2022 nicht aussagekräftig ist.

Intensität der indirekten THG-Emissionen 2021	
	in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq
Gesamte indirekte THG-Emissionen	117,56
in Tonnen CO <sub>2</sub> -eq je VZÄ	
Intensität der indirekten THG-Emissionen	0,31

Abbildung 16: Angaben zu indirekten THG-Emissionen

Im Jahr 2021 hat die RLB Tirol mit ihren betrieblichen Aktivitäten 117,56 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq indirekte THG-Emissionen verursacht. Der organisationsspezifische Parameter für den Emissionsintensitätsquotienten ist die Angestelltenanzahl (als Vollzeitäquivalent bzw. VZÄ). Im Jahr 2021 waren in der RLB Tirol 382,79 Angestellte nach VZÄ beschäftigt. Die Intensität der indirekten THG-Emissionen für das Jahr 2021 betrug 0,31 Tonnen CO<sub>2</sub>-eq pro Angestellter (VZÄ) bzw. Angestelltem (VZÄ).

Die Intensität der indirekten THG-Emissionen für das Jahr 2022 ist nicht dargestellt, weil sie aufgrund der fehlenden Energiedaten für das Jahr 2022 nicht aussagekräftig darstellbar ist.

Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) werden neben CO<sub>2</sub> auch andere Treibhausgase (gemäß Kyoto-Protokoll) berücksichtigt. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu ermöglichen, werden in der RLB Tirol alle Treibhausgase in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet.

**GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen**

Die RLB Tirol hat im Jahr 2022 Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs umgesetzt, über welche auch Treibhausgasemissionen gesenkt werden (siehe GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs). Laufend erfolgt die Umsetzung weiterer Maßnahmen.

**4.7. GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN**

**GRI 308 Managementansatz**

Die RLB Tirol legt bei der Lieferant:innenbewertung seit jeher großen Wert auf Regionalität. Dieser Fokus wirkt sich positiv auf die zuliefernde lokale Wirtschaft aus. Es gilt das Prinzip, lokalen bzw. regionalen Lieferant:innen den Vorzug zu geben. Entsprechenden Lieferant:innen nicht den gewünschten Nachhaltigkeitskriterien oder sind gewünschte Produkte bzw. Dienstleistungen regional nicht verfügbar, werden im nächsten Schritt österreichische Lieferant:innen bevorzugt.

In der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 hat die RLB Tirol das strategische Ziel verankert, mindestens 90 % ihrer Produkte und Dienstleistungen nach anerkannten Nachhaltigkeitskriterien zu beschaffen. Zur Erreichung dieses Ziels plant die RLB Tirol die Erstellung eines nachhaltigen Beschaffungskatalogs auf Basis der naBe-Kriterien des österreichischen „Aktionsplans für eine nachhaltige öffentliche Beschaffung“. Weiter zunehmendes Einbeziehen von Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferant:innenbewertung soll zu einem nachhaltigen Konsum und zu einer Minimierung des Ressourcenverbrauchs beitragen. Zum Beispiel bezieht die RLB Tirol seit dem Jahr 2021 für das Ersatzquartier in Rum ausschließlich Papier, das mit dem Österreichischen Umweltzeichen oder EU-Ecolabel ausgezeichnet ist.

Die lokalen Grenzen für das Thema geben der regionale Fokus und das Marktgebiet der RLB Tirol in Innsbruck und Umgebung sowie in den Bezirken Imst und Lienz per 31.12.2022 vor. Darüber hinaus ergeben sich Auswirkungen aus der Mitgliedschaft der RLB Tirol im Verein Raiffeisen Werbung Tirol (RWT). Mit dieser fließen Prinzipien der Umweltbewertung von Lieferant:innen der RLB Tirol in die Bereitstellung von Werbe- und Informationsmaterial der Marke Raiffeisen in ganz Tirol ein.

Auch die RWT achtet bei der Produktauswahl verstärkt auf regionale und – falls für den Produkttyp vorhanden – mit anerkannten Nachhaltigkeitslabels versehene Produkte. Diese Kriterien bzw. Labels sind gegliedert nach Muss-, Bonus- und Ausschlusskriterien in einem mit dem Nachhaltigkeitsmanagement der RLB Tirol gemeinsam erstellten Leitfaden zum Kauf nachhaltiger Werbemittel festgeschrieben. Die betreffenden Produkte werden im RWT-Shop für die Tiroler Raiffeisenbanken separat gekennzeichnet.

Auswirkungen ergeben sich im Weiteren durch das Veranstaltungsmanagement der RLB Tirol, seit dem Jahr 2022 werden sowohl interne als auch externe Veranstaltungen der RLB Tirol fast ausschließlich als Green Events durchgeführt. Auch wurden Events bereits in allen Zertifizierungsstufen (GREEN EVENT TIROL basic, GREEN EVENT TIROL, GREEN EVENT TIROL star) beim Klimabündnis Tirol eingereicht und ausgezeichnet. Bei Green Events wird auf die ökologische sowie die soziale und ökonomische Nachhaltigkeit von Veranstaltungen und deren Lieferant:innen besondere Rücksicht genommen. Beispielsweise müssen eingebundene Unternehmen wie Druckereien oder Eventlocations in der höchsten Kategorie „GREEN

EVENT star“ über spezifische Zertifizierungen verfügen. Vorbildwirkung entsteht, weil die RLB Tirol alle Einzuladenden und Teilnehmer:innen sowohl im Vorfeld als auch während einer Veranstaltung und im Zuge angeschlossener Umfragen über den nachhaltigen Standard des Green Events informiert.

Um den nachhaltigen Einkauf bei regionalen Anbieter:innen weiter zu forcieren, tauschen sich sowohl die RLB Tirol als auch die RWT laufend mit lokalen Lieferant:innen aus. Für Drucksorten erarbeiten Kommunikation und Nachhaltigkeitsmanagement der RLB Tirol zum aktuellen Zeitpunkt einen Leitfaden zum nachhaltigen Drucken. Damit möchte sie auch Zertifizierungen von Druckereien mit dem Österreichischen Umweltzeichen anstoßen. Die RWT wiederum lädt etwa Lieferant:innen ein, Labels oder Siegel jederzeit zur Überprüfung zu melden.

Im Jahr 2023 hat die RLB Tirol zur Verstärkung positiver Auswirkungen beim Thema einen Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten entwickelt, der auf der Unternehmenswebsite abrufbar ist. Durch die Annahme einer Bestellung bzw. eines Auftrages verpflichten sich die Lieferant:innen und alle Subunternehmen, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze bzw. Anforderungen zu halten (siehe GRI 204 Managementansatz Beschaffungspraktiken).

Rund um Umweltthemen verpflichtet die RLB Tirol mit diesem Verhaltenskodex seither alle Lieferant:innen zum aktiven Umweltschutz und zu einem ressourcenschonenden und ökologischen Wirtschaften auf Grundlage gültiger Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich Umweltschutz, Energieeffizienz und Tierschutz. Sämtliche Abfälle und sonstige Emissionen sind von den Lieferant:innen ordnungsgemäß und entsprechend der gesetzlichen Vorgabe zu entsorgen.

**4.8. GRI 401: BESCHÄFTIGUNG**

**GRI 401 Managementansatz**

Teil der Mission der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ist es, nachhaltig Lebensqualität und Wohlstand in Tirol zu fördern. Diese Mission kann die RLB Tirol nur erfüllen, wenn sie sich weiterhin gut entwickelt. In diesem Zusammenhang ist das Thema Beschäftigung ein zentraler Faktor – die Grundlagen des beruflichen Erfolgs der Mitarbeiter:innen sind untrennbar mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens verbunden. Indem die RLB Tirol Verantwortung für sämtliche arbeitsplatzrelevanten Themen wie insbesondere Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Karriere, berufliche wie persönliche Entwicklung, Gesundheit und Gleichstellung übernimmt, sichert sie gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeberin.

Auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt, getrieben von den Möglichkeiten der Digitalisierung, einem veränderten Mindset der Kund:innen und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, reagiert sie mit gezielter Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Um die im Berichtsjahr verabschiedete Strategie 2025 mit einer maximal wirksamen Unternehmens-

kultur zu unterstützen, liegt im Jahr 2023 ein Schwerpunkt auf der Entwicklung dieser Kultur. In der Strategie verankerte Kulturprinzipien und das im Unternehmen gemeinsam entwickelte Verständnis von Leadership sind darin Schlüsselfaktoren.

Als Rahmenwerk für das Handeln der RLB Tirol im Bereich Personal dienen die Gleichstellungsrichtlinie der RLB Tirol und die folgenden Ziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. der Strategie 2025 im Bereich Personal:



Abbildung 17: Angabe zu Zielen im Bereich Personal aus Strategie und Nachhaltigkeitsstrategie

Zur Verstärkung positiver Auswirkungen des Themas Beschäftigung setzt die RLB Tirol folgende Maßnahmen und Prozesse um:

**Kulturarbeit:**

Im Rahmen der Strategie 2025 wurden die Prinzipien Kundenzentrierung, Anpassungsfähigkeit, Eigeninitiative, Gleichwertigkeit und Vernetzung beschlossen. Ein gut vernetztes Team aus dem Haus kümmert sich um die Einführung und Integration dieser Prinzipien. Verschiedene Schulungen, Hausmessen und Reflexions-Workshops unterstützen den Prozess. Die RLB Tirol lässt sich zudem von einem externen Berater zum Thema inklusives Unternehmen begleiten und führt im ersten Schritt eine Erstanalyse der Ist-Situation der „Inklusionsreife“ durch.

**Leadership:**

Die Führungskultur ist ausschlaggebend für den Erfolg von Teams, das Führungsverständnis wird deshalb in regelmäßigen Zeitabständen überprüft und die betreffenden Evaluierungen werden in einem partizipativen Prozess mit Mitarbeiter:innen-Beteiligung umgesetzt. Dabei entsteht das gemeinsame Leadership-Verständnis, das zur RLB, ihrer Kultur und den Chancen des New Work passt. Als Basis für die Weiterentwicklung dienen im Weiteren regelmäßige Kulturbefragungen (siehe Eigener Indikator: Mitarbeiter:innenzufriedenheit).

**Personalpolitik:**

Gegenstand der Personalpolitik sind sämtliche Grundsätze, welche die wechselseitigen Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen, zwischen Mitarbeiter:innen untereinander und zwischen Mitarbeiter:innen und ihrer Arbeit regeln. In verschiedenen Teil-Policies werden klare Rahmenbedingungen für eine verantwortungsvolle, moderne und nachvollziehbare Personalpolitik geschaffen. Dazu gehören definierte Personalprozesse etwa bei internen und externen Besetzungen, beim Umgang mit Elternteilzeit oder bei der Reintegration nach Langzeitkrankenstand. So ermöglicht die Personalpolitik ein nachvollziehbares und abgestimmtes Führungsverhalten sowie interne Entwicklung und sie reduziert die Fluktuation. Gleichzeitig werden die Berufsbildlandschaft und die dazugehörigen Gehaltsbänder mit dem Marktumfeld verglichen und im Rahmen einer Evaluierung adaptiert. Jobausschreibungen werden intern wie extern sowie unter dem Gesichtspunkt der Diversität veröffentlicht.

