

DER MENSCH IST DAS ZIEL:

EIN BERICHT ÜBER DIE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER RZB GROUP.



DER MENSCH IST DAS ZIEL:

EIN BERICHT ÜBER DIE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER RZB GROUP.

CR-BERICHT 2008

Inhaltsverzeichnis

Berichtsbeschreibung	6
Vorwort	8
<hr/>	
1 Wer wir sind	11
1.1 Die RZB-Gruppe	11
1.2 Corporate Responsibility in der RZB-Gruppe	15
1.3 Wofür wir stehen	19
<hr/>	
2 Zukunft braucht Herkunft	23
2.1 Die Raiffeisen Bankengruppe Österreich: Tradition und eine über 100-jährige Erfolgsgeschichte	23
2.2 Das Giebelkreuz – eine wertvolle Marke	26
2.3 Die RZB-Gruppe – ein dynamischer Pionier	26
2.4 „Wir sind Raiffeisen“	28
2.5 Ziele und Maßnahmen	29
<hr/>	
3 Wir kommen um zu bleiben	31
3.1 Langfristige Strategien und Stabilität	31
3.2 Verantwortung gegenüber der Gesellschaft	33
3.3 Verantwortung gegenüber der Umwelt – Das Haus „Am Stadtpark 9“	38
3.4 Raiffeisen Klimaschutz-Initiative	42
3.5 Ziele und Maßnahmen	43
<hr/>	
4 Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg	45
4.1 Die Erfolge unserer Kunden sichern unser Unternehmen	45
4.2 Berücksichtigung ökologischer und gesellschaftlicher Aspekte	46
4.3 Langfristige Kundenbeziehung vor kurzfristiger Gewinnmaximierung	49
4.4 Kundennähe – der Schlüssel zum Erfolg	51
4.5 Ziele und Maßnahmen	53
<hr/>	
5 Die Besten werden besser mit uns	55
5.1 Unsere Mitarbeiter	55
5.2 Human Resources Management in der RZB-Gruppe	56
5.3 Herausforderungen	56
5.4 Fordern, fördern und gemeinsam verwirklichen	56
5.5 Empowern statt auspowern	58
5.6 Miteinander und füreinander	59
5.7 Ziele und Maßnahmen	61
<hr/>	
6 Vielfalt statt Einfalt	63
6.1 Stolz auf Tradition und kulturelle Identität	63
6.2 Chancengleichheit in der RZB-Gruppe	64
6.3 Chancengleichheit in der Gesellschaft	66
6.4 Vielfalt, nicht Gleichförmigkeit	66
6.5 Ziele und Maßnahmen	68

7	Anhang	69
7.1	Wirtschaftliche Kennzahlen	69
7.2	Beteiligungen der RZB-Gruppe	70
7.3	Nachhaltigkeitsprogramm	70
7.4	GRI-Index	72
7.5	Glossar	77

Grafiken- und Tabellenverzeichnis

Grafik 1:	Länder-Repräsentanzen der RZB-Gruppe	11
Grafik 2:	Organigramm der RZB-AG	12
Grafik 3:	Stufen des gesellschaftlichen Engagements	16
Grafik 4:	Struktur der Raiffeisen Bankengruppe	25
Grafik 5:	Genetischer Code der Marke Raiffeisen	27
Grafik 6:	Aufbau des Netzwerkes	27
Grafik 7:	Gesamter Energieverbrauch	39
Grafik 8:	Herkunft der Mitarbeiter der RZB-Gruppe am Standort Wien	68
Tabelle 1:	Aktionärsverzeichnis der RZB	26
Tabelle 2:	Aktuelles RZB-Rating	26
Tabelle 3:	Marktposition der RI-Gruppe in Zentral- und Osteuropa	32
Tabelle 4:	Entwicklung der Geschäftsstellen in Zentral- und Osteuropa	32
Tabelle 5:	Bilanzsummen- und Einlagenwachstum der ZAO Raiffeisenbank	32
Tabelle 6:	Finanzströme an Stakeholder	34
Tabelle 7:	Löhne/Gehälter und soziale Abgaben nach Geschäftssegmenten der RZB-Gruppe	34
Tabelle 8:	Entwicklung der Steuern von Einkommen und Ertrag	35
Tabelle 9:	Freiwillige finanzielle Unterstützung der RZB	35
Tabelle 10:	Abfallaufkommen pro Mitarbeiter	40
Tabelle 11:	Papierverbrauch pro Mitarbeiter	40
Tabelle 12:	Reinigungsmitelesatz	40
Tabelle 13:	Veränderung des Geschäftsverkehrs	41
Tabelle 14:	CO ₂ -Ausstoß für Strom und Raumwärme	41
Tabelle 15:	Kundensegmente der RZB-Gruppe	46
Tabelle 16:	Entwicklung Leasing-Volumen für saubere Energie	47
Tabelle 17:	Entwicklung der Retailkunden	48
Tabelle 18:	Entwicklung der Ausfallsquote	49
Tabelle 19:	Kredite der RBG an inländische nichtfinanzielle Unternehmen in Mio. Euro	50
Tabelle 20:	Mitarbeiterentwicklung der RZB-Gruppe	55
Tabelle 21:	Aufteilung Mitarbeiter nach Regionen	55
Tabelle 22:	Durchschnittsalter der Mitarbeiter	55
Tabelle 23:	Fluktuationsrate	56
Tabelle 24:	Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeiter	57
Tabelle 25:	Krankenstandstage in der RZB	60
Tabelle 26:	Teilzeitbeschäftigte in der RZB	60
Tabelle 27:	Entwicklung des jährlichen Volumens von Murabaha-Finanzierungen in der RZB	64
Tabelle 28:	Vergleich der Grundgehälter von Frauen und Männern der RZB am Standort Wien	65
Tabelle 29:	Anteil der Frauen in Führungspositionen der RZB am Standort Wien	65
Tabelle 30:	Wesentliche Beteiligungen	70

Berichtsbeschreibung

Das vorliegende Dokument ist der Corporate-Responsibility-Bericht (CR-Bericht) der RZB-Gruppe. Dieser wird nunmehr regelmäßig publiziert. Der Bericht ist auch in englischer Sprache im Internet unter www.rzb.at/corporateresponsibility/en und www.ri.co.at abrufbar.

Der CR-Bericht gibt einen Überblick über unsere Unternehmensgrundsätze sowie die vielfältigen Corporate-Responsibility-Aktivitäten der gesamten Gruppe. Zusätzlich ist er auch als Orientierungs- und Bezugspunkt für unsere über 66.600 Mitarbeiter gedacht. Er zeigt, was wir bisher erreicht haben und eröffnet einen Ausblick auf künftige Ziele.

Inhaltlich orientiert sich dieser Bericht am internationalen GRI-Standard (Global Reporting Initiative, in der aktuellen Richtlinie G3, Financial Services Sector Supplement), in seinem Aufbau folgt er unseren Prinzipien:

- Zukunft braucht Herkunft
- Wir kommen um zu bleiben
- Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg
- Die Besten werden besser mit uns
- Vielfalt statt Einfalt

Diese Prinzipien orientieren sich an ursprünglichen Werten der Raiffeisen-Idee, finden als zeitgemäße Neuinterpretation Eingang in die Welt der RZB-Gruppe und verbinden die RZB ideell mit ihren Eigentümern aus der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG).

Die Gewichtung der Themen in diesem Bericht kam durch ein internes Projekt sowie Workshops und Interviews mit RZB-Mitarbeitern und Führungskräften zustande. Berücksichtigung finden zudem Ergebnisse und Erkenntnisse aus Gesprächen mit Vertretern von Non-Government-Organisationen.

Die angeführten Beispiele stellen nur eine exemplarische Auswahl unserer zahlreichen und vielfältigen Projekte und Initiativen dar. Sie wurden ausgesucht, weil sie die strategische Ausrichtung der RZB-Gruppe besonders gut unterstreichen.

Sämtliche Informationen und Daten wurden gemeinsam mit den verantwortlichen Kollegen in den jeweiligen Konzernbereichen erhoben. Da die RZB-Gruppe in den letzten Jahren rasant gewachsen ist, können wir in diesem Bericht noch nicht für alle Teilbereiche unserer Gruppe die angestrebte Datenquantität und -qualität liefern. Durch die dynamische Entwicklung der Raiffeisen International und ihrer Netzwerkbanken konnte zudem noch kein entsprechendes Reportingsystem für Mitarbeiterdaten oder ökologische Kennzahlen erstellt werden. Vorhandene Lücken werden wir für die künftigen CR-Berichte bestmöglich zu schließen versuchen.

Der Stichtag für unseren Bericht ist der 31.12.2008. Zum Jahresultimo liegen auch die Geschäftsberichte von der RZB (<http://gb2008.rzb.at>) und RI (<http://gb2008.ri.co.at>) auf.

Der Bericht erfasst grundsätzlich die gesamte RZB-Gruppe, in wichtigen Teilen aber auch eingeschränkt die RZB AG sowie den Subkonzern RI-Gruppe.

Im Bericht verwenden wir folgende unternehmensbezogenen Abkürzungen:

RZB

Raiffeisen Zentralbank Österreich AG

RI

Raiffeisen International Bank-Holding AG

RZB-Gruppe

Zur RZB-Gruppe zählen neben der RZB alle Beteiligungen, die in den Konzernabschluss der RZB voll konsolidiert werden (siehe Geschäftsbericht der RZB 2008, Seite 240 ff). Zur inhaltlichen Abrundung beziehen wir uns teilweise auch auf Tochterunternehmen, die „at equity“-konsolidiert werden.

RI-Gruppe

Die RI-Gruppe oder Raiffeisen International mit der RI AG an der Spitze ist der wichtigste vollkonsolidierte Teilkonzern der RZB-Gruppe mit Netzwerkeinheiten in 17 Märkten Zentral- und Osteuropas.

RBG

Die dreistufig aufgebaute Raiffeisen Bankengruppe Österreich besteht aus den autonomen und lokal tätigen Raiffeisenbanken („Raiffeisenbanken“, Primärstufe, 1. Stufe), den ebenfalls selbstständigen und regional agierenden Raiffeisen-Landeszentralen (Hauptaktionäre der RZB, 2. Stufe) sowie der RZB (Spitzeninstitut der RBG, 3. Stufe).

Diese Publikation wendet sich an Frauen und Männer gleichermaßen. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Formulierungen.

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren!

Die RZB-Gruppe legt ihren Corporate-Responsibility-Bericht zum 31.12.2008 vor. Dieser Report richtet sich an alle Interessierten, die sich ein Bild über die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten machen möchten. Im Besonderen sprechen wir auch unsere 66.600 Kollegen in der RZB-Gruppe an. Sie lesen hier, welchen Werten wir uns verpflichtet fühlen und wie wir unsere unternehmerische Verantwortung leben.

Wer wir sind.

Die RZB-Gruppe gehört mit einer Bilanzsumme von EUR 156,9 Mrd. und einer Präsenz in mehr als 36 Ländern der Welt zu den 100 größten Banken der Welt. Die RZB ist das Spitzeninstitut der genossenschaftlich organisierten Raiffeisen Bankengruppe Österreich, der größten Bankengruppe des Landes, deren nachhaltige Unterstützung unsere Erfolge erst möglich macht. Gemeinsam arbeiten wir unter dem Giebelkreuz – Markenzeichen einer Organisation, die Friedrich Wilhelm Raiffeisen vor rund 140 Jahren gegründet hat und heute aus Österreich sowie Zentral- und Osteuropa nicht mehr wegzudenken ist.

Wofür wir stehen.

Unser Selbstverständnis haben wir in fünf Prinzipien definiert. Sie bringen unsere traditionellen Wurzeln wie auch unsere Dynamik und Internationalität zum Ausdruck. In diesem Bericht ist jedem Prinzip ein Kapitel gewidmet. Auch wenn die RZB selbst nie in der Rechtsform einer Genossenschaft war, setzen wir unabhängig von der Rechtsform bis heute genossenschaftliche Prinzipien konsequent um.

Die Raiffeisen-Idee ist zeitlos und aktuell zugleich. Corporate Responsibility heißt für uns als Unternehmen, in all unseren Agenden verantwortlich zu handeln – auch, wenn die gesellschaftlichen Probleme nunmehr andere sind als zu Zeiten der Gründung unserer Organisation in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Stolz auf unsere Geschichte und Tradition setzen wir „Corporate Responsibility“ mit „Wirtschaften à la Raiffeisen“ gleich – als zeitgemäßes Bekenntnis zu den nachhaltigen Ideen Friedrich Wilhelm Raiffeisens, der einst die Hilfe zur Selbsthilfe mittels Gründung von Genossenschaften als Gebot der Stunde erkannte und umsetzte.

Beispielhaft darf ich auf einige wichtige Meilensteine der RZB-Gruppe der letzten Jahre verweisen:

- Kommerzbank Nr.1 in Österreich und aufstrebende Retailbank in Zentral- und Osteuropa mit mehr als 14,7 Mio. Kunden.
- Aufbau eines Finanzdienstleistungs-Netzwerks in 17 Märkten Zentral- und Osteuropas mit mehr als 3.250 Filialen und mehr als 66.600 Mitarbeitern als Beitrag zum Aufbau wirtschaftlichen Wohls in dieser Region.
- Schaffung von rund 650 neuen hochwertigen Arbeitsplätzen alleine am Standort Wien seit 2005.
- Trotz Konzernstruktur klares Bekenntnis zur Regionalität. Wir sind in all unseren Heimmärkten lokale Banken. Dies spiegelt sich etwa im hohen Anteil lokaler Führungskräfte wider.

- Aktive Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch zahlreiche Projekte und namhafte Unterstützungsleistungen.

Herausforderungen und Ziele.

Die nächsten Jahre werden für die RZB-Gruppe wesentliche Herausforderungen mit sich bringen, denen wir uns mit großem Optimismus stellen und die wir erfolgreich meistern werden:

- Wir behalten unseren Erfolgskurs der letzten Jahre bei: Ziel, die führende Bankengruppe in Österreich sowie Zentral- und Osteuropa zu sein.
- Wir verankern uns weiter in unseren Heimmärkten in Österreich sowie Zentral- und Osteuropa.
- Wir begeistern unsere Kunden durch hohe Dienstleistungs- und Produktqualität sowie partnerschaftlichen Umgang.
- Wir fördern und binden unsere Mitarbeiter durch eine attraktive Arbeitgebermarke.
- Wir stärken die gemeinsame Unternehmenskultur in der RZB-Gruppe auf Basis unserer Wurzeln und Geschichte.

Uns ist bewusst, dass die RZB-Gruppe aufgrund des so dynamischen Wachstums der letzten Jahre regionale Unterschiede im Umsetzungsgrad von CR-Maßnahmen aufweist. Sofern rechtlich, wirtschaftlich und kulturell möglich, arbeiten wir an deren Ausgleich.

Der RZB-Vorstand bekennt sich vollinhaltlich zu den Raiffeisen-Prinzipien und zur Umsetzung der angeführten Ziele. Vor allem in derart turbulenten Zeiten ist es wichtig, seine Grundüberzeugung nicht zu vergessen, sondern sich seiner Stärken zu besinnen und das Bekenntnis zu nachhaltiger Wirtschaft zu leben.

Ihr

Dr. Walter Rothensteiner
Generaldirektor RZB

WILLKOMMEN BEI DER BANK
MIT DER HÖCHSTEN KUNDENZUFRIEDENHEIT.



KAPITEL 1

1. Wer wir sind

1.1 Die RZB-Gruppe

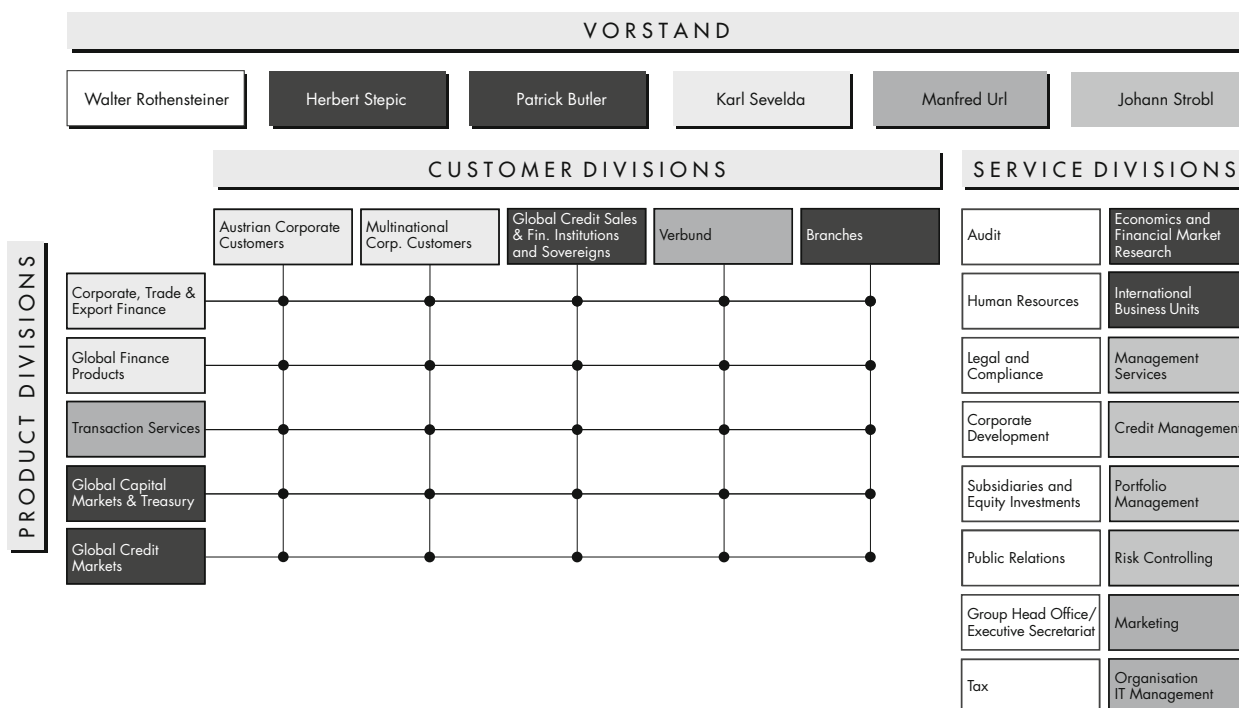
Die RZB ist das Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich, der größten Bankengruppe im Land. Mit einem Marktanteil von 16,3% sind wir die führende Kommerz- und Investmentbank. Als einziges österreichisches Institut erstreckt sich unser Geschäftsstellennetzwerk über alle wichtigen Finanzmetropolen der Welt: London, New York, Singapur und Peking. In Summe zählt die RZB-Gruppe zum Berichtszeitpunkt in 36 Ländern Niederlassungen (> Grafik 1).

Einen besonderen Schwerpunkt setzen wir seit Mitte der 1980er-Jahre in Zentral- und Osteuropa (CEE). Über unsere börsennotierte Tochter Raiffeisen International betreiben wir eines der größten Bankennetzwerke in CEE.

17 Märkte dieser Wachstumsregion werden durch unsere Tochterbanken, Leasingfirmen und eine Reihe anderer Finanzdienstleistungsunternehmen abgedeckt. Das bedeutet in Zahlen: über 3.230 Geschäftsstellen (RZB-Gruppe gesamt: 3.251) mit mehr als 14,7 Millionen Kunden.