**Generationenmanagement:**

Mit dem Blick auf eine vorausschauende Nachfolgeplanung setzt der Bereich Personal auf ein Ressourcenmanagement, das zukünftig auftretende Vakanzen (inkl. Vakanz-/Ausfallkosten) im Hinblick auf Schlüsselpositionen vermeidet, unternehmerische Kernkompetenzen sicherstellt, Wissens- und Erfahrungssicherung unterstützt und die Mitarbeiter:innenbindung und den Beitrag zur Mitarbeiter:innen-Diversität erhöht. Unterstützend wirken Berufsbilder für Vertriebsmitarbeiter:innen und Expert:innen, die Möglichkeit der internen Entwicklung in neue Berufsbildlevels sowie die Einstellung von Lehrlingen, Praktikant:innen und Trainees in Voll- und Teilzeit.

Der Stakeholderdialog beim Thema Beschäftigung erfolgt umfassend, in die Entwicklung der Maßnahmen eingebunden sind alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte, Vorstände sowie karentzierte Mitarbeiter:innen.

**GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation**

Im Jahr 2022 traten 37 Mitarbeiter:innen neu in ein Angestelltenverhältnis in der RLB ein. Mit 31.12.2022 bildete die RLB Tirol einen Lehrling und drei Trainees aus. Das unterstützt die nachhaltige Personalstrategie. Einstellungen werden nach Kompetenzen und Erfahrungswerten in Berufsbildlevels eingestuft. Eine Entwicklung in den jeweiligen Berufsbildlevels ermöglicht Berufs- und Quereinsteiger:innen einen Karrierepfad innerhalb ihrer Expertise.

Die RLB weist mit 4,05 % eine niedrige Fluktuationsrate auf. Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit im Jahr 2022 betrug 14,25 Jahre. Die Fluktuation beobachtet die RLB Tirol nach Geschlecht.

Die folgenden Tabellen enthalten für das Berichtsjahr 2022 Angaben zur Fluktuationsrate sowie zur durchschnittlichen Dienstzugehörigkeit in der RLB Tirol:

Fluktuationsrate nach Geschlecht			
Kategorie	in %		
	Frauen	Männer	gesamt
Kündigungen <sup>1)</sup> durch MA (exkl. Pensionsübertritt) / Ø Anzahl Mitarbeiter:innen			4,05
Kündigungen <sup>1)</sup> durch Frauen (exkl. Pensionsübertritt) / Ø Anzahl weiblicher Mitarbeiter:innen	2,98		
Kündigungen <sup>1)</sup> durch Männer (exkl. Pensionsübertritt) / Ø Anzahl männlicher Mitarbeiter:innen		5,24	

<sup>1)</sup> Austritte 01.01.2022 – 31.12.2022  
Abbildung 18: Angaben zur Fluktuation

Dienstzugehörigkeit			
Kategorie	Wert im Durchschnitt		
	Frauen	Männer	gesamt
Summe Dienstjahre / Ø MA-Anzahl			14,25
Summe Dienstjahre Frauen / Ø Anzahl Frauen	13,49		
Summe Dienstjahre Männer / Ø Anzahl Männer		15,08	

Abbildung 19: Angaben zur Dienstzugehörigkeit

**GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**

Es gibt in der RLB Tirol keine unterschiedlichen Angebote auf Basis des Arbeitsverhältnisses.

**GRI 401-3 Elternzeit**

Ein Anspruch auf Mütter-/Väterkarenz besteht für alle Mitarbeiter:innen gemäß gesetzlichem Rahmen. Mit der internen Policy „Rückkehr aus Karenz“ gewährt die RLB Tirol Eltern, welche nach ihrer Elternkarenz zurückkehren, einen Anspruch auf das Berufsbild, das diese vor der Karenz hatten. Dies stellt die Dienstverwendung entsprechend der Ausbildung und Arbeitserfahrung ohne größeren Einschulungsbedarf sicher und spricht sowohl für eine rasche Integration als auch für eine erhöhte Chance, nach der Familienzeit beruflich voranzukommen. So kommen Mitarbeiter:innen nach einer Karenz gerne wieder in die RLB Tirol zurück. Darüber hinaus wird in der RLB Tirol eine Elternteilzeit-Vereinbarung bis zum 7. Geburtstag des jüngsten Kindes vereinbart. Nach Ende der Elternteilzeit wird ein Voll- oder Teilzeitverhältnis im Unternehmen angestrebt, um das Know-how im Unternehmen zu behalten.

Die folgenden Tabellen enthalten für das Berichtsjahr 2022 Angaben zur Nutzung der Elternzeit und zur Rückkehrate in der RLB Tirol (= Anteil der Mitarbeiter:innen, die nach der Elternzeit im Unternehmen beschäftigt sind).

**Nutzung der Elternzeit nach Geschlecht und gesamt**

Kategorie	Anzahl		
	Frauen	Männer	gesamt
Gesamtzahl der Angestellten, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben	15	2	17
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	7	3	10

Abbildung 20: Angaben zur Elternzeit

**Rückkehrate RLB Tirol**

Kategorie	in %
Alle Mitarbeiter:innen	100

Abbildung 21: Angabe zur Rückkehrate

**4.9. GRI 402: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS**

**GRI 402 Managementansatz**

Es gelten die unternehmensweiten Werte der RLB Tirol – insbesondere der Wert Partnerschaftlichkeit mit seinem Ursprung im Solidaritätsgedanken und der genossenschaftlichen Organisation von Raiffeisen – sowie der Leitsatz der Nachhaltigkeitsvision der RLB Tirol, der im Handlungsfeld Personal einen gleichberechtigten Umgang mit allen Mitarbeiter:innen stärkt.

Partnerschaftlichkeit funktioniert nur mit Fairness, Verlässlichkeit und Begegnung auf Augenhöhe – wertschätzend und zum gegenseitigen Nutzen. Deshalb hat die Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen bei der RLB Tirol einen hohen Stellenwert. Im strategischen Personalmanagement und der Personalentwick-

lung verfolgt die RLB Tirol deshalb das Ziel, den Einsatz der Mitarbeiter:innen gemäß ökonomischen, ökologischen und sozialen Grundsätzen optimal zu gestalten und so die dauerhafte Arbeitsfähigkeit in Bezug auf Qualifikation, Einsatzfähigkeit und Motivation zu sichern. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen werden in der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen durch den Gemeinsamen Betriebsrat der RLB Tirol umgesetzt.

Wesentliche Themen wie zum Beispiel das mobile Arbeiten in der RLB Tirol sowie freiwillige Leistungen wie im Berichtsjahr 2022 die Auszahlung einer steuer- und abgabenfreien einmaligen Teuerungsprämie werden in Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat festgelegt.

Der Gemeinsame Betriebsrat der RLB Tirol vertritt alle Mitarbeiter:innen der RLB Tirol, wahrt ein faires Verhältnis zwischen den Interessen der Mitarbeiter:innen und jenen der RLB Tirol als Dienstgeberin, organisiert mindestens eine jährliche Betriebsversammlung, zu der alle Mitarbeiter:innen eingeladen sind, und bringt sich aktiv ein. Dabei arbeiten Betriebsrat und Vorstand der RLB Tirol kooperativ und konstruktiv zusammen. Regelmäßige Abstimmungen finden quartalsweise statt, kurzfristig wichtige Themen sind Inhalt zusätzlicher Treffen. Alle Anliegen oder Anregungen der Arbeitnehmervertreter:innen werden wertschätzend behandelt.

Im Detail setzt sich der Gemeinsame Betriebsrat aus acht aktiven und acht Ersatzbetriebsräten aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens zusammen, das Geschlechterverhältnis im Gremium ist ausgewogen. Sechs Arbeitnehmervertreter:innen sind vom Betriebsrat in den Aufsichtsrat der RLB entsandt, in welchem Gleichbehandlung zwischen Kapitalvertreter:innen und Arbeitnehmervertreter:innen besteht.

Die Veröffentlichung von Betriebsvereinbarungen oder relevanten Veränderungen wie zum Beispiel in der Organisationsstruktur erfolgt durch quartalsmäßige Informationsveranstaltungen des Vorstandes und das interne Informationssystem working@Raiffeisen. Inhalte sind dort jederzeit für alle Mitarbeiter:innen verfügbar.

**402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen**

Die RLB Tirol informiert ihre Angestellten sowie die entsprechenden Behörden rechtzeitig über erhebliche betriebliche Veränderungen und hält dabei die jeweils gesetzlichen Mindestmitteilungsfristen ein.

**4.10. GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

**GRI 403 Managementansatz**

Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG nimmt nicht nur ökonomische Verantwortung als Unternehmen, sondern auch sozia-

le Verantwortung gegenüber ihrem Umfeld, allen voran gegenüber ihren Mitarbeiter:innen, wahr. Dabei haben die Sicherheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen für die RLB Tirol höchste Priorität und sie bietet diesen ein entsprechendes Umfeld mit zahlreichen Maßnahmen und Angeboten zur Förderung ihrer körperlichen und mentalen Gesundheit. In der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 hat die RLB Tirol die weitere Erhöhung des psychischen bzw. physischen Wohlbefindens aller Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz als Ziel verankert. Um das Ziel zu erreichen, wird sie die Sicherheitsstandards aufrechterhalten und die betriebliche Gesundheitsförderung weiter ausbauen. Die konkreten Maßnahmen werden aus einer Ist-Analyse im Jahr 2023 abgeleitet.

Unter einer Reihe von Auszeichnungen, welche die RLB Tirol für besondere Leistungen als Arbeitgeberin regelmäßig erhält (siehe Eigener Indikator: Mitarbeiter:innenzufriedenheit), ist im Zusammenhang mit dem Thema Gesundheit das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ charakteristisch, das der Bank bereits seit dem Jahr 2009 verliehen wird.

Tragende Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung und fester Bestandteil der Unternehmenskultur in der RLB Tirol sind das Programm „RLB Vital – wir bewegen uns“ und die BetriebsSportGemeinschaft (siehe GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Die Work-Life-Balance als Basis der Gesundheit wird durch die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Home-Office-Regelungen auf Grundlage der Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ gefördert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann von zeitlicher und örtlicher Flexibilität aufgrund der variablen Arbeitszeit, der individuellen Teilzeitmodelle und des mobilen Arbeitens (bis zu 60 % der Normalarbeitszeit) profitieren. Im Berichtsjahr hat die RLB Tirol mit insgesamt 81 verschiedenen Teilzeitmodellen auf die Wünsche der Mitarbeiter:innen bei der Arbeitszeiteinteilung Rücksicht genommen.