Grafik 1: Länder-Repräsentanzen der RZB-Gruppe



Grafik 2: Organigramm der RZB-AG

In Österreich hält die RZB strategische Beteiligungen. Damit sichern und stärken wir die Marktposition der RZB und der RBG. Neben der Raiffeisen Centrobank AG sind die Raiffeisen-Leasing Österreich GmbH sowie die RSC Raiffeisen Daten Service Center GmbH Beispiele vollkonsolidierter Beteiligungen.

Die RZB selbst ist nach dem Matrix-Prinzip organisiert. Unterschiedliche Kunden-, Produkt- und Servicebereiche ergeben im Zusammenspiel eine schlagkräftige Organisation (> Grafik 2).

Die letzten Jahre waren von einer besonderen Dynamik geprägt. So konnten wir die Mitarbeiteranzahl in der RZB-Gruppe per 31.12.2008 auf über 66.600 erhöhen.

1.1.1 Entwicklung der Geschäftstätigkeit

Vor dem schwierigen Hintergrund einer verschärften Finanzkrise zeigte die RZB auch 2008 eine solide Entwicklung. Durch ein ausgezeichnetes operatives Geschäft absorbierte die RZB die negative Wirkung der Finanzkrise vollständig und aus eigener Kraft.

Die RZB nahm angesichts des geänderten Umfelds die nötigen Weichenstellungen vor. Da im Markt höhere Kapitalquoten als nötig betrachtet wurden, hat die RZB mit Hilfe ihrer Aktionäre im Jahr 2008 ihre Kernkapitalbasis substanziell gesteigert. Damit konnten Wettbewerbsnachteile verhindert werden. Gleichzeitig passte sie ihr Wachstum an die veränderte Refinanzierungsbasis an, weil der Kapitalmarkt nicht mehr wie gewohnt funktioniert. Trotz Konjunkturabschwächung bieten unsere Heimmärkte Österreich sowie Zentral- und Osteuropa weiterhin exzellente Chancen, die wir dank unserer guten Positionierung auch in Zukunft nutzen werden.

Klarer Geschäftsschwerpunkt der RZB-Gruppe bleibt neben Österreich weiterhin auch Zentral- und Osteuropa (CEE). In Österreich hat die RZB zentrale Bedeutung für den Markt. Sie ist eine führende Kommerzkundenbank und Spitzeninstitut der RBG. Das Geschäft mit Firmenkunden ist die tragende Säule des Österreichgeschäfts der RZB. Es entwickelte sich auch 2008 ausgezeichnet.

In CEE war die RZB-Gruppe nicht nur Pionier in der Erschließung und Modernisierung der Bankenmärkte, sondern ist mittlerweile die zweitgrößte regionsweit agierende Bank. Der CEE-Fokus basiert auf einem nachhaltigen Bekenntnis zur Region, das auch durch kurzfristige Rückschläge nicht zu erschüttern ist. Die RZB-Gruppe hat etwa nach der Russlandkrise 1998 trotz negativer Einschätzung durch die Ratingagenturen als erste internationale Bank ihre lokale Tochter rekapitalisiert. In den Folgejahren hat die RZB-Gruppe eine unerreichte geografische Diversifikation erlangt und eines der stärksten Banknetzwerke in CEE errichtet. Die Gesamtzahl der Kunden in CEE erhöhte sich bis zum 31.12.2008 auf mehr als 14,7 Mio.

Zum Jahresultimo 2008 betrug die Bilanzsumme der RZB-Gruppe EUR 156,9 Mrd. Das operative Geschäft der RZB-Gruppe gestaltet sich weiterhin ausgezeichnet. Obwohl das ihm zurechenbare Handelsergebnis krisenbedingt zurückging, hat das Betriebsergebnis sogar den Rekordwert des Vorjahres übertroffen und liegt nunmehr bei EUR 2.788 Mio. Da die Erträge höhere Zuwächse aufweisen als die Kosten, verbessert sich auch die Cost/Income Ratio um 4,1 Prozentpunkte auf 52,8%.

Während das operative Ergebnis ein Rekordniveau erreichte, sorgten die Folgen der Finanz- und Bankenkrise für einen Rückgang beim Jahresüberschuss. In der RZB-Gruppe fiel in Folge der Krise der Jahresüberschuss vor Steuern um 60% von EUR 1.485 Mio. auf EUR 597 Mio. – z.B. durch Marktbewertungen von Wertpapieren und Finanzinstrumenten, Lehman und den Zusammenbruch isländischer Banken.

Der Jahresüberschuss vor Steuern sank daher um 59,8% auf EUR 597 Mio. und der Jahresüberschuss nach Steuern um 63,7% auf EUR 432 Mio. Der um 93,8% verringerte Jahresüberschuss nach Steuern und Minderheitsanteilen belief sich auf EUR 48 Mio. Für den gegenüber dem Vorsteuerergebnis stärkeren Rückgang sind einerseits die höhere Steuerlast und andererseits die Beteiligung von Minderheitsaktionären an den gewinnstarken Konzernunternehmen verantwortlich.

Die gesamten Eigenmittel der RZB-Gruppe stiegen um 4,9% auf EUR 10,8 Mrd. Maßgeblich haben die Aktionäre der RZB zur Eigenmittelausstattung beigetragen.

Eigenmittel-Maßnahmen 2008:

- 7. September 2008:
EUR 250 Mio. (Private Placement an Partizipationskapital DZ Bank)
- November 2008:
Kapitalerhöhung um EUR 165 Mio. (gezeichnet durch bestehende Aktionäre)
- Dezember 2008:
EUR 750 Mio. Partizipationskapital (gezeichnet durch bestehende Aktionäre)

1.1.2 Management

Vorstand

Der Vorstand besteht seit 1.10.2007 aus sechs Mitgliedern:

Dr. Walter Rothensteiner, Generaldirektor
 Dr. Herbert Stepic, Generaldirektor-Stv.
 Patrick Butler, M.A.
 Dr. Karl Sevelde
 Dr. Johann Strobl
 Mag. Manfred Url

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der RZB besteht aus 12 Kapitalvertretern, sechs Arbeitnehmervertretern und den folgenden drei Ausschüssen:

- Personalausschuss
- Prüfungsausschuss
- Arbeitsausschuss

Darüber hinaus steht das Länderkuratorium des Aufsichtsrates mit neun Mitgliedern als beratendes Organ zur Verfügung. Im Länderkuratorium sind die Aufsichtsratsvorsitzenden bzw. Obmänner der Raiffeisen-Landeszentralen sowie der Österreichischen Volksbanken-AG vertreten.

1.1.3 Risikomanagement, Compliance und Audit

Die Organisation unseres Risikomanagements sowie der Compliance- und Audit-Bereiche orientiert sich konsequent an internationalen Maßstäben. Wir entwickeln sie laufend weiter.

Risikomanagement:

Die Risikomanagementfunktion ist grundlegender Bestandteil der Gesamtbanksteuerung der RZB-Gruppe. Dr. Johann Strobl ist seit 1.10.2007 in der neu geschaffenen Position des Chief Risk Officers für das Risikomanagement der RZB verantwortlich. Die relevanten Risikokategorien sind das Kredit-, Länder-, Markt-, Liquiditäts- und das operationelle Risiko.

Die Marke Raiffeisen ist unsere wichtigste wirtschaftliche Basis. Deshalb räumen wir hinsichtlich des operationellen Risikos dem Reputationsrisiko besondere Bedeutung ein. Wir gehen in diesem Bericht immer wieder darauf ein. Umweltrisiken gehören aufgrund unserer Geschäftstätigkeit und Kundenstruktur ebenfalls unser besonderes Augenmerk, beispielsweise in Hinblick auf die Finanzierung von Industrieanlagen oder Immobilienprojekten. Die RZB-Gruppe wendet seit Jahresbeginn 2008 den Standardansatz für das operationelle Risiko nach Basel II an. In diesem Zusammenhang untersucht sie verstärkt auch mögliche Reputationsrisiken bei Projekten, die mit Umweltrisiken behaftet sind.

Zu den künftigen Schwerpunkten des Risikomanagements gehören neben der aktiven Kreditportfoliosteuerung:

1. Umsetzung des auf internen Ratings basierenden Ansatzes (IRB) für das Kreditrisiko
2. Entwicklung und Umsetzung eigener Modelle für weitere Risikokategorien

Weitere Ausführungen zum Risikomanagement finden Sie auf S. 74 ff und 193 ff des Geschäftsberichts 2008 der RZB-Gruppe.

Compliance:

Ohne Vertrauen gibt es kein funktionierendes Bankgeschäft. Unser geschäftlicher Erfolg hängt unmittelbar vom soliden und fairen Verhältnis zwischen Kunden, Kreditinstitut und Mitarbeitern ab.

Die RZB erwartet deshalb von ihren Mitarbeitern Integrität und Engagement gegenüber den Kunden. Wir vertrauen darauf, dass sie alle Handlungsweisen, Abhängigkeiten oder Interessenverflechtungen meiden, die den Interessen unserer Kunden oder der Bank schaden. Verhaltensweisen, die unsere Kunden schädigen, den Kapitalmarkt in unfairer Weise beeinflussen oder unser Ansehen beeinträchtigen, sind als Arbeitnehmer wie auch als Privatperson zu unterlassen.

Das Compliance-Handbuch mit dem Code of Conduct (> www.rzb.at/corporateresponsibility/de) ist RZB-intern die zentrale Leitlinie und das formale Kernstück unserer Corporate Responsibility (CR). Natürlich beinhaltet es die klassischen, für ein Kreditinstitut erforderlichen Regelungen, um Interessenkonflikte zu verhindern. Auch geschäftliche Verhaltensregelungen, wie beispielsweise die verbotene Geschenkannahme, ist hier festgeschrieben. Das Besondere an unserem Compliance-Handbuch ist ein eigener Abschnitt, der zusätzlich Regelungen zu den Themenbereichen Menschenrechte, Waffengeschäfte, Umwelt und Atomenergie festlegt. Wir machen nur Geschäfte, die im Einklang mit diesen Vorschriften stehen.

Angesichts der Vielzahl gesetzlicher Regelungen dient unser Compliance-Handbuch als Klarstellung der Verhaltenspflichten und damit dem Schutz der Mitarbeiter. Es ist für alle Mitarbeiter der RZB-Gruppe als Mindeststandard bindend. Es bietet zu diesen Punkten eine praktische Anleitung zu den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen:

- Umgang mit marktsensiblen Informationen
- Umgang mit Mitarbeitergeschäften
- Bewältigung von Interessenkonflikten
- Durchführung von Kundenaufträgen zum Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten
- Kundeneinstufung und -beratung
- Beschwerdemanagement
- Vermeidung von Geldwäsche und Betrug
- Anknüpfung der Geschäftsbeziehung
- Finanzsanktionen

Einen Arbeitsschwerpunkt stellte 2008 die Umsetzung der 3. Geldwäsche-Richtlinie dar. Bereits seit vielen Jahren führen wir bei definierten Voraussetzungen besondere Identifizierungsprüfungen durch.

Eine eigene Dienstanweisung schreibt strenge Auflagen für Transaktionen in Verbindung mit Waffengeschäften vor. Begriffe wie Kriegsmaterial oder verbotene Kriegsgeschäfte werden definiert, die Grenzen für die Finanzierung von Geschäften im Zusammenhang mit Waffen eng gesetzt. Neben den lokalen wie internationalen Rechtsvorschriften wird insbesondere die Verwendung im Bestimmungsland geprüft.

Wir sind uns auch der Verantwortung gegenüber unserer Umwelt bewusst. Deshalb evaluieren wir die ökologischen Auswirkungen und die Einhaltung nationaler wie internationaler Umweltschutzbestimmungen. Den Ausbau von Kernkraftwerken oder anderen Nuklearanlagen finanzieren wir nicht, es sei denn, die finanziellen Mittel werden zur Verbesserung der technischen Standards bzw. zur qualitativen Sicherung bestehender Anlagen verwendet.

Das Regelwerk gibt grundsätzliche Leitlinien vor und fordert unsere Mitarbeiter auf, sich selbst mit möglichen Reputationsrisiken auseinanderzusetzen bzw. diese aufzuzeigen. Verstöße gegen die Vorschriften des Code of Conduct werden disziplinar geahndet. Der Code of Conduct gilt für die gesamte Kreditinstitutsgruppe.

Die Gruppe Compliance ist im Servicebereich Legal & Compliance integriert. Dieser Bereich ist direkt dem Generaldirektor zugeordnet. In unseren Tochterunternehmen und bei unseren Hauptaktionären, den Raiffeisen-Landeszentralen, überwachen entsprechende Organisationseinheiten die Einhaltung der lokalen Vorschriften sowie der Gruppen-Compliance-Standards.

Audit:

Der Bereich Audit ist die zentrale Einheit für unsere Konzernrevision und Innenrevision. In den der RZB nachgeordneten Unternehmen sind zusätzlich eigene Revisionsabteilungen eingerichtet.

1.1.4 Corporate Governance

Unsere genossenschaftlichen Wurzeln verpflichten uns, Corporate Governance ernst zu nehmen. Seit unserer Gründung leben wir die Grundsätze transparenter Unternehmensführung. Die Tochter Raiffeisen International notiert an der Wiener Börse (Streubesitz mit knapp einem Drittel). Sie hat sich dem österreichischen Corporate-Governance-Kodex verpflichtet, dessen Anwendung einmal jährlich evaluiert wird.

Weitere Details finden Sie in unseren Geschäftsberichten 2008 (<http://gb2008.rzb.at> bzw. <http://gb2008.ri.co.at>).

1.2 Corporate Responsibility in der RZB-Gruppe

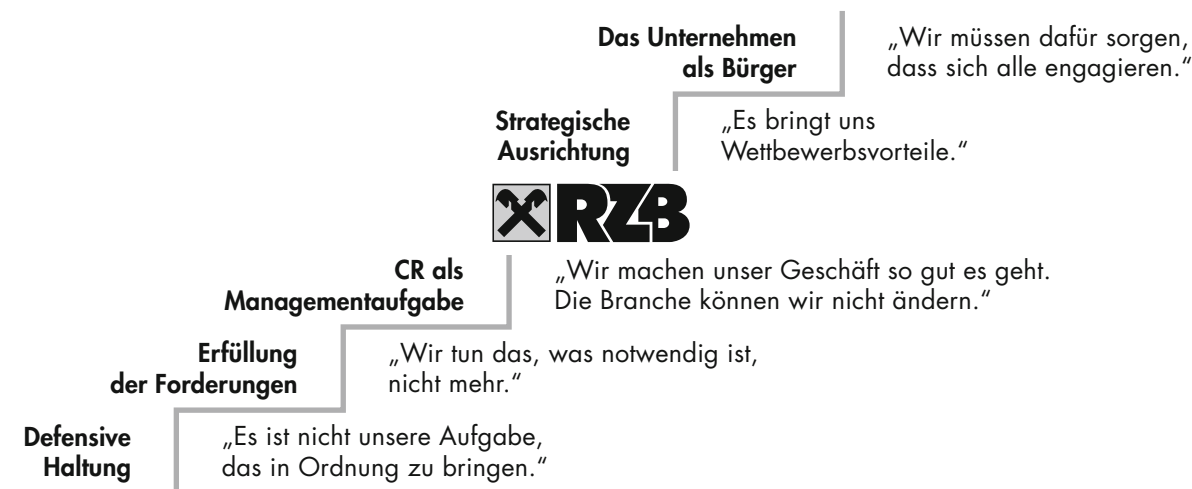
1.2.1 Unser Verständnis von CR

Gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit liegen der RZB-Gruppe als Teil der Raiffeisen-Organisation in den Genen. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Schwerpunkten:

- Umwelt-, insbesondere Klimaschutz
- Menschenrechte
- Korruptionsbekämpfung
- Beitrag zu einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung in allen Regionen, in denen wir tätig sind.

Wir leben ein nachhaltiges Wirtschafts- und Sozialmodell und streben eine vernünftige Balance zwischen Marktwirtschaft und sozial-ökologischer Verantwortung an.

Simon Zadek entwickelte einen Stufenaufbau des gesellschaftlichen Engagements. Wir sehen uns in der mit RZB gekennzeichneten Position (> Grafik 3):





Grafik 3: Stufen des gesellschaftlichen Engagements in Anlehnung an Simon Zadek





Corporate Responsibility ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur sowie unseres internen und externen Aufttritts. Nachhaltigkeit ist für uns von strategischer Bedeutung – sowohl im Betriebsablauf als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Geschäftspartnern. Unser Ziel ist, das Prinzip eines verantwortungsbewussten Wirtschaftens für Eigentümer, Kunden, Mitarbeiter und Stakeholder (siehe S. 19) sichtbar zu leben.

Wir sind darüber hinaus in vielen internationalen und nationalen Organisationen Mitglied.

Bei Finanzierungen wenden wir Umwelt- und Sozialstandards internationaler wie supranationaler Finanzinstitutionen und Entwicklungsbanken an, allen voran jenen der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) sowie der International Finance Corporation (IFC).

1.2.2 CR-relevante Standards & Mitgliedschaften

	Ökologie und Umweltschutz	seit
	ÖGUT – Arbeitsgruppe Geld- und Versicherungswirtschaft Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) wurde 1985 nach dem Konflikt um das Kraftwerk Hainburg als überparteiliche Plattform gegründet. Ziel: Kommunikationsbarrieren im Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie überwinden.	1985
	ISO-Zertifizierungen Die Internationale Organisation für Normung (ISO) ist die internationale Vereinigung von Normungsorganisationen. Sie erarbeitet internationale Normen. 9001 Quality Management 14001:2004 Umweltmanagement – System (Quality Austria) (RZB-Tochter ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH)	1995 1998
	UNEP-FI – United Nations Environment Programme Finance Initiative Die UNEP-FI ist eine weltweite Partnerschaft zwischen dem Umweltprogramm der UNO (UNEP) und dem privaten Finanzsektor. Die RZB war 2004 Gründungsmitglied der UNEP-FI CEE Task Force.	1998
	RKI – Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (siehe S. 42)	2008

Good Governance		seit
 ARGE DATEN	Der Verein ARGE DATEN beschäftigt sich seit 1983 intensiv mit Fragen des Informationsrechts, des Datenschutzes, der Telekommunikation und des Einsatzes neuer Techniken.	1994
 respACT austrian business council for sustainable development	respACT – austrian business council for sustainable development ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich.	1997
 TRANSPARENCY INTERNATIONAL	Transparency International ist eine weltweit agierende nichtstaatliche Organisation, die sich in der nationalen und internationalen Korruptionsbekämpfung engagiert.	2008
 Global Reporting Initiative™	Die Global Reporting Initiative (GRI) entwickelt in einem partizipativen Verfahren Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von Großunternehmen, kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), Regierungen und NGOs.	2008

1.2.3 Organisation von CR

Auch wenn wir Corporate Responsibility seit unserer Gründung leben, stehen wir mit der formalen Integration erst am Anfang. Als ersten Schritt hat ein gruppeninternes CR-Kernteam mit Vertretern aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen ein CR-Programm ausgearbeitet, mit dem Vorstand diskutiert und zum Beschluss vorgelegt.

Vom Start weg hatte das Thema hohe Priorität und wurde daher auch in die Kompetenz des Generaldirektors gelegt. Der Bereich „Group Head Office/Executive Secretariat“ der RZB trägt die Verantwortung für die Koordination der vielfältigen Maßnahmen, das „Regional Office“ der RI für die Koordination gegenüber den Netzwerkbanken.