Die RLB Tirol sieht den direkten Zusammenhang zwischen psychischer und physischer Gesundheit und emotionaler Stabilität ihrer Mitarbeiter:innen, gepaart mit deren ausgezeichneter fachlicher Qualifikation, als Erfolgsfaktor für gute Kundenbeziehungen und somit gute Ergebnisse. Durch alle Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und die im Führungsleitbild verankerte individuelle Führung jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters werden alle Mitarbeiter:innen gesund geführt. Gezielte Schulungen speziell für die Führungskräfte fördern die Sensibilisierung für den bewussten und gesunden Führungsstil im Haus.

**GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die RLB verfügt über kein zertifiziertes Managementsystem zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben zum Arbeitnehmerinnenschutz (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV, Bildschirmarbeitsverordnung – ArbZulV

etc.) werden durch die gesetzlich geforderten Funktionen (Arbeitsmediziner:in, Sicherheitsfachkraft sowie Sicherheitsvertrauenspersonen) überwacht und sichergestellt. Die laufende Verbesserung und der Austausch zu relevanten Themen werden durch den Arbeitnehmerinnenschutz-Ausschuss (ASA) und durch Begehungen durch die Arbeitsmedizinerin und durch die Sicherheitsfachkraft sichergestellt. Dadurch erfolgt eine vollumfängliche Betrachtung aller Mitarbeiter:innen und ihrer Arbeitsbereiche betreffend Arbeitnehmerinnenschutz. Die Beiratssitzung zur betrieblichen Gesundheitsförderung „RLB Vital – wir bewegen uns“ (siehe GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) findet alle zwei Monate ausgenommen Sommer statt.

**GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Anhand regelmäßiger Gefährdungs- und Risikoevaluierung durch die Präventivkräfte werden in der RLB Tirol relevante Risiken evaluiert und notwendige Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter:innen getroffen. Weiters werden Maßnahmen anlassbezogen, zum Beispiel bei Arbeitsunfällen, evaluiert und gegebenenfalls weitere Maßnahmen definiert. Im Berichtsjahr 2022 gab es mit einer internen Sicherheitskraft, der Arbeitsmedizinerin und der Arbeitspsychologin insgesamt drei Präventivkräfte in der RLB Tirol. Diese achten bei ihren Tätigkeiten auf eine zielgruppenorientierte Kommunikation und Unterweisung.

Für die Meldung von arbeitsbedingten Gefahren und gefährlichen Situationen und um sich im Anlassfall selbst aus Arbeitssituationen befreien zu können, die ihrer Meinung nach Verletzungen oder Erkrankungen verursachen können, können sich Mitarbeiter:innen vertrauensvoll an den Betriebsrat, die Arbeitsmedizinerin oder die Arbeitspsychologin wenden.

Um im Bedarfsfall eine Untersuchung arbeitsbedingter Vorfälle einzuleiten und Abhilfemaßnahmen zu bestimmen, können Mitarbeiter:innen zudem die regelmäßigen Mitarbeiter:innengespräche nutzen.

Es werden jährlich 3 Mitarbeiter:innengespräche geführt, die genutzt werden können, um Abhilfemaßnahmen zu bestimmen. Bei sicherheitsrelevanten Themen können Mitarbeiter:innen zusätzlich die Sicherheitsvertrauenspersonen kontaktieren.

**GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste**

Die Gefährdungs- und Risikoevaluierung findet in der RLB Tirol nicht durch den Arbeitsmedizinischen Dienst, sondern durch die Präventivkräfte statt. Diese bilden sich laufend und proaktiv zu aktuellen Arbeitnehmerinnenschutz-Themen weiter.

Die Arbeitsmedizinerin steht Mitarbeiter:innen in den Räumlichkeiten der RLB Tirol in zwei wöchentlichen Sprechstunden (eine Woche im Monat: eine wöchentliche Sprechstunde) zur Verfügung und kann außerhalb der Sprechstunden telefonisch oder per Mail kontaktiert werden.



**GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Maßnahmen und Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in enger Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen festgelegt und implementiert sowie zielgruppenorientiert kommuniziert.

Eine Sitzung des Ausschusses für Arbeitnehmer:innenschutz behandelt einmal jährlich relevante Themen. Im Ausschuss vertreten sind die Arbeitnehmervertreter:innen und die Sicherheitsvertrauenspersonen. In ASA-Sitzungen werden für die jeweils zuständige Funktion abgeleitete Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert. Die Umsetzung der betreffenden Maßnahmen wird verfolgt.

**GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Zum Arbeitnehmer:innenschutz in der RLB Tirol werden die Mitarbeiter:innen mittels webbasierter Trainings geschult, zusätzlich finden tätigkeitsbezogene Unterweisungen statt.

**GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**

**RLB Vital – wir bewegen uns:**

Die RLB Tirol wurde im Jahr 2023 zum vierten Mal in Folge mit dem BGF-Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet. Grundlage der Auszeichnung ist das umfassende Programm „RLB Vital – wir bewegen uns“ zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieses bietet Mitarbeiter:innen schwerpunktmäßig Information, Vorträge, Workshops und Maßnahmen wie Screening-Untersuchungen zu den Themen Bewegung, Ernährung, Mentales und Umfeld über das eigene Webportal „RLB Vital – wir bewegen uns“ und das interne Informationssystem working@Raiffeisen. Im Berichtsjahr 2022 wurde zusätzlich der Daily-Health-Coach von „RLB Vital – wir bewegen uns“ gelauncht. Mitarbeiter:innen können während Arbeitspausen oder in der Freizeit via App auf diesen zugreifen, um kurze und effektive Bewegungsprogramme umzusetzen. Anleitungen zu Übungen stehen dabei sowohl per Video als auch schriftlich zur Verfügung. Eine laufende Evaluierung sowie regelmäßige RLB-Vital-Beiratssitzungen (alle zwei Monate, ausgenommen Sommer) sorgen dafür, dass alle Maßnahmen sehr genau auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen abgestimmt sind. Bei der Zusammensetzung des Gremiums des RLB-Vital-Beirats wurde auf Diversität geachtet.

**BetriebsSportGemeinschaft:**

Die zahlreichen freiwilligen Angebote der BetriebsSportGemeinschaft der RLB Tirol (wie etwa Turnkurse, Tennis, Bowling, Laufgruppen oder Fußball bzw. die Kooperation mit einem Fitnesscenter) nehmen ca. 75 % der Mitarbeiter:innen in Anspruch. Auch die BetriebsSportGemeinschaft informiert zu ihren Angeboten über working@Raiffeisen.

**Resilienzstärkung:**

Mit Blick auf die mentale Gesundheit bietet die RLB Tirol ihren Mitarbeiter:innen auch Stresstests zur Stärkung der eigenen Resilienz an. Während der Pandemie hat die RLB Tirol etwa nicht nur Antigentests und Impfungen durch die Arbeitsmedizinerin angeboten, sondern mit ganzheitlichem Fokus auch die Betreuungszeiten der Arbeitspsychologin ausgedehnt. Die Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz erfolgt tourlich und ist Grundlage entsprechender Maßnahmenpakete.

**Foodtruck:**

Die gesunde Ernährung der Mitarbeiter:innen unterstützt die RLB Tirol im Ersatzquartier der RLB Tirol in Rum durch einen eigens stationierten Foodtruck. Täglich können Mitarbeiter:innen mittags aus drei verschiedenen warmen Mahlzeiten wählen, die RLB Tirol zahlt einen Zuschuss aus.

**Gruppenkrankenversicherung:**

Für eine bessere Gesundheitsfürsorge und -versorgung können Mitarbeiter:innen der RLB Tirol einer freiwilligen und von der RLB Tirol finanziell unterstützten Gruppenkrankenversicherung beitreten.

**GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die direkt mit den Geschäftsbeziehungen zusammenhängen**

Die RLB Tirol hat keine direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz identifiziert.

**GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfasst sind**

Die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben zum Arbeitnehmer:innenschutz (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, Arbeitsstättenverordnung – AstV, Bildschirmarbeitsverordnung – BS-V etc.) werden in der RLB Tirol durch die gesetzlich geforderten Funktionen (Arbeitsmediziner:in, Sicherheitsfachkraft sowie Sicherheitsvertrauenspersonen) überwacht und sichergestellt.

**Vom RLB-internen Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfasste Mitarbeiter:innen**

Kategorie	absolut; in %
Anzahl und Anteil der Angestellten und Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, die von einer internen Sicherheitskraft betreut werden	454; 100 %
Anzahl und Anteil der Angestellten und Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, die von einer externen Arbeitsmedizinerin betreut werden	454; 100 %

Abbildung 22: Angaben zu vom RLB-internen Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfassten Mitarbeiter:innen

**GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen**

Folgende Kennzahlen geben eine Übersicht zu der aktuellen Situation hinsichtlich Unfällen und Verletzungen im Unternehmen im Berichtsjahr 2022:

Für alle Angestellten	
Kategorie	Anzahl bzw. Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0; 0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0; 0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	0; 0
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Die Arbeitsunfälle lassen sich schwer in Arten gruppieren, da Arbeitsunfälle nur sehr punktuell passieren. Eine Gruppe ist Arbeitswegunfälle.
Anzahl	
Gearbeitete Stunden	613.219

Abbildung 23: Angaben zu Unfällen und Verletzungen von Angestellten im Unternehmen

**Für alle Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden.**

Kategorie	Anzahl bzw. Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0; 0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0; 0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	0; 0
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Die Arbeitsunfälle lassen sich schwer in Arten gruppieren, da Arbeitsunfälle nur sehr punktuell passieren. Eine Gruppe ist Arbeitswegunfälle.
Anzahl	
Gearbeitete Stunden	13.934

Abbildung 24: Angaben zu Unfällen und Verletzungen von Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Nachdem die RLB Tirol ein Dienstleistungsbetrieb ist, sind arbeitsbezogene Gefahren als gering eingestuft. Risiken werden durch die Präventionskräfte bewertet und minimiert. Während der COVID-19-Pandemie sind in der RLB Tirol umfassende Sicherheits- und Schutzmaßnahmen ergriffen worden. Maßnahmen wurden dem Vorstand durch die Präventionskräfte vorgeschlagen und von diesem entsprechend beschlossen.

**4.11. GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG**

**GRI 404 Managementansatz**

Die Nachhaltigkeitsvision 2035 der RLB Tirol legt im Handlungsfeld Personal die Gewährleistung einer inklusiven,

gleichberechtigten und hochwertigen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeiter:innen fest. Positive Auswirkungen ergeben sich auf die Kompetenzentwicklung, das Sichern und Ausbauen von Marktanteilen durch qualitative Beratung und Servicierung sowie auf die Arbeitgeberattraktivität. In der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 verfolgt die RLB Tirol im Handlungsfeld Personal das zentrale Ziel, ihre Mitarbeiter:innen zu befähigen, das Thema Nachhaltigkeit in ihre täglichen Arbeitsprozesse und Projekte zu integrieren. Als operative Ziele sind verankert, dass 90 % aller Mitarbeiter:innen ihr Soll-Profil laut DigComp 2.2 AT, dem digitalen Kompetenzmodell für Österreich, erreicht haben und alle Mitarbeiter:innen der RLB Tirol über Grundwissen zum Thema Nachhaltigkeit verfügen.