Jeder einzelne Mitarbeiter hat die Regelungen des Code of Conduct einzuhalten. Die Aufgabe der Compliance-Einheit ist es, CR-relevante Geschäftsfälle systematisch zu erfassen und zu evaluieren. Der Compliance Officer gibt dazu entsprechende Empfehlungen ab. Bei Finanzierungen wird das CR-Audit von den jeweils zuständigen Betreuern und Experten durchgeführt (siehe Kapitel „Die Erfolge unserer Kunden“, S. 45).

Damit die Umsetzung unserer Vorhaben erfolgreich ist, leben unsere Führungskräfte unsere Unternehmenswerte aktiv vor. So schaffen wir Bewusstsein bei unseren Mitarbeitern. Wir fordern immer wieder zur Auseinandersetzung mit den Raiffeisen-Prinzipien und unserer davon abgeleiteten CR auf. Darüber hinaus planen wir, unsere Mitarbeiter in Veranstaltungen und Workshops über Corporate Responsibility zu informieren.

1.2.4 Corporate-Responsibility-Komitee

Als Eskalationsinstanz ist ein internes Corporate-Responsibility-Komitee (CR-Komitee) eingerichtet. Dieses Komitee setzt sich aus dem Generaldirektor, dem für Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsmitglied, dem Compliance Officer sowie den im Einzelfall erforderlichen Experten zusammen. Für gravierende Fragestellungen aus dem Netzwerk verstärkt der Vorstandsvorsitzende der RI dieses Komitee. Die Letztentscheidung liegt jeweils beim Gesamtvorstand.

Zusätzlich wurde ein „erweitertes CR-Komitee“ eingesetzt. Es hat die Aufgabe, die Weiterentwicklung der Corporate Responsibility in der RZB-Gruppe zu begleiten. Diesem erweiterten Komitee gehören Experten unterschiedlicher Fachbereiche und Vertreter unserer Stakeholder an. Es berät, welche Schwerpunkte von der RZB-Gruppe gesetzt werden können.

Mitglieder des erweiterten CR-Komitees sind:

Mag. Erwin Hameseder, Generaldirektor der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG (Hauptaktionär der RZB), ist als Eigentümerversorger Teil des CR-Komitees. Er stellt die Verbindung zu den Raiffeisen-Landeszentralen, unseren Hauptaktionären, sicher.

Mit dem Vorsitzenden des Vorstands der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative, Dr. Franz Fischler, konnte ein profilierter Experte auf dem Gebiet der Ökologie und Nachhaltigkeitspolitik gefunden werden. Durch seine langjährige und erfolgreiche Tätigkeit in der österreichischen wie internationalen Agrarpolitik wird er wesentlichen Input zu ökologischen Fragen leisten.

Als Vertreter unserer Kunden verstärkt KR Martin Essl, Unternehmer und Vorstandsvorsitzender der bauMax AG, das Komitee. Er gilt als Pionier und Visionär zum Thema CR. Mit ihm verbindet uns nicht zuletzt die Präsenz in zentral- und südosteuropäischen Ländern sowie das umfassende soziale und kulturelle Engagement.

Wichtige Beiträge zu politischen, sozial- und gesellschaftspolitischen Fragen erwarten wir von Prof. Dr. Rudolf Bretschneider, Gesellschafter der GfK Austria GmbH (1950 als Dr.-Fessel-Institut für Marktforschung gegründet). 2008 erstellte er im Auftrag der RZB die Studie „Österreich und die neuen EU-Mitgliedsländer“.

Hinsichtlich kultureller und künstlerischer Belange wird Dr. Sabine Haag, Generaldirektorin und wissenschaftliche Geschäftsführerin des Kunsthistorischen Museums in Wien, das Komitee verstärken.

Weiters konnten wir den CR-Experten a.o. Univ.-Prof. Dr. Christian Friesl, MBA, für das Komitee gewinnen. Er ist Bereichsleiter für Gesellschaftspolitik in der Industriellenvereinigung mit dem besonderen Schwerpunkt Migration und Dozent am Institut für Praktische Theologie der Universität Wien.

Dr. Monika Lindner, Mitglied der Präsidentenkonferenz des Österreichischen Roten Kreuzes, stellt uns ihre umfassende Erfahrung und Expertise zahlreicher gesellschaftsrelevanter Funktionen zur Verfügung.

Schließlich ist mit Krisztina Horvath, Vorstandsdirektorin der ungarischen Raiffeisen Bank Zrt., eine namhafte Repräsentantin der Netzwirbankten vertreten.

1.2.5 CR als Brücke zwischen gemeinsamen Vorgaben und Dezentralität

Trotz unserer Konzernstruktur wird in der RZB-Gruppe den einzelnen Konzernunternehmen weitgehend Autonomie und Entscheidungsfreiheit eingeräumt. Dies gilt auch für Corporate Responsibility. Ausgehend von den gemeinsamen Wurzeln und Raiffeisen-Werten können und sollen lokale CR-Schwerpunkte gesetzt werden. Die ökonomischen, ökologischen und sozialen Rahmenbedingungen auf unseren Kernmärkten sind oft sehr unterschiedlich. Wir vertrauen darauf, dass jede Einheit ihr Wirkungsgebiet am besten kennt und geeignete Schwerpunkte in Eigenregie initiiert. Gerne geben wir Ihnen hier zwei unterschiedliche Beispiele:

■ Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H., **Österreich:**

Erneuerbare Energie
Raiffeisen-Leasing Österreich GmbH (Raiffeisen-Leasing) ist ein Tochterunternehmen der RZB. Sie hat sich u.a. auf die Finanzierung von Anlagen zur Erzeugung von alternativen und erneuerbaren Energieformen spezialisiert (Biodiesel, Bioethanol, Biogas, Biomasse, Geothermie, Fotovoltaik-, Kleinwasserkraft- und Windkraftanlagen). Durch das umfassende Engagement der Geschäftsführung konnte mit Unterstützung der RZB ein neuer Geschäftsbereich aufgebaut werden (siehe S. 47). Daneben tritt die Raiffeisen-Leasing regelmäßig in der Öffentlichkeit mit Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Themenkomplex „Erneuerbare Energie“ auf. Das Unternehmen publiziert einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht.

■ Tatra banka a.s., **Slowakei:** Unternehmenskultur

Tatra banka a.s. zeigt ihr CR-Engagement in einem umfangreichen Unternehmenskultur-Projekt. Eine Gruppe von 26 Führungskräften hat dabei Vorschläge für die Weiterentwicklung der internen Kultur und der Unternehmensleitsätze ausgearbeitet. Generaldirektor Igor Vida persönlich stellte die Ergebnisse allen seinen Mitarbeitern in einer Serie von 10 Roadshows vor. Sämtliche Mitarbeiter konnten ihre Meinung, ihre Vorschläge, aber auch ihre Kritik über einen anonymisierten Online-Fragebogen in den Prozess einbringen. Die erfreuliche Rücklaufquote von 82 % zeigt den erfolgreichen Verlauf dieser internen Initiative.

1.2.6 Kommunikation und Umgang mit Stakeholdern

Wir pflegen den offenen Umgang mit all unseren Anspruchsgruppen bzw. Stakeholdern. Mit zahlreichen Veranstaltungen und Medien informieren wir proaktiv intern wie auch extern. Für die Öffentlichkeit stehen neben den PR-Abteilungen der Gruppenunternehmen die Abteilung Investor Relations der Raiffeisen International sowie das Debt Investor Office der RZB zur Verfügung.

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen sind:

- Eigentümer
- Kunden
- Mitarbeiter
- Internationale Finanzinstitutionen
- Investoren, Analysten
- Beteiligungen
- Geschäftspartner
- Lieferanten
- NGOs
- Regierungen, Behörden
- Länder, Gemeinden
- Universitäten, Schulen

Wie wir unsere wichtigsten Stakeholder einbeziehen und mit welchen Erwartungen sie uns konfrontieren, zeigen wir in den folgenden Kapiteln. In jedem Fall stehen wir für eine offene und transparente Kommunikation. Um unsere wichtigsten Anspruchsgruppen in Zukunft noch umfassender einbinden zu können, planen wir neben der Einrichtung des bereits genannten CR-Komitees die regelmäßige Abhaltung von Stakeholder-Dialogen.

Aber auch innerhalb der Unternehmensgruppe ist für uns offene Kommunikation von großer Bedeutung: Beispielsweise findet jedes Jahr im Frühsommer das so genannte Group Meeting statt. Dies ist eine Management-Veranstaltung, zu der alle Vorstandsmitglieder unseres internationalen Raiffeisen-Netzwerks nach Österreich eingeladen werden, um mit RZB- und RI-Vertretern sowie Spitzenmanagern von RZB-Tochterunternehmen strategische Weichenstellungen und aktuelle Themen zu diskutieren. Die zweitägige Führungskräfte-Veranstaltung ist eine sehr geschätzte Diskussionsplattform, die nicht zuletzt auch unseren gruppeninternen Teamgeist stärkt.

1.3 Wofür wir stehen

Als Bankengruppe haben wir umfassende Möglichkeiten, Akzente für eine nachhaltige, zukunftsfähige Entwicklung zu setzen. Wir haben für uns fünf Prinzipien definiert, die den Rahmen für CR-Maßnahmen innerhalb der RZB-Gruppe abstecken.

1.3.1 Zukunft braucht Herkunft

Die RZB-Gruppe kann auf stabile, erfolgreiche Eigentümer mit langer Tradition und eine starke, gemeinsame Marke verweisen. Es ist uns daher besonders wichtig, mit unserer Marke verantwortungsvoll umzugehen. Für unsere Eigentümer wollen wir auf dieser Basis nachhaltige Werte schaffen.