Zentrale Grundlagen der Mitarbeiter:innenweiterbildung sind die Berufsbildlogik in der RLB Tirol und regulatorische Vorgaben, die sich etwa aus dem HIKrG (Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz), der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II), der IDD (Insurance Distribution Directive) oder aus gesetzlichen Regelungen betreffend Compliance und Datenschutz ergeben. Zusätzlich fließen strategische Schwerpunkte wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung in die Planung der unternehmensweiten Ausbildungsmaßnahmen ein.

Individuelle Entwicklungen entlang des definierten Berufsbildes ergeben sich aus den Resultaten regelmäßiger Mitarbeiter:innengespräche (siehe GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten). Mit Blick auf nachhaltiges Personalmanagement stellt die RLB Tirol Trainees, Praktikant:innen und Lehrlinge zur Ausbildung ein. Diese erlernen ihr Aufgabengebiet durch gezielte Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen und praxisorientiertes Arbeiten in unterschiedlichen Bereichen der Bank.

Zunehmend setzt das Unternehmen auf Persönlichkeitsanalysen als Basis der gezielten Entwicklung persönlicher Kompetenz. Dabei werden Bereiche des Verhaltens, der Motive und der emotionalen Intelligenz analysiert, reflektiert und in den Kontext des Arbeits- und Teamalltags gestellt.

Die Stakeholdereinbindung erfolgt im Rahmen der tourlichen Mitarbeiter:innengespräche und durch Bedarfserhebungen bei den Tiroler Raiffeisenbanken. Kund:innen nehmen Einfluss auf die Aus- und Weiterbildung in der RLB Tirol, indem sie regelmäßig durch Feedbackmechanismen wie Qualitätsabfragen nach Beratungsgesprächen und NPS-Zufriedenheitsabfragen einbezogen werden.

Auswirkungen der Aktivitäten zum Thema betreffen mit dem Kernmarkt Tirol der Raiffeisen-Bankengruppe Tirol und dem entsprechenden Lebensmittelpunkt aller Mitarbeiter:innen die Region Tirol.

Aktuelle Maßnahmen zur Erhöhung positiver Auswirkungen beim Thema im Überblick:

Maßnahmen	2023	2024	2025
Steuerung der operativen Umsetzung von relevanten Maßnahmen und Teilzielen in der Balanced Scorecard 2023	laufend	laufend	laufend
Erhebung Ist-Stand und Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsangebotes zum Thema Nachhaltigkeit	Start	laufend	laufend
Auf- bzw. Ausbau eines Wissensmanagements zum Thema Nachhaltigkeit	laufend	laufend	laufend

Abbildung 25: Angaben zu Maßnahmen zur Erhöhung positiver Auswirkungen bei Aus- und Weiterbildung

**GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Die folgende Übersicht zeigt die durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden je Angestellter bzw. je Angestelltem im Jahr 2022:

Durchschnittliche Stundenzahl Aus- und Weiterbildung Angestellte	
Angestelltenkategorie	in Stunden
Angestellte	27,6
Weibliche Angestellte	22,3
Männliche Angestellte	32,9
Vorstand	45,0
Angestellte mit Schlüsselfunktionen	43,7
Angestellte inklusive Lehrlinge	27,6

Abbildung 26: Angaben zu durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter:in nach Angestelltenkategorien

**GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**



Abbildung 27: Angabe zu Weiterbildungsstunden 2022



Abbildung 28: Angabe zu Kostenübernahme für Weiterbildungen

Zur Förderung der Aus- und Weiterbildung und zur maßgeschneiderten Kompetenzentwicklung arbeitet die RLB Tirol mit verschiedenen Programmen. So werden etwa alle Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen wie Geldwäsche, Compliance, Informationssicherheit, Datenschutz, Arbeitssicherheit sowie Grundlagen der Nachhaltigkeit regelmäßig durch ein internes Schulungsprogramm geschult. Vertriebsmitarbeiter:innen durchlaufen eine Bank-Grundausbildung mit darauffolgender Schwerpunktdefinition in Richtung Privat- und Geschäftskunden, Private Banking oder Firmenkunden. Seit einigen Jahren wird zusätzlich die Weiterbildung in Richtung nachhaltiger Beratung forciert, zunehmend sind RLB-Berater:innen etwa ÖGUT-zertifizierte Berater:innen, diplomierte Kommerzkundenbetreuer:innen (D.KB), diplomierte Finanzberater:innen (D.FB) oder Certified Management Consultants (CMC). Führungskräfte können ihre spezifischen Kompetenzen in Führungstrainings stärken.

Eigene Schulungsprogramme der RLB Tirol werden intern als Web-Based-Training (WBT), im Blended Learning, online live oder in Präsenz umgesetzt und stehen auch den Tiroler Raiffeisenbanken zur Verfügung. Mobil und ortsunabhängig können sich Mitarbeiter:innen der RLB Tirol zu bankspezifischen Themen seit 2022 auch mithilfe der WIFF!-App weiterbilden.

Die persönliche Entwicklung fördert die RLB Tirol mit Angeboten wie Coaching und Mentoring oder spezifischen Seminaren für Persönlichkeitsentwicklung. Auch das Online- und Soft-Skill-Training von GoodHabit lädt ein, Lernziele zu persönlichen Interessen zu verfolgen.

Programme zur Übergangshilfe bietet die RLB Tirol aufgrund der fehlenden Notwendigkeit und der Erfordernis, hier individuellen Bedürfnissen nachzukommen, nicht an. Beschäftigte, die in Pension gehen, nützen in der Regel entweder das

Altersteilzeitmodell oder arbeiten bis zu ihrem Pensionsantritt weiter.

**GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**



Abbildung 29: Angabe zum Anteil der Mitarbeiter:innen, die regelmäßige Beurteilung erhalten

**4.12. GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

**GRI 405 Managementansatz**

Das langfristige personalpolitische Ziel der RLB Tirol ist die Gewährleistung einer inklusiven Kultur, das betrifft im Besonderen die Bereiche Kommunikation und Barrierefreiheit. Dabei wird das Thema Diversität und Chancengleichheit bereits heute in verschiedenen unternehmensinternen personalpolitischen Policies behandelt. Die grundlegende Gleichstellungsrichtlinie der RLB Tirol ist auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

Die Diversität und die Chancengleichheit sollen kontinuierlich verbessert werden. Dazu hat die RLB Tirol in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einen Frauenanteil von 25 % im Aufsichtsrat sowie einen Frauenanteil von 30 % in Führungspositionen bis 2025 als strategische Ziele verankert. Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind die Einführung eines Diversity-Managements und der Ausbau des Frauennetzwerks „frieda“, das Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung begleitet und unterstützt. Die RLB Tirol zahlt Frauen grundsätzlich das gleiche Gehalt wie Männern auf entsprechenden Positionen. Mitarbeiter:innen der RLB Tirol werden prinzipiell nach der ausgeübten Tätigkeit vergütet, wobei nach Berufsbildern und unabhängig vom Geschlecht klassifiziert wird. Die Höhe des Entgelts richtet sich nach der ausgeübten Tätigkeit, den dafür erforderlichen Qualifikationen und der Erfahrung der Beschäftigten. Auch die Vertretungen der Mitarbeiter:innen wachen

darüber, dass in den Tätigkeitsbereichen eine Gleichbehandlung erfolgt.

**Bestehende Maßnahmen und Prozesse zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit:**

Da gemischte Teams erwiesenermaßen erfolgreicher sind, ist die RLB Tirol bestrebt, Männer und Frauen mit vielfältigem Ausbildungshintergrund und Erfahrungen und aus unterschiedlichen Lebenssituationen für das Unternehmen zu gewinnen, und verbessert gleichzeitig den professionellen Auswahlprozess kontinuierlich. Noch vor der internen und dann externen Ausschreibung wird auf Basis einer Stellenanalyse ein klares Anforderungsprofil erstellt. Es folgen der Vergleich der Kompetenzen mit dem Anforderungsprofil und die Einschätzung der Kompetenzen in einem 4-oder-mehr-Augen-Prinzip. Die Auswahl und Personalentscheidung wird nach Gesprächen mit den Bewerber:innen getroffen, bei welchen immer mindestens zwei Personen der RLB Tirol anwesend sind. Bei Führungspositionen wird die Eignung der internen und/oder externen Kandidat:innen auf Basis eines Führungskräfte-Hearings eingeschätzt. Die Übungen sind dabei standardisiert.

Mit der eigenen Policy „Rückkehr nach Karenz“ ermöglicht die RLB Tirol ihren Mitarbeiter:innen, nach einer Karenzierung in jenen Fachbereich zurückkehren, in welchem sie vor der Karenz beschäftigt waren. Dies stellt die Dienstverwendung entsprechend der Ausbildung und Arbeiterfahrung ohne größeren Einschulungsbedarf sicher und gewährleistet sowohl eine rasche Integration sowie eine erhöhte Chance, nach der Familienzeit beruflich voranzukommen. Auch während der Karenz haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, geringfügig zu arbeiten. Ergänzend dazu bietet die RLB Tirol berufstätigen Müttern und Vätern die nötigen Rahmenbedingungen, damit sie in ihre Weiterentwicklung investieren und wenn gewünscht eine Fach- oder Führungskarriere machen können.

Die Policy „Weiterbildungsförderung“ der RLB Tirol regelt die Teilnahmemöglichkeit an Aus- und Weiterbildungen – unabhängig von Beschäftigungsausmaß und Alter. Darin enthalten sind auch ein vielseitiges digitales Bildungsangebot, Online-Infotermine sowie Videomitschnitte von Veranstaltungen, sodass Mitarbeiter:innen in Teilzeit unkompliziert und regelmäßig an Aus- und Weiterbildungen bzw. Informationsveranstaltungen teilnehmen können.

Gelebte Unternehmenspraxis ist es, dass Teilzeitmodelle für bestehende Mitarbeiter:innen individuell, d. h. an die Lebenssituation der Mitarbeiter:innen angepasst, vereinbart werden. Führungspositionen werden ebenfalls in Voll- oder Teilzeit besetzt. Für Mitarbeiter:innen, die der Pension näher kommen, bietet die RLB Tirol Altersteilzeitmodelle, um die Arbeitsfähigkeit bis zum Pensionsantritt gut zu ermöglichen.

Die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht ein Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte für bis zu 60 % der Arbeitszeit, sodass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem unterstützt wird. Ergänzend dazu wird im Unternehmen ein mobiles Arbeiten auch für bis zu 100 % der Arbeitszeit ermöglicht,

falls dies sachlich notwendig ist. Gründe können beispielsweise familiäre Notwendigkeiten oder eine erschwerte Anfahrt zur Betriebsstätte sein. Hybride Meetings unterstützen ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Stakeholder Mitarbeiter:innen werden in unterschiedlichen und regelmäßigen Workshops mit Themenbezug zu interner Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit in die Entwicklung der Diversität und Chancengleichheit eingebunden. Im Berichtsjahr bot ein Programm mit dem Titel „Ideen für die Zukunft“ Mitarbeiter:innen und Führungskräften den Raum, Ideen und Verbesserungsvorschläge in einem strukturierten und interaktiven Prozess einzubringen. Erste Ideen wurden auch schon zu Maßnahmen und sind in Umsetzung.

**GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Die folgende Übersicht zeigt die Diversität in Kontrollorganen der RLB Tirol im Jahr 2022 nach verschiedenen Kategorien:

Diversität in Kontrollorganen	
Kategorie	in %
<b>Mitglieder Kontrollorgane nach Geschlecht</b>	
weiblich	18,75
männlich	81,25
<b>Mitglieder Kontrollorgane nach Altersgruppen</b>	
unter 30 Jahre	0,00
30 bis 50 Jahre	37,50
über 50 Jahre	62,50
<b>Mitglieder Kontrollorgane nach anderen Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen</b>	
Andere Indikatoren	0,00

Abbildung 30: Angaben zur Diversität in Kontrollorganen

Die folgende Übersicht zeigt die Diversität unter Angestellten der RLB Tirol im Jahr 2022 nach verschiedenen Kategorien:

Diversität unter Angestellten	
Kategorie	in %
<b>Alle Angestellten nach Geschlecht</b>	
weiblich	52,78
männlich	47,22
<b>Führungskräfte nach Geschlecht</b>	
weiblich	23,88
männlich	76,12
<b>Angestellte nach Altersgruppen</b>	
unter 30 Jahre	11,87
30 bis 50 Jahre	57,08
über 50 Jahre	31,05
<b>Führungskräfte nach Altersgruppen</b>	
unter 30 Jahre	2,86
30 bis 50 Jahre	54,29
über 50 Jahre	42,86

Angestellte nach anderen Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen	
Anteil begünstigt behinderter Angestellter	2,28 <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> davon eine Person mit Führungsverantwortung  
Abbildung 31: Angaben zur Diversität unter Angestellten

Die Daten zu GRI 405-1 wurden zum Stichtag 31.12.2022 erfasst. Daten im Zwei- bzw. Dreijahresvergleich können aufgrund der erstmaligen Berichterstattung noch nicht angeführt werden. Bei den Angestelltenkategorien wurde für die Berichterstattung 2022 zwischen Angestellten und Führungskräften unterschieden. Ab 2023 werden zusätzlich drei unterschiedliche Managementkategorien ausgewertet.

**GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Die folgende Übersicht zeigt den unbereinigten Gender Pay Gap 2022 in der RLB Tirol auf Basis einer Erstanalyse:

Erstanalyse Gender Pay Gap bzw. „unbereinigter Gender Pay Gap“	
Mitarbeiter:innen nach Kategorien	in %
Mitarbeiter:innen gesamt ohne Führung	20,56
Teamleiter:innen gesamt	19,14
Bereichs- und Stabsstellenleiter:innen gesamt	18,93

Abbildung 32: Angaben zum unbereinigten Gender Pay Gap auf Basis einer Erstanalyse

Die dargestellte erste Auswertung ist bewusst unter einem unbereinigten Filter erfolgt. Die angeführten Gaps sind ohne Berufsbildzuordnungen, welche die Qualifikation und Tätigkeit im Detail darstellen. In den Detailanalysen auf Berufsbilderebene, wo wirklich Gleiches mit Gleichem verglichen werden konnte, zeigten sich kaum signifikante unsachliche Abweichungen in der Entlohnung von Männern und Frauen.

Als nächste Schritte erfolgen auf Bundesebene im österreichischen Raiffeisensektor ein Austausch und eine Beratung zu einem zukünftigen vergleichbaren Weg sowie RLB-intern die Erarbeitung von Maßnahmen zur Reduzierung der identifizierten Abweichungen.

Die unbereinigte Erstanalyse zum Gender Pay Gap bezieht sich auf das Gesamtunternehmen RLB Tirol mit seiner Betriebsstätte sowie seinen Bankstellen.

**4.13. GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG**

**GRI 406 Managementansatz**

Nichtdiskriminierung ist in der RLB Tirol ein zentrales Kriterium der Personalpolitik, sie findet sich in allen Aspekten der Personalpolitik wieder. Das zeigt sich auch in der Nachhaltigkeitsvision 2035 der RLB Tirol, die im Handlungsfeld Personal als Leitsatz formuliert: „Im Wissen um unsere Verantwortung leben wir einen gleichberechtigten und wertschätzenden Um-

gang mit allen Mitarbeiter:innen und stärken deren Fähigkeiten und Talente.“ Beispielhafte strategische Ziele aus der Nachhaltigkeitsvision 2035 sind die Gewährleistung einer inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Aus- und Weiterbildung für alle Mitarbeiter:innen und das Leben einer Atmosphäre in der RLB Tirol, die Diskriminierung verhindert, Chancengleichheit schafft und aus Wertschätzung Wertschöpfung generiert.

Zu den operativen Zielen zählen zum Beispiel eine nicht diskriminierende Kommunikation im Recruiting, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Vorstand und Aufsichtsrat, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf Ebene der Führungskräfte sowie die Evaluierung einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsservice Tirol, um Inklusion bei Stellenbesetzungen zu fördern.

Nichtdiskriminierung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der RLB Tirol. Im Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist klar festgelegt, dass das Unternehmen keinesfalls Diskriminierungen oder Belästigungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Bildung, Alter, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Geschlecht oder einer nicht nur vorübergehenden körperlichen bzw. geistigen Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen duldet. Die RLB Tirol verbietet daher beispielsweise erniedrigende Kommentare, respektlose Witze, unanständige Ausdrücke oder anzügliche Gesten in ihren Räumlichkeiten.

Eine weitere relevante interne Vorgabe der RLB Tirol zum Thema ist die durch den Vorstand beschlossene Gleichstellungsrichtlinie der RLB Tirol zur Gleichstellung aller Mitarbeiter:innen, beispielsweise von Frauen und Männern, Teilzeitarbeitnehmer:innen und Vollzeitmitarbeiter:innen, jungen und erfahrenen Mitarbeiter:innen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie der LGBTQI+. Die Richtlinie legt fest, dass sich die RLB Tirol zur weiteren Erhöhung der Vielfalt im Unternehmen auf Gleichstellung im Recruiting, Unterstützung der Berufstätigkeit von Frauen und Männern in qualifizierten Positionen durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Förderung der Weiterentwicklung von Frauen im Frauennetzwerk „frieda“, Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wo gemäß Jobprofil möglich, sowie Respekt im Miteinander fokussiert. Für das Handeln der Führungskräfte und Projektverantwortlichen in der RLB Tirol ist Sensibilität für das Thema Gleichstellung Grundlage und Voraussetzung.

Auswirkungen der internen Vorgaben beziehen sich auf die Region Tirol, weil alle Mitarbeiter:innen in dieser Region leben und arbeiten. Sowohl der Code of Conduct als auch die Gleichstellungsrichtlinie sind zur Einbindung der Mitarbeiter:innen auf der internen Informationsplattform working@Raiffeisen sowie auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

Bei Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen und interne Vorgaben können sich alle Mitarbeiter:innen an Vertrauenspersonen in der RLB Tirol wenden. Außerdem hat die RLB Tirol ein angemessenes Beschwerdemanagement eingerichtet und ein Hinweisgebersystem implementiert.

Zur Erreichung ihrer strategischen und operativen Ziele bei Nichtdiskriminierung sind in der RLB Tirol noch keine Maßnahmen oder Prozesse abgebildet, im Jahr 2023 möchte die RLB Tirol einen konkreten Fahrplan definieren.

**GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Im Berichtsjahr 2022 sind in der RLB Tirol keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

**4.14. GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN**

**GRI 407 Managementansatz**

Die RLB Tirol bekennt sich dazu, die Arbeitsrechte zu schützen. Die Betriebsrät:innen können sich immer frei versammeln und jederzeit eine Betriebsversammlung einberufen. Die Teilnahme an einer Versammlung zählt als Arbeitszeit und die Räumlichkeiten werden von der RLB Tirol jederzeit zur Verfügung gestellt.

Um alle Mitarbeiter:innen über wichtige Themen und Aktionen zu informieren, steht dem Betriebsrat die unternehmensinterne Plattform working@Raiffeisen zur Verfügung.

Im Jahr 2023 hat die RLB Tirol einen Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten entwickelt, der auf der Unternehmenswebsite abrufbar ist. Durch die Annahme einer Bestellung bzw. eines Auftrages verpflichten sich die Lieferant:innen und alle Subunternehmen, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze bzw. Anforderungen zu halten (siehe GRI 204 Managementansatz Beschaffungspraktiken).

Rund um Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen verpflichtet die RLB Tirol mit diesem Verhaltenskodex seither alle Lieferant:innen dazu, die Wahl von Arbeitnehmervertretungen, die Mitarbeit in solchen Vertretungskörpern und das Recht auf Gewerkschaftsbeitritt und Betriebsversammlungen nicht zu behindern.

**GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Im Berichtszeitraum wurden der RLB Tirol keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die Freiheits- oder Kollektivrechte hätten gefährden können.

**4.15. GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN**

**GRI 414 Managementansatz**

Nachhaltigkeit beinhaltet sowohl soziale als auch Umweltpunkte. Für den GRI-Standard „414 Soziale Bewertung der Lieferanten“ gelten damit die unter den Standards „GRI 204 Be-

schaffungspraktiken“ sowie „GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten“ beschriebenen Ziele und Maßnahmen – etwa zur Bewältigung des Themas oder zur Einbindung von Stakeholdern.

In der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 hat die RLB Tirol das strategische Ziel verankert, mindestens 90 % ihrer Produkte und Dienstleistungen nach anerkannten Nachhaltigkeitskriterien zu beschaffen. Verstärkte Zusammenarbeit mit sozialökonomischen Betrieben und die Berücksichtigung von sozialen Aspekten bei der Lieferant:innenbewertung sollen zu einer Stärkung der Menschenrechte in der Lieferkette beitragen.

Die lokalen Grenzen für das Thema geben der regionale Fokus und das Marktgebiet der RLB Tirol in Innsbruck und Umgebung sowie in den Bezirken Imst und Lienz per 31.12.2022 vor. Darüber hinaus ergeben sich Auswirkungen aus der Mitgliedschaft der RLB Tirol im Verein Raiffeisen Werbung Tirol (RWT), der bei Auftragsvergabe soziale Aspekte berücksichtigt und großen Wert auf die Einbindung sozialökonomischer Betriebe legt, welche menschenwürdige Arbeitsbedingungen, eine gerechte Entlohnung und eine nachhaltige Wirtschaftsweise garantieren.