- Raiffeisen: Antwort auf gesellschaftliche Herausforderung

Friedrich Wilhelm Raiffeisen gründete – zuerst auf Wohltätigkeit, später auf den Grundsätzen Selbsthilfe, Selbstverwaltung und Selbstverantwortung beruhende – Zusammenschlüsse gegen Armut und die aussichtslose Lage der bäuerlichen Bevölkerung. Auch heute noch gilt gesellschaftliche Verantwortung als unsere Maxime. Allerdings müssen wir das Engagement unseres Gründers in unsere Zeit und Sprache übersetzen. Die Antwort auf die zahlreichen sozialen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit lautet heute Corporate Responsibility.

1.3.2 Wir kommen um zu bleiben

Wir gestalten unsere Investitionen, Engagements und Geschäfte so, dass sie nachhaltig positive Effekte auf die Regionen und Volkswirtschaften haben, in denen wir tätig sind.

- Langfristige Entwicklung
Unser erfolgreiches Engagement in Österreich sowie in Zentral- und Osteuropa trägt wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung dieser Regionen bei. Wir bieten Stabilität, indem wir auch in Krisenzeiten aktiv und präsent sind.
- Qualifizierte Arbeitskräfte im Land halten
Die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte (Brain Drain) ist eine der zentralen Herausforderungen in CEE. Wir schaffen hochwertige Arbeitsplätze und tragen dazu bei, diesen Brain Drain zu mildern.
- Impulse über Investitionen
Unsere Investitionen sind Wachstumsimpulse. Darüber hinaus finanzieren wir Infrastrukturprojekte.
- Faire Steuerleistung
Die Länder, in denen wir tätig sind, schaffen uns ein wirtschaftliches Umfeld, in dem wir erfolgreich tätig sein können. Dafür leisten wir unseren Beitrag für die öffentliche Hand.
- Aktive Rolle in der Gesellschaft
Spenden und Sponsoring sind uns ein wichtiges Anliegen. Zusätzlich zeigen viele unserer Mitarbeiter auch persönlich gesellschaftliches Engagement durch ehrenamtliche Arbeit.
- Gesellschaftliche Verantwortung
Gesellschaftliche Verantwortung ist für uns unverzichtbare Basis einer fairen Verteilung des wirtschaftlichen Erfolgs. Wir treten gegen Korruption, Menschenhandel und Geldwäsche ein und unterwerfen uns den strengen Auflagen für Waffengeschäfte.
- Betriebsökologie
Verantwortungsvolle Unternehmen sind auch Vorbilder im Umgang mit Energie und Ressourcen. Durch vorbildliches Verhalten können wir öffentlichkeitswirksame Vorreiter und aktivere Nachahmer sein.

1.3.3 Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg

Die RZB-Gruppe präsentiert sich mit ihrer Produktpalette als umfassender Finanzdienstleister. Zu den Kunden zählen die Top-1000-Unternehmen Österreichs sowie Privatkunden und Kommerzkunden in Zentral- und Osteuropa. Die RZB ist zusätzlich an Spezialunternehmen im Investment-Banking und im Asset Management beteiligt.

- Ökosoziale Aspekte in bestehende Risikoanalyse integrieren
Anlagen, die nicht dem neuesten Stand der Energieeffizienz entsprechen oder Menschenrechte einschränken, bergen beträchtliche Zukunftsrisiken. Als eine der führenden Kommerzbanken setzen wir auf Nachhaltigkeit. Diese Haltung stabilisiert die Investments und hilft im Asset Management beim Zusammenstellen eines zukunftsfähigen Portfolios.
- Produktinnovationen
Im Großkundengeschäft, wie auch im Investment Banking und Privatkundengeschäft bieten sich neue Produkte mit speziellem Fokus etwa auf erneuerbare Energie oder Energieeffizienz an. Im Asset Management sind Nachhaltigkeitsfonds stark wachsende Nischensegmente.
- Langfristige Beziehungen
Bei Beteiligungen setzen wir auf langfristigen Wertaufbau und schöpfen nicht kurzfristig Gewinne ab. Selbst in Krisen versuchen wir die Schwierigkeiten mit den Betroffenen gemeinsam zu lösen.
- Konsumentenschutz
Marketing erfolgt bei uns nach fairen Richtlinien. Konsumenten- und Datenschutz haben einen hohen Stellenwert.

1.3.4 Die Besten werden besser mit uns

Vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen und der sukzessive komplexer werdenden Situation am Arbeitsmarkt sind wir ein vorbildlicher Arbeitgeber.

- Mitarbeiter rekrutieren und halten
In den hochdynamischen CEE-Märkten bewirkt das Wirtschaftswachstum einen intensiven Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Die RZB-Gruppe legt großen Wert darauf, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
- Aus- und Weiterbildung
Die RZB-Gruppe bietet umfassende Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung.
- Motivationsförderndes Arbeitsumfeld
Eine gute Führungskultur, Persönlichkeitsbildung und klare Zieldefinitionen bieten den Rahmen für die Entfaltung persönlicher Potenziale.
- Integration von CR
Wir sind dabei, ökologische und soziale Ziele vermehrt in unsere Ausbildung und Ziel-Systeme einfließen zu lassen.
- Gesundheit und Work-Life-Balance
Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das Gesundheit im umfassenden Sinn fördert.

1.3.5 Vielfalt statt Einfalt

Die RZB-Gruppe beschäftigt mittlerweile mehr als 66.600 Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten und versteht sich als multikulturelle Unternehmensgruppe. Wir leben Chancengleichheit, fördern die Mobilität innerhalb unseres Netzwerks und treten für eine vielfältige Gesellschaft ein.

- Innovation für zielgruppengerechte Produkte
Die RZB-Gruppe geht auf kulturelle Bedürfnisse ein und schafft so neue Geschäftsfelder.
- Offenheit gegenüber der Gesellschaft
Unsere Öffentlichkeitsarbeit setzt auf internationale Vernetzung, kulturellen Austausch und die Europäische Union.
- Sponsoring kultureller Vielfalt und lokaler Traditionen
Dem Vorbild ihrer Eigentümer folgend unterstützt die RZB auf ihren Kernmärkten Kultur in verschiedenster Hinsicht, auch fernab des Mainstream-Kunstbetriebs.
- Karrieremöglichkeiten und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter
Unabhängig von kulturellem Hintergrund und Geschlecht setzen wir uns für faire Aufstiegsmöglichkeiten und gleiche Bezahlung für gleiche Leistung ein.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen
- Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung

**ES IST UNSERE SOZIALE HERKUNFT,
DIE UNS IN EINE GLOBALE ZUKUNFT FÜHRT.**



KAPITEL 2

2. Zukunft braucht Herkunft



„Raiffeisen – das ist mehr als eine Unternehmensgruppe. Aufgrund unserer langen und so erfolgreichen Tradition ist die Raiffeisen-Organisation heute tief in der österreichischen Wirtschaft und Gesellschaft verankert. Wir stehen für nachhaltiges Wirtschaften zum Wohle der Gesellschaft. Unsere Pionierleistung in Zentral- und Osteuropa sowie der Börsengang der Raiffeisen International bereichern die Marke Raiffeisen um zwei weitere Erfolgsgeschichten. Für Führungskräfte und Mitarbeiter ist diese ausgezeichnete Reputation Erbe und Auftrag zugleich. Jeder von uns hat Verantwortung, im Sinne der Raiffeisen-Werte zu agieren.“

Mag. Manfred Url
Vorstandsdirektor RZB

Das Prinzip „Zukunft braucht Herkunft“ widmet sich der Herkunft, Tradition und Geschichte von Raiffeisen. Unsere Strategien und Geschäftstätigkeiten leiten sich direkt davon ab.

2.1 Die Raiffeisen Bankengruppe Österreich: Tradition und eine über 100-jährige Erfolgsgeschichte

Raiffeisen steht für Sicherheit und Stabilität. Partnern mit einer mehr als hundertjährigen Erfolgsgeschichte schenken Kunden gerne Vertrauen. Die Raiffeisen-Landeszentralen stehen als starke und verlässliche Eigentümer hinter uns; sie garantieren Kontinuität. Deren Eigentümer, die Raiffeisenbanken, sind mit ihren 1,7 Millionen Mitgliedern unsere Letzteigentümer.

2.1.1 Der Ursprung einer Idee

Die Raiffeisen-Bewegung, die auf die Vision und die Pionierarbeit von Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818–1888) zurückgeht, brachte eine nachhaltige Veränderung bzw. Verbesserung der zuvor katastrophalen Entwicklungsbedingungen der klein strukturierten Landwirtschaft in verschiedenen Westerwald-Gemeinden in Rheinpreußen, Deutschland, um die Mitte des 19. Jahrhunderts. Mittels wirksamer Hilfseinrichtungen konnte die äußerst bedrückende Notlage der Landbevölkerung erfolgreich bekämpft werden. Dabei handelte es sich nicht um Einrichtungen, deren Zweck die Sammlung und Verteilung von Hilfsmitteln war, sondern um Vereine, die die Voraussetzung schufen, eine selbsttragende Existenzgrundlage mit eigenständigem, finanziellem Wachstumspotenzial zu schaffen.

F. W. Raiffeisen



War die erste Einrichtung (Gründung eines „Vereins für Selbstbeschaffung von Brod und Früchten“ in der kleinen Westerwald-Gemeinde Weyerbusch im Hungerwinter 1846/47) noch sehr auf Armenversorgung ausgerichtet, zielte die zweite Gründung („Hülfsverein zur Unterstützung unbemittelter Landwirthe“ in Flammersfeld) auf den Abbau der die regionale Landwirtschaft existenziell bedrückenden Schuldenlast. Wie die erste Vereinsgründung war auch dieser Verein von den lokalen Eliten getragen. Er kaufte den Geldverleihern das an diese verpfändete Vieh im Namen der verschuldeten Bauern und damit die an diese bestehenden Forderungen ab. Die so zu Schuldnern des „Hülfsvereins“ gewordenen Bauern zahlten ihre Verbindlichkeiten sodann langfristig (in zehn Jahresraten) und mit sehr geringer Verzinsung zurück.