Im Zuge der Errichtung des neuen Quartiers DAS RAIQA und des vorangehenden nachhaltigen Rückbaus der alten RLB-Zentrale schaffte die RLB Tirol im Rahmen eines Social-Urban-Mining-Projektes sozialen Mehrwert. Dabei wurden Baustoffabfälle und bewegliche Teile einem umfassenden Recycling zugeführt und die Umsetzung erfolgte in Zusammenarbeit mit den sozialökonomischen Betrieben ISSBA, Schindel & Holz und BauKarussell. Diese geben Benachteiligten und Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit, wieder in den Arbeitsmarkt hineinzufinden.

Im Jahr 2023 hat die RLB Tirol zur Verstärkung der positiven Auswirkungen beim Thema einen Verhaltenskodex für Lieferantinnen und Lieferanten entwickelt, der auf der Unternehmenswebsite abrufbar ist. Durch die Annahme einer Bestellung bzw. eines Auftrages verpflichten sich die Lieferant:innen und alle Subunternehmen, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze bzw. Anforderungen zu halten (siehe GRI 204 Managementansatz Beschaffungspraktiken).

Rund um soziale Themen verpflichtet die RLB Tirol mit diesem Verhaltenskodex seither alle Lieferant:innen dazu, ein sicheres, gesundes und nichtdiskriminierendes Arbeitsumfeld unter Einhaltung der Persönlichkeitsrechte zu bieten, Entlohnung und Arbeitszeit gerecht zu gestalten (Einhaltung gesetzlicher Mindestvorgaben und Regelungen) und Zwangs-, Kinder- und Schwarzarbeit zu unterlassen.

#### 4.16. GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN

##### GRI 418 Managementansatz

Das Bankgeheimnis wird durch die Verfassungsbestimmung des § 38 Bankwesengesetz (BWG) geregelt und verpflichtet Kreditinstitute zur Geheimhaltung von Informationen aus dem

Verhältnis zu ihren Kund:innen. Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein Grundrecht.

Die kontinuierliche Gewährleistung der Wahrung des Bankgeheimnisses sowie die Sicherstellung eines hohen Datenschutzniveaus bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch Einhaltung der Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Datenschutzgesetzes (DSG) sowie datenschutzrechtlich relevanter sondergesetzlicher Normen haben für die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG oberste Priorität. Als verlässlicher Partner sieht die RLB Tirol es als ihre Pflicht, die Privatsphäre jedes Einzelnen zu schützen und einen einheitlichen Standard im Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen. Unabhängig davon gewährleistet die RLB Tirol den Schutz der Daten juristischer Personen entsprechend der geltenden Gesetzeslage.

Die RLB Tirol verarbeitet personenbezogene Daten im Einklang mit den Bestimmungen des Bankgeheimnisses nach dem Bankwesengesetz, der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Datenschutzgesetz (DSG) sowie sondergesetzlicher Normen und passt ihr internes Datenschutzmanagementsystem (DSMS) laufend an Änderungen der Anforderungen an. Die Grundlage für die Umsetzung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben sind in der Datenschutzpolitik geregelt, die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten eine dem Stand der Technik entsprechende Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit fest schreibt. Hieraus abgeleitete Vorgaben in Prozessen, Handbüchern und sonstigen Regelungen sind für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend implementiert. Die Einhaltung der Regelungen wird durch regelmäßige Kontrollen durch die Datenschutzbeauftragte geprüft und nachvollziehbar dokumentiert.

In der RLB Tirol bestehen folgende Maßnahmen und Prozesse:

##### Datenschutzbeauftragte

Die Datenschutzbeauftragte belehrt die Mitarbeiter:innen über die Folgen einer Verletzung der implementierten Regelungen und über die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und sorgt für die regelmäßige Auffrischung des datenschutzrechtlichen Wissens und die Sicherstellung eines hohen diesbezüglichen Bewusstseins.

##### Datenschutz in der Zusammenarbeit mit Dritten

Verarbeiten Geschäftspartner:innen im Auftrag der RLB Tirol personenbezogene Daten, stellen diese die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben durch entsprechende vertragliche Verpflichtungen sicher, wie etwa durch Abschluss entsprechender Auftragsverarbeitungsvereinbarungen und den Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarungen.

##### Datenschutzinformation für Kund:innen

Kund:innen werden auf der Website der RLB Tirol unter der Rubrik „Datenschutz“ über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gemäß den Vorgaben der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) transparent informiert und

können mit der Datenschutzbeauftragten unter den dort angeführten Kontaktdaten jederzeit in Verbindung treten.

##### Maßnahmen zur Informationssicherheit

Zudem wurden Maßnahmen durch die Informationssicherheitsbeauftragte implementiert, um den Schutz aller Informationen zu gewährleisten: Alle Informationen bzw. Anwendungen werden vor der Verwendung in Bezug auf Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität klassifiziert, um ausreichende Vorkehrungen zur Schadensbegrenzung im laufenden Betrieb zu gewährleisten.

Diese Klassifizierungen und damit verbundene Maßnahmen stellen sicher, dass die Geschäftsanforderungen für die gemeinsame oder eingeschränkte Nutzung sowie die mit solchen Anforderungen verbundenen geschäftlichen Folgen berücksichtigt werden. Die Klassifizierung der von den IT-Systemen verarbeiteten Daten in Bezug auf ihre Vertraulichkeit und Integrität ist wesentliche Voraussetzung für die spätere Auswahl adäquater Sicherheitsmaßnahmen. Der bzw. die Eigentümer:in des Informationswertes ist dafür verantwortlich, die Klassifizierung ordnungsgemäß vorzunehmen, sie regelmäßig zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie aktuell und auf der richtigen Klassifizierungsstufe gehalten wird. Für jede Klassifizierungsstufe sind Verfahren zum Umgang definiert, welche die sichere Verarbeitung, Speicherung, Übertragung und Vernichtung enthalten.

##### Regelmäßige Kontrolle und Anpassung der Maßnahmen

Die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen wird im Zuge regelmäßiger Kontrollen durch die Datenschutzbeauftragte der RLB Tirol geprüft und nachvollziehbar dokumentiert. Sofern sich aus den Kontrollen allfällig erforderliche Maßnahmen zur Erhöhung der Datenschutzkonformität ergeben, werden diese den Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen durch die Datenschutzbeauftragte zur Umsetzung empfohlen und die Umsetzung kontrolliert. Somit ist eine kontinuierliche Anpassung der implementierten Maßnahmen zur Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit garantiert.

Der Stakeholderdialog erfolgt durch die Veröffentlichung der Richtlinien, Maßnahmen und Konzepte auf Kommunikationskanälen wie der Unternehmenswebsite der RLB Tirol und ihrem internen Informationssystem working@Raiffeisen sowie im Rahmen der regelmäßigen Kontrolle und Anpassung von Maßnahmen.

Die Auswirkungen des Schutzes der Kundendaten beziehen sich insbesondere auf die Region Tirol als Kernmarkt der RLB Tirol.

##### GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten

Im Geschäftsjahr 2022 hat die RLB Tirol zehn Beschwerden von externen Parteien in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten erhalten, welche von der RLB Tirol als

begründet anerkannt wurden. Zudem wurden 13 Fälle von Datenverlust, darunter ein Fall eines Datendiebstahls im Zusammenhang mit Kundendaten, ermittelt. Lediglich eine geringe Anzahl der Verletzungen stand in Zusammenhang mit Ereignissen der Vorjahre. Es gab keine Beschwerden von Aufsichtsbehörden im Zusammenhang mit der Verletzung des Schutzes der Kundendaten.

#### 4.17. EIGENER INDIKATOR: TRANSPARENZ

Ein wichtiger Eckpfeiler der nachhaltigen Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ist das Wertegerüst der RLB Tirol, das die neun Werte Kompetenz, Kundenzentrierung, Nachhaltigkeit, Nähe, Partnerschaftlichkeit, Regionalität, Transparenz, unternehmerisches Handeln und Zukunft gestalten umfasst. Dabei ist die Transparenz gemeinsam mit Zukunft gestalten, Regionalität und Partnerschaftlichkeit einer von vier Werten, die bei der Planung und Umsetzung der Nachhaltigkeit im Unternehmen leitend sind. Sie soll Fairness, Glaubhaftigkeit, Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit von Vorgängen, Maßnahmen und Entscheidungen ermöglichen. Transparenz ist außerdem ein grundlegendes und wesentliches Ziel der verantwortlichen Unternehmensführung der RLB Tirol und bestimmt Regeln, Gesetze und Verfahren des Unternehmens. Seriosität sowie gesetzeskonformes Handeln und Agieren sind in der RLB Tirol selbstverständlich und in jedem Bereich des Unternehmens seit jeher fest verankert.

Im Bereich Investor Relations informiert die RLB Tirol laufend, umfassend und zeitnah den Kapitalmarkt über die RLB Tirol, deren Entwicklung und ihren Geschäftserfolg. Aus diesem Grund stellt die RLB Tirol auf ihrer Website Informationen zu den Ratings der RLB Tirol, zu Emissionen (Prospekte, Nachträge und endgültige Bedingungen) und Deckungsstöcken sowie Basisinformationsblätter (Key Information Documents – „KIDs“) für sogenannte verpackte Anlageprodukte für Kleinanleger (Packaged Retail and Insurance-based Investment Products – „PRIIPs“) zur Verfügung. Transparenz bieten auf der Website der RLB Tirol im Weiteren die veröffentlichten Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Wertschöpfungsberichte sowie der Bereich „Allgemeine Geschäftsbedingungen und Rechtliche Informationen“ mit weiteren Offenlegungen. Der interne Ablauf der Offenlegung ist in Form eines Prozesses im Prozessportal der RLB Tirol verbindlich festgeschrieben.

Zusätzlich ist das Thema Transparenz in der RLB Tirol für den offenen Austausch mit verschiedenen Stakeholdern relevant. Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge ihrer Kund:innen dienen der RLB Tirol als wertvolle Basis für optimierte Prozesse und Innovationen, während sich fehlende Transparenz negativ auf die Reputation und die Wirtschaftstätigkeit der RLB Tirol auswirken könnte. In der RLB Tirol ist deshalb der Prozess Beschwerdemanagement installiert, über welchen Anliegen oder Beschwerden und Abhilfemaßnahmen routinemäßig ermittelt und behandelt werden. Dieses Verfahren ist im vorliegenden Datenbericht unter dem

Punkt „GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen“ näher beschrieben. Wie kritische Anliegen an das höchste Kontrollorgan der RLB Tirol übermittelt werden können, ist in diesem Datenbericht unter dem Punkt „2-16 Kommunikation kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan“ dargestellt.

Der gesamte Vorstand der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG legt großen Wert auf die strikte Einhaltung aller Gesetzesvorgaben. Dazu gehören auch eine entsprechende Erfüllung der Steuer- und Abgabepflichten sowie transparente und fristgerechte Steuerzahlungen. Zur klaren Verankerung dieser Unternehmensgrundsätze wurde der steuerliche Verhaltenskodex erlassen, der auf der Website der RLB Tirol veröffentlicht ist.