Den entscheidenden Entwicklungsschritt vollzog Friedrich Wilhelm Raiffeisen mit seiner dritten Vereinsgründung, dem Darlehenskassen-Verein für den Kirchensprengel Anhausen im Kreis Neuwied und dem „Heddesdorfer Wohlthätigkeits-Verein“, der 1864 in einen „Darlehenskassen-Verein“ umgewandelt wurde. Die Weiterentwicklung betrifft insbesondere die Vereinskonstruktion, bei der die Aufbringung der Kapitalbasis zu einem beträchtlichen Teil durch die Betroffenen selbst erfolgte. Im Prinzip ergab sich die Kapitalbasis aus gemeinsamen Einzahlungen, die so letztendlich auch eine zweckorientierte Form des Sparens darstellten. Aus diesem Sparaufkommen wurden Kredite zu fairen Bedingungen vergeben. Die Haftung erfolgte im Wege der Gegenseitigkeit, so wie auch die Aufbringung und Inanspruchnahme des daraus resultierenden Nutzens. Damit war der Prototyp der ländlichen Kreditgenossenschaft geschaffen. Die von Raiffeisen initiierten Aktivitäten nahmen rasch den Charakter einer wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Idee an, die er auch selbst in zahlreichen Schriften propagierte. Sein Hauptwerk „Die Darlehenskassen-Vereine als Mittel zur Abhilfe der Not der ländlichen Bevölkerung sowie der städtischen Handwerker und Arbeiter“ erschien 1866 und erzielte großes Echo. Auf Ebene der gesellschaftlichen Organisation war – und ist – das genossenschaftliche Prinzip eine Strategie, die der Befreiung aus Abhängigkeiten dienen kann, seien sie ökonomischer, sozialer oder politischer Art. Als Teil dieser Prozesse der Überwindung

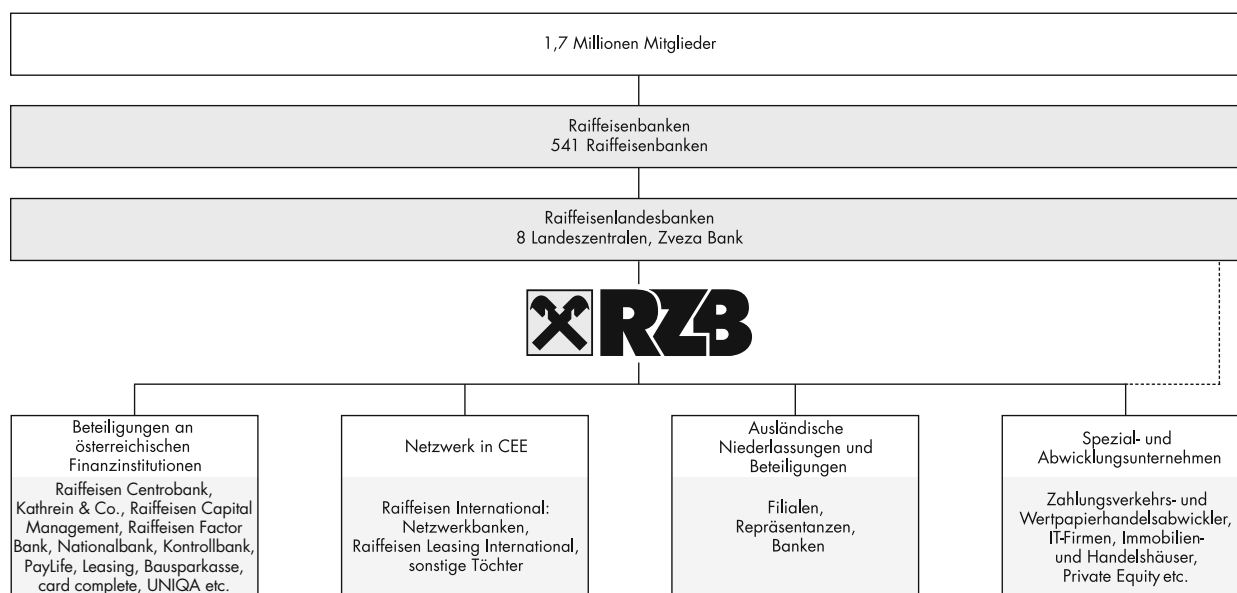
von Abhängigkeiten kann es dann zur Entwicklung verschiedener Formen von Solidarität, von Gemeinschaft, von neuen Netzen kommen. Solidarität ist konstitutiv für genossenschaftliche Kooperation.

Nach seinem Tod breitete sich die Raiffeisen-Idee über weite Teile Europas und die restliche Welt aus. Heute ist sie in über 100 Ländern mit mehr als 900.000 Genossenschaften und 500 Millionen Mitgliedern vertreten.

2.1.2 Die Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG)
Am 2.12.1886 wird in Mühldorf bei Spitz an der Donau die erste Darlehenskasse nach den Grundsätzen von Friedrich Wilhelm Raiffeisen gegründet. Zur Jahrhundertwende sind in der österreichischen Reichshälfte bereits 2.906 Darlehenskassen mit einem Bilanzvolumen von 171 Mio. Kronen tätig. Der rasch wachsende Geschäftsumfang bei den lokalen Darlehenskassen erforderte ab 1894 die Gründung von regionalen Liquiditätsausgleichstellen in den einzelnen Ländern (die heutigen Raiffeisen-Landeszentralen) und führte 1927 zur Gründung der RZB.

Historische Aufnahme der Raiffeisenkasse Mühldorf bei Spitz an der Donau



Grafik 4: Struktur der Raiffeisen Bankengruppe Österreich

Die RBG ist heute die stärkste Bankengruppe des Landes. Sie verfügt über das dichteste Bankstellennetz in Österreich und repräsentiert etwa ein Viertel des gesamten heimischen Bankenwesens. Die RBG ist dreistufig aufgebaut: Die erste Stufe bilden die 541 lokalen Raiffeisenbanken mit 1.695 Bankstellen, die zweite Stufe umfasst die acht Raiffeisen-Landeszentralen, die Aktionäre der dritten Stufe, der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, sind. Weiters verfügt die RBG über unterschiedliche Spezialinstitute bzw. Beteiligungen an österreichischen Finanzinstitutionen (> Grafik 4).

2.1.3 Die Wurzeln der RZB

1927 wurde die „Girozentrale der österreichischen Genossenschaften“ als Spitzeninstitut für den genossenschaftlichen Geldverkehr mit Sitz in Wien gegründet. Primärer Gründungszweck war, den Geschäftsverkehr zwischen der österreichischen Zentralkasse und den Genossenschaftsverbänden zu erleichtern. Ebenso sollte die Girozentrale die bundesländerweise gegliederten Institutionen an den gesamtösterreichischen Geldmarkt anbinden und die Verbindung zur Notenbank herstellen.

Bereits in den ersten zehn Jahren ihres Bestehens hatte sich die Bilanzsumme der Girozentrale der österreichischen Genossenschaften von umgerechnet

EUR 800.000 auf EUR 3 Mio. erhöht. Nach dem zweiten Weltkrieg wurde sie in „Genossenschaftliche Zentralbank Aktiengesellschaft“ umbenannt. Die Bilanzsumme der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, wie sie seit 1989 heißt, betrug im 50. Geschäftsjahr (1977) EUR 3,7 Mrd. und erhöht sich per Ende 2008 auf EUR 156,9 Mrd.

Verfügte die RZB anfangs über 9 Mitarbeiter, sind es dreißig Jahre später (1957) 184 und per Jahresultimo 1977 bereits 673. Zum Jahresende 1997 sind in der RZB-Gruppe insgesamt 3.074 Mitarbeiter – davon 789 in Wien, 100 in ausländischen Filialen und Repräsentanzen sowie 1.890 in Mittel- und Osteuropa – beschäftigt, Ende 2008 waren es rund 66.600 Mitarbeiter in weltweit mehr als 3.230 Bankgeschäftsstellen.

2.1.4 Stabile Eigentümer als Erfolgsgaranten

Unsere Erfolge sind nur mit der bewährten Unterstützung unserer Aktionäre möglich. Die Raiffeisen-Landeszentralen haben die notwendige Grundlage für die Entwicklung der RZB-Gruppe gelegt. Allein seit dem Jahr 2004 wurden Kapitalerhöhungen in der RZB in Höhe von mehr als EUR 70 Mio. nominale durchgeführt. Das Grundkapital hat sich in diesem Zeitraum auf nunmehr fast EUR 440 Mio. erhöht. Es ist der finanziell messbare Beleg für die

starke Verbundenheit unserer Kernaktionäre mit der RZB-Gruppe.

Tabelle 1: Aktionärsverzeichnis der RZB

Aktionär	Anteil ¹
Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien	31,41 %
Raiffeisen-Landesbank Steiermark	14,94 %
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich	14,94 %
Raiffeisen-Landesbank Tirol	5,85 %
Raiffeisenverband Salzburg	5,80 %
Raiffeisenlandesbank Kärnten	5,63 %
Raiffeisenlandesbank Burgenland	4,63 %
Raiffeisenlandesbank Vorarlberg	4,59 %
Zveza Bank	0,04 %
Summe Raiffeisen-Landeszentralen ²	87,83 % ³
Österreichische Volksbanken	5,15 %
UNIQA Versicherungen	2,64 %
RWA Raiffeisen Ware Austria	2,58 %
HYPO Investmentbank	1,17 %
Landes-Hypothekenbank Steiermark	0,63 %
Summe anderer Aktionäre	12,17 %
Total	100,00 %

¹ Direkt und indirekt gehaltene Stamm- und Vorzugsaktien.

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

³ Rundungsdifferenz

Die Raiffeisen-Landeszentralen als Hauptaktionäre der RZB weisen selbst eine gesunde wirtschaftliche Basis sowie eine hervorragende Marktposition auf. Die starke Verankerung der RZB in der RBG wird von Rating-Agenturen regelmäßig als wichtiger Eckpfeiler für die Stärke der RZB qualifiziert.