Ihr Transparenzversprechen erfüllt die RLB Tirol auch mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard, der umfangreiche Informationen zu wesentlichen GRI-Indikatoren enthält. Die RLB Tirol ist zu diesem noch nicht verpflichtet, will aber auch hier als Vorbild agieren. Transparenz bezüglich ihrer nachhaltigen Ausrichtung und Entwicklung schafft die RLB Tirol außerdem durch ein ESG Corporate Rating, auf das sie sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung vorbereitet.

**4.18. EIGENER INDIKATOR:  
MITARBEITER:INNENZUFRIEDENHEIT**

Die Mitarbeiter:innenzufriedenheit in der Raiffeisen-Landesbank Tirol AG ist hoch. Im Rahmen einer internen Umfrage im Jahr 2022 haben 92 % der Mitarbeiter:innen der RLB Tirol der Aussage zugestimmt, dass sie insgesamt mit ihrer Arbeit zufrieden sind (2019: 89 %). Die Abfrage erfolgte im Rahmen einer Umfrage zur Entwurfs- und Möblierungsplanung in den neuen Arbeitswelten der RLB, die im städtischen Quartier DAS RAIQA entstehen.

Die RLB Tirol errichtet dieses Quartier, das auch die neue Firmenzentrale der Bank beheimaten wird, in der Innsbrucker Adamgasse und bezieht ihre Mitarbeiter:innen in die Entwicklung der neuen Arbeitswelten mit ein. Eine erste Umfrage war bereits im Jahr 2019 durchgeführt worden, mit der zweiten Umfrage im Jahr 2022 nutzte die RLB Tirol die Chance, Erfahrungen der Mitarbeiter:innen aus der Arbeit in den Ersatzquartieren einfließen zu lassen, welche bereits viele Aspekte von New Work integrieren.

Zur hohen Mitarbeiter:innenzufriedenheit in der RLB Tirol tragen die Unternehmenskultur und Unternehmensprinzipien wesentlich bei. Man begegnet sich per Du und auf Augenhöhe, die Unternehmenskultur ist außerdem von gegenseitigem Respekt geprägt. In den Unternehmensprinzipien ist verankert, dass alle im Unternehmen gleichwertig und eigeninitiativ arbeiten und gemeinsam und vernetzt bestmögliche Lösungen für die Kundinnen und Kunden schaffen.

Im Rahmen einer unternehmensinternen Kulturbefragung erhebt die RLB Tirol seit 2023 regelmäßig, ob und wie gut im

Unternehmen die gemeinsam definierten Prinzipien für zielgerichtetes Handeln – „Eigeninitiative“, „Vernetzung“, „Anpassungsfähigkeit“, „Kundenzentrierung“ und „Gleichwertigkeit“ – gelebt werden. Die erste Messung im April 2023 brachte bei der Kennzahl eNPS (Employee Net Promoter Score), welche die Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit der RLB als Arbeitgeberin an Freunde und Bekannte misst, den hervorragenden Wert von 35.

Die RLB Tirol wird durch die Chancen der Digitalisierung und der gebotenen flexiblen Arbeitsstrukturen zur attraktiven Arbeitgeberin. So kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von zeitlicher und örtlicher Flexibilität aufgrund der variablen Arbeitszeit, der individuellen Teilzeitmodelle und des mobilen Arbeitens (bis zu 60 % der Normalarbeitszeit) profitieren.

Die RLB Tirol ist als Arbeitgeberin vielfach ausgezeichnet – etwa als „Top Arbeitgeber Österreich“, mit dem Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ oder als familienfreundliches Unternehmen im „Audit berufundfamilie“. Das Prädikat „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“ haben der RLB Tirol sowohl das Land Tirol als auch der Staat Österreich verliehen. Auf der Plattform für Arbeitgeberbewertungen „kununu“ hat die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG zum Stichtag 31.12.2022 146 Bewertungen von Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen, welche zu einer Arbeitgeberbewertung von 4,3 von 5 Sternen und einer Weiterempfehlungsrate von 94 % führen.

Eine attraktive Arbeitgeberin ist die RLB Tirol neben den bereits beschriebenen Aspekten von New Work auch aus diesen konkreten Gründen:

**Langfristige Jobperspektiven**

Aufgrund der Unternehmensgröße bieten sich in der RLB Tirol vielseitige Jobmöglichkeiten in unterschiedlichstem Beschäftigungsausmaß. Mit sehr individuellen Arbeitszeitmodellen – insgesamt bestehen im Unternehmen 81 verschiedene Teilzeitmodelle – nimmt die RLB Tirol besonders auf alle Wünsche bei der Arbeitszeiteinteilung Rücksicht. So ist eine Beschäftigungsmöglichkeit auch dann gewährleistet, wenn sich die Lebenssituation von Mitarbeiter:innen verändert. Entwicklungswünsche werden in den jährlich durchgeführten Mitarbeiter:innengesprächen besprochen.

**Vielseitige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**

Das professionelle Onboarding in der RLB Tirol kommt bei neuen Mitarbeiter:innen gut an. Zu diesem gehört auch, dass sich der gesamte Vorstand zum gegenseitigen Kennenlernen die Zeit für ein gemeinsames Mittagessen mit neuen Kolleg:innen in gemütlicher Atmosphäre nimmt. Neue Mitarbeiter:innen schult die RLB Tirol professionell ins Bankgeschäft ein und vermittelt je nach fachlicher Laufbahn weiterführende fachliche, persönliche und methodische Kenntnisse im eigenen Bildungszentrum in Innsbruck, am Raiffeisen Campus in Wien oder bei professionellen ex-

ternen Bildungsanbietern. Die Ausbildungspalette reicht von Tagesseminaren bis zum möglichen MBA-Abschluss. Mitarbeiter:innen, die berufsbegleitend studieren, unterstützt die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, indem sie die jährlich anfallenden Studiengebühren übernimmt.

**Kennzahlen Aus- und Weiterbildung**

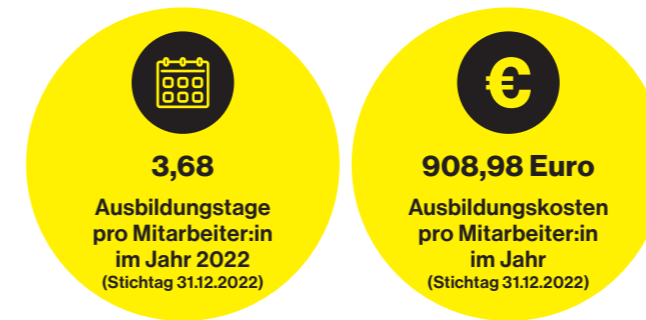


Abbildung 33: Angaben zu Kennzahlen Aus- und Weiterbildung

**Gesundheitsförderung**

Das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen haben für die RLB Tirol höchste Priorität. Deshalb bietet sie ihren Mitarbeiter:innen ein entsprechendes Umfeld und zahlreiche Maßnahmen und Angebote zur Förderung ihrer körperlichen und mentalen Gesundheit. Tragende Programme sind die betriebliche Gesundheitsförderung „RLB Vital – wir bewegen uns“ und die BetriebsSportGemeinschaft der RLB Tirol (siehe GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Träger des Gütesiegels „Audit berufundfamilie“ ist die RLB Tirol ohne Unterbrechung seit 2011. Wirksame Maßnahmen zur bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Privatem sind zum Beispiel die verlässliche Rückkehrmöglichkeit nach Karenz in den angestammten Bereich, das digitale Bildungsangebot, das Weiterbildung auch mit Familie möglich macht, oder die Möglichkeit, Führung auch in Teilzeit übernehmen zu können.

Von dieser Vielzahl an Benefits profitieren Mitarbeiter:innen der RLB Tirol:

Benefit	Wert (bei geldwerten Leistungen)
<b>Arbeitszeit</b>	
Home-Office im Ausmaß von bis zu 60 % der Normalarbeitszeit lt. Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“	
Home-Office-Pauschale (für etwaige Aufwendungen im Home-Office)	EUR 3,00 pro Home-Office-Tag für bis zu 100 Arbeitstage pro Jahr
Variable Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit	
Weitreichende Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung	

Benefit	Wert (bei geldwerten Leistungen)
Möglichkeit von Sonderurlaubstagen und unbezahlem Urlaub	- 3 Tage bei eigener Eheschließung bzw. eigener Eintragung der Partnerschaft - 1 Tag bei Eheschließung bzw. Eintragung der Partnerschaft von Geschwistern/Kindern, wenn der Tag auf einen Arbeitstag entfällt - 1-3 Tage bei Todesfall, je nach Verwandtschaftsgrad gestaffelt - 2 Tage bei Wohnungswechsel/Übersiedelung - 1 Tag für den Vater im Falle einer Geburt
Freistellungsmöglichkeit für Freiwilligenarbeit	
<b>Service für Mitarbeiter:innen</b>	
Betriebliches Gesundheitsmanagement „RLB Vital – wir bewegen uns“	Kostenlos für Mitarbeiter:innen
BetriebsSportGemeinschaft	Teilnahme gegen geringen Kostenanteil jährlich (Mitgliedsbeitrag, Sektionsbeitrag)
Betreuung durch die Betriebsärztin – anlassfallbezogen durch Arbeitspsychologin	Kostenlos für Mitarbeiter:innen
Finanzierung von Mitarbeiter:innenausflügen	Es finden ein Tagesausflug jährlich und ein Ausflug mit Nächtigung alle zwei Jahre statt
<b>Elternschaft/Karenz</b>	
Feedback-Gespräch vor Antritt Mutterschutz und Rückkehrmöglichkeit nach Karenz in den Bereich	
RLB-Kinderbetreuung am Josefitag (schulfreier Tag)	Kostenlos für Mitarbeiter:innen
<b>Geldwerte Leistungen</b>	
Essenszuschuss über Digibon	EUR 5,00/Essen
Fahrtkostenzuschuss	Erstattung günstigstes Ticket für Fahrt Wohnort – Betriebsstätte
Kinderzulage	Laut Gehaltstabelle Kollektiv-vertrag, seit 01.04.2023 derzeit mtl. EUR 161,42 brutto
Gehaltsverzicht für mehr Urlaub	1 Woche = Reduktion Jahresbruttobezug um 1,92 % 2 Wochen = Reduktion Jahresbruttobezug um 3,85 %
Mitarbeiter:innenkonditionen für Bankgeschäfte	Z. B. kostenloses Gehaltskonto
Zuschuss zur Krankenversicherung	Freibetrag bis EUR 300,00 jährlich
Beitragszahlung zur Valida Pensionskasse	Mtl. 3,35 % des Brutto-Entgelts ab Erreichen der Wartefrist (ist nach Ablauf von 4 Dienstjahren erreicht)