Tabelle 2: RZB-Rating (Stand Juli 2009)

	Langfristig	Kurzfristig	Finanzkraft	Outlook
Moody's	A1	P-1	D+	Stable
Standard and Poor's	A	A-1	–	Negative

2.2 Das Giebelkreuz – eine wertvolle Marke

Gemeinsam mit dem Institut für Markentechnik Genf (IMT) wurde die Marke Raiffeisen analysiert und das spezifische Erfolgsmuster der Marke („Genetischer Code“) bestehend aus 12 Erfolgsbausteinen ausgearbeitet. Einer dieser Bausteine ist das Giebelkreuz, das alte Schutzzeichen für Sicherheit – für Eigentümer, Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen. Seinen Erfolg verdankt Raiffeisen nicht zuletzt allen Mitarbeitern, die in ihrer täglichen Arbeit zur Stärkung dieser ausgezeichneten Marke beitragen (> Grafik 5).

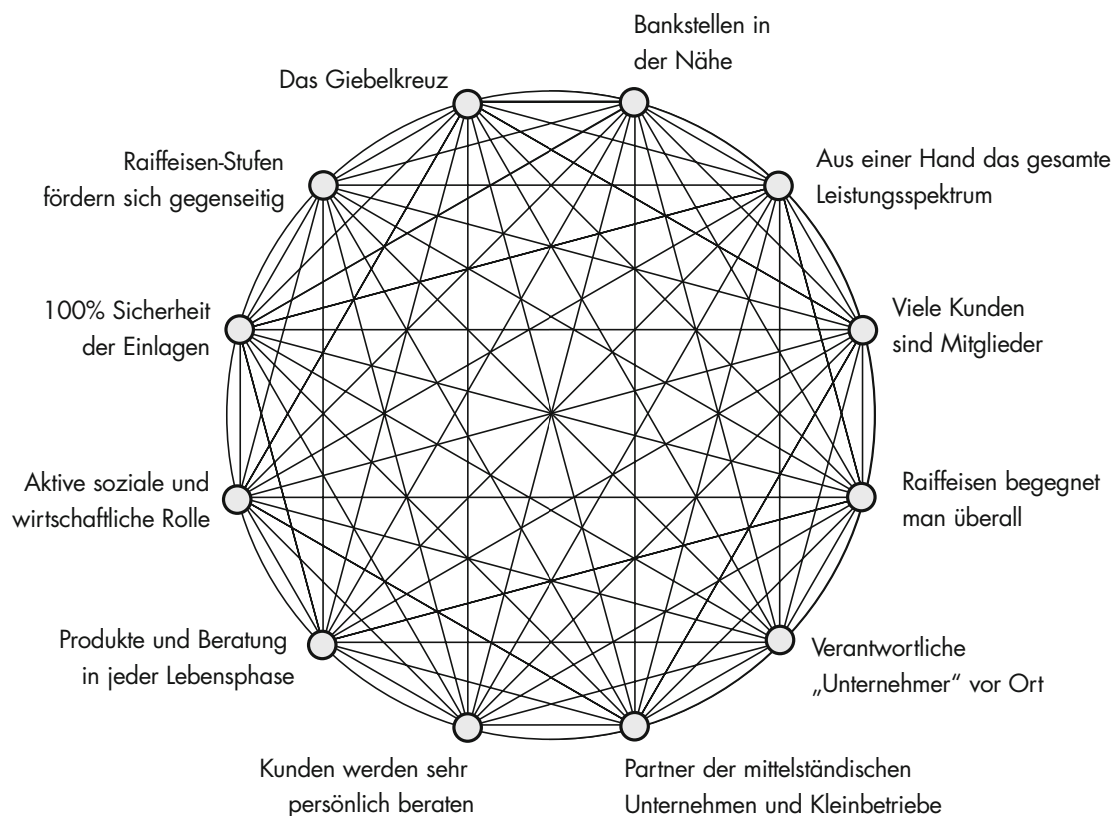
Die Verantwortung unserer Marke gegenüber findet sich auch im Code of Conduct (siehe Kapitel „Wer wir sind“).

■ **Raiffeisen International Bank-Holding AG, Österreich:**
Börsengang
Seit dem 25. April 2005 notiert die Aktie der Raiffeisen International an der Wiener Börse. Mit einem Emissionsvolumen von rund EUR 1,1 Milliarden bei einem Emissionspreis von EUR 32,50 je Aktie war der Börsengang der Raiffeisen International der bis dahin größte in der Kapitalmarktgeschichte des Landes. Im Juni 2005 wurde die Raiffeisen International-Aktie in den VÖNIX (VBV Österreichischer Nachhaltigkeitsindex) aufgenommen. Darüber hinaus ist sie in weiteren bedeutenden Indizes wie dem ATX und dem Dow Jones EURO STOXX Banks enthalten.

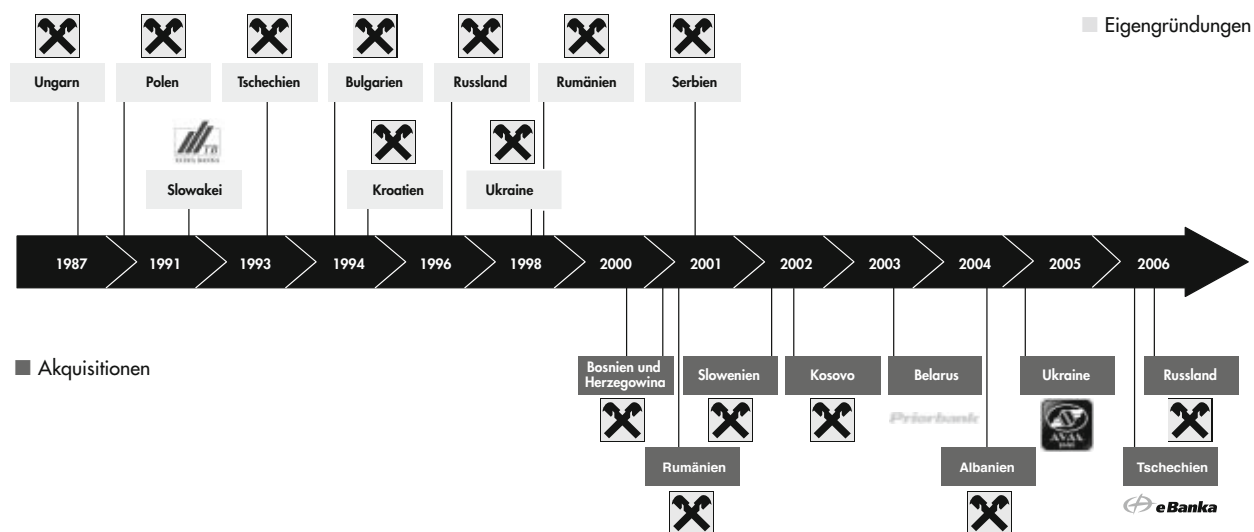
2.3 Die RZB-Gruppe – ein dynamischer Pionier

Die RZB-Gruppe hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten dadurch ausgezeichnet, in neue Märkte zeitlich deutlich früher als der Wettbewerb einzutreten. Überdurchschnittliches Wachstum ist eine wichtige Zielsetzung, um die führende Bankengruppe in Österreich sowie in Zentral- und Osteuropa zu bleiben und den Vorsprung weiter auszubauen.

Grafik 5: Genetischer Code der Marke Raiffeisen



Grafik 6: Aufbau des Netzwerkes



Bereits 1986, als der Fall des Eisernen Vorhangs noch nicht absehbar war, gründeten wir mit Partnern die erste Tochterbank in Ungarn. Hauptmotivation für die Osteuropa-Expansion war die Randlage Österreichs im damaligen „Westen“ und die guten Beziehungen des Landes und der Bank zu den Nachbarn im „Osten“. Diese Strategie des organischen Wachstums haben wir bis zum Kauf der Market Banka in Bosnien und Herzegowina im Jahr 2000 beibehalten (> Grafik 6).

2.4 „Wir sind Raiffeisen“

Auch wenn die RBG und die RZB-Gruppe auf unterschiedlichen Märkten aktiv sind, geben die gemeinsamen Prinzipien Orientierung. Wir stehen füreinander ein, arbeiten zusammen und feiern Erfolge gemeinsam.

Die RZB-Gruppe ist integrativer Bestandteil der Raiffeisen Bankengruppe. Die Tradition Raiffeisens ist Basis für unsere Strategie. Auf ihr fußen auch die Bemühungen, unsere Mitarbeiter immer wieder an die Geschichte und Werte der Organisation zu erin-

„Wir sind Raiffeisen“-Seminar der RZB



nern. Unser Hauptaktionär, die Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG, führt zurzeit gemeinsam mit den lokalen Raiffeisenbanken in Niederösterreich ein von der Zielsetzung her sehr ähnliches Projekt („Mit.Einander“) durch.

Unsere fünf Prinzipien haben wir auch als Orientierungspunkte dieses CR-Berichts herangezogen, um ihre praktische Relevanz zu demonstrieren. Sie bilden gemeinsam mit der Vision, der Mission und unseren Werten den Grundstein für die CR-Strategie der RZB-Gruppe.

Prinzipien

- Zukunft braucht Herkunft
- Wir kommen um zu bleiben
- Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg
- Die Besten werden besser mit uns
- Vielfalt statt Einfalt

Vision

Die RZB ist die führende Bankengruppe in Österreich sowie Zentral- und Osteuropa.

Mission

- Mit unseren Kunden verbinden uns langfristige Beziehungen.
- Kunden in Österreich sowie Zentral- und Osteuropa schätzen unsere umfassenden, hochqualitativen Finanzdienstleistungen.
- In den internationalen Finanzzentren und in Asien achtet man uns als wichtigen