Benefit	Wert (bei geldwerten Leistungen)
Jubiläumsgeld ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit	Das Jubiläumsgeld der RLB Tirol beträgt (freiwillige erhöhte Zahlung gilt nur für Eintritte bis 31.12.2022) • nach 25 Dienstjahren: 2 Monatsgehälter (lt. KV 1,5 Monatsgehälter) • nach 35 Dienstjahren: 2 Monatsgehälter (lt. KV) • nach 40 Dienstjahren: 2 Monatsgehälter (lt. KV nicht vorgesehen – gilt nur für Eintritte bis 31.12.2022)
Zinsfreier Gehaltsvorschuss	Ersparnis wegen Entfall Zinsen für eine Finanzierung (max. EUR 7.300,00, abhängig vom Beschäftigungsmaß)
Diverse Ermäßigungen und Gutscheine	Für den Einkauf im Tiroler Handel
<b>Personalentwicklung</b>	
Weitreichende Aus- und Weiterbildungsangebote	
Umfassende Bankausbildung	
Bereitstellung von Instrumenten zur Personalentwicklung	
Entwicklungsplanung auf Basis mehrstufiger Berufsbilder	
Einheitliche Ausbildung für Nachwuchsführungskräfte	
Strukturierte Begleitung und Entwicklung bestehender Führungskräfte	
Coaching/Mentoring für (neue) Führungskräfte	
Feedback-Gespräch bei Austritt	
Möglichkeit von Führungstätigkeit auch in Teilzeit	

Abbildung 34: Angaben zu Benefits für Mitarbeiter:innen in der RLB Tirol



## 5. GRI-Inhaltsindex

<b>Anwendungserklärung</b>	Die Raiffeisen-Landesbank Tirol AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet (abweichende Geschäftsjahre sind unter GRI 2-4 vermerkt).
<b>Verwendeter GRI 1</b>	GRI 1: Grundlagen 2021
<b>Anwendbarer GRI-Branchenstandard</b>	Standards für Finanzdienstleistungssektoren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht verfügbar

GRI STANDARD/ ANDERE QUELLE	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG			GRI-SEKTOR- STANDARD REF.-NR.
			AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERKLÄRUNG	
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>						
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-1 Organisationsprofil	6				
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6				
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	6				
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	6				
	2-5 Externe Prüfung	6				
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7				
	2-7 Angestellte	8	b. iii.	Nicht anwendbar	Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten nach Geschlecht und Region. Diese Angabe ist für die RLB Tirol nicht relevant, weil für jede:n Angestellte:n ein Arbeitsausmaß definiert ist.	
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	8				
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	9				
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	9				
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	9				
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	9				
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	10				
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	10				

GRI STANDARD/ ANDERE QUELLE	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG			GRI-SEKTOR- STANDARD REF.-NR.
			AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERKLÄRUNG	
	2-15 Interessenkonflikte	10				
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	10				
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	11				
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	11				
	2-19 Vergütungspolitik	11				
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	11				
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	11				
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	12				
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	12				
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	12				
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	12				
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	13				
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	13				
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13				
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	13				
	2-30 Tarifverträge	14				
<b>WESENTLICHE THEMEN</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	GRI 3: Wesentliche Themen 2021	15				
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	17				
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	18				
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	18				
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	18				
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	19				

GRI STANDARD/ ANDERE QUELLE	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG			GRI-SEKTOR- STANDARD REF.-NR.
			AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERKLÄRUNG	
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	19				
<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	19				
<b>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	20				
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	20				
<b>Beschaffungspraktiken</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	20				
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	21				
<b>Antikorruption</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	21				
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	22				
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22				
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	22				
<b>Energie</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	22				
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	23	c. iv. und d.	Nicht anwendbar	c. iv.: Dampf ist in der RLB Tirol nicht relevant; d. Verkaufter Strom, verkaufte Wärmeenergie, verkaufte Kühlenergie und verkaufter Dampf sind in der RLB Tirol nicht relevant.	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		gesamter Indikator	Nicht anwendbar	Im Bankbetrieb kommen keine energieintensiven Vorprodukte oder Produktionsverfahren zum Einsatz.	
	302-3 Energieintensität	24				
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	24				
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		gesamter Indikator	Nicht anwendbar	Im Bankbetrieb kommen keine energieintensiven Produkte oder Produktionsverfahren zum Einsatz.	

GRI STANDARD/ ANDERE QUELLE	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG			GRI-SEKTOR- STANDARD REF.-NR.
			AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERKLÄRUNG	
<b>Emissionen</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	24				
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	25	c.	Nicht anwendbar	Es gibt keine biogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen.	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	25	b.	Nicht anwendbar	Die RLB Tirol hat keine marktbasierende Methodik (versorgerspezifische Emissionsfaktoren) angewendet. Die RLB Tirol berechnet die Treibhausgasemissionen mit standortbasierten Emissionsfaktoren.	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	26	c.	Nicht anwendbar	Es gibt keine biogenen CO <sub>2</sub> -Emissionen.	
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	27				
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	27	gesamter Indikator	Information nicht verfügbar/unvollständig	Die RLB Tirol hat im Jahr 2022 noch keine Maßnahmen umgesetzt, um die Treibhausgasemissionen zu senken. Der geplante Start zur Maßnahmenumsetzung erfolgt im Jahr 2023.	
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		gesamter Indikator	Nicht anwendbar	Die RLB Tirol emittiert keine wesentlichen Mengen an Ozon abbauenden Substanzen.	
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		gesamter Indikator	Nicht anwendbar	Die RLB Tirol emittiert keine wesentlichen Mengen an Luftemissionen.	
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	27				
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		gesamter Indikator	Information nicht verfügbar/unvollständig	Im Berichtsjahr gab es keine neuen Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden.	
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		gesamter Indikator	Information nicht verfügbar/unvollständig	Diese Informationen bzw. Daten von Lieferant:innen sind noch nicht verfügbar.	
<b>Aus- und Weiterbildung</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	33				
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte	34				
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	34				

GRI STANDARD/ ANDERE QUELLE	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG			GRI-SEKTOR- STANDARD REF.-NR.
			AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERKLÄRUNG	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	35				
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	35				
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	36	b.	Information nicht verfügbar/unvollständig	Bei den Angestelltenkategorien wurde für die Berichterstattung 2022 zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften unterschieden. Ab 2023 werden dann zusätzlich auch 3 unterschiedliche Managementkategorien ausgewertet.	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	36	a.	Information nicht verfügbar/unvollständig	Bei den Angestelltenkategorien wurde für die Berichterstattung 2022 zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften unterschieden. Ab 2023 werden dann zusätzlich auch 3 unterschiedliche Managementkategorien ausgewertet.	
<b>Nichtdiskriminierung</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	36				
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	37	b.	Nicht anwendbar	Nicht relevant aufgrund von 0 Vorfällen im Berichtsjahr 2022.	
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	37				
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		gesamter Indikator	Information nicht verfügbar/unvollständig	Im Berichtsjahr gab es keine neuen Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien geprüft wurden.	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		gesamter Indikator	Information nicht verfügbar/unvollständig	Diese Informationen bzw. Daten von Lieferant:innen sind noch nicht verfügbar.	
<b>Schutz der Kundendaten</b>						
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	38				
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	39				



## 6. Abbildungsverzeichnis

Seite	Abbildung Nr.	Beschreibung
8	Abbildung 1	Angaben zu Angestellten nach Geschlecht und Region
8	Abbildung 2	Angaben zu unbefristeten Angestellten nach Geschlecht und Region
8	Abbildung 3	Angaben zu befristeten Angestellten nach Geschlecht und Region
8	Abbildung 4	Angaben zu vollzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region
8	Abbildung 5	Angaben zu teilzeitbeschäftigten Angestellten nach Geschlecht und Region
9	Abbildung 6	Angaben zu Arbeiter:innen nach Geschlecht und Region
11	Abbildung 7	Angaben zur Verteilung fester und variabler Vergütung Leitungsorgan und zweite Managementebene
15	Abbildung 8	Prozess Wesentlichkeitsanalyse RLB Tirol
18	Abbildung 9	Angaben zu unmittelbar erzeugtem und ausgeschüttetem wirtschaftlichem Wert
23	Abbildung 10	Angaben zum Energieverbrauch 2021
24	Abbildung 11	Angaben zur Energieintensität 2021
25	Abbildung 12	Angaben zu Scope-1-Emissionen
25	Abbildung 13	Angaben zu Scope-2-Emissionen
26	Abbildung 14	Angaben zu Scope-3-Emissionen
27	Abbildung 15	Angaben zu direkten THG-Emissionen
27	Abbildung 16	Angaben zu indirekten THG-Emissionen
28	Abbildung 17	Angabe zu Zielen im Bereich Personal aus Strategie und Nachhaltigkeitsstrategie
29	Abbildung 18	Angaben zur Fluktuation
29	Abbildung 19	Angaben zur Dienstzugehörigkeit
30	Abbildung 20	Angaben zur Elternzeit
30	Abbildung 21	Angabe zur Rückkehrate
32	Abbildung 22	Angaben zu vom RLB-internen Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfassten Mitarbeiter:innen
33	Abbildung 23	Angaben zu Unfällen und Verletzungen von Angestellten im Unternehmen
33	Abbildung 24	Angaben zu Unfällen und Verletzungen von Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind
34	Abbildung 25	Angaben zu Maßnahmen zur Erhöhung positiver Auswirkungen bei Aus- und Weiterbildung
34	Abbildung 26	Angaben zu durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter:in nach Angestelltenkategorien
34	Abbildung 27	Angabe zu Weiterbildungsstunden 2022
34	Abbildung 28	Angabe zur Kostenübernahme für Weiterbildungen
35	Abbildung 29	Angabe zum Anteil der Mitarbeiter:innen, die regelmäßige Beurteilung erhalten
36	Abbildung 30	Angaben zur Diversität in Kontrollorganen
36	Abbildung 31	Angaben zur Diversität unter Angestellten
36	Abbildung 32	Angaben zum unbereinigten Gender Pay Gap auf Basis einer Erstanalyse
41	Abbildung 33	Angaben zu Kennzahlen Aus- und Weiterbildung
41/42	Abbildung 34	Angaben zu Benefits für Mitarbeiter:innen in der RLB Tirol

48

49

## Impressum

**Herausgeber und Verleger:** Raiffeisen-Landesbank Tirol AG, Adamgasse 1–7, Postfach 543, 6021 Innsbruck, Austria  
 Telefon: +43 (0)512 5305-0, Telefax Inland: +43 (0)512 5305-22938, S.W.I.F.T.-Code: RZTIAT22, Email: info@rlb-tirol.at,  
 Internet: www.rlb-tirol.at

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der RLB Tirol AG steht ausschließlich als digitales Produkt zur Verfügung.

**Inhalt:** RLB Tirol; Nachhaltigkeitsmanagement, Raiffeisen-Kommunikation

**Grafisches Konzept und Satz:** eco.nova clp

**Bildnachweis nach Seiten:** Adobe Stock (Cover, 17, 42), Raiffeisen/Oss (5)

© 2023, Raiffeisen-Landesbank Tirol AG

Alle Rechte vorbehalten

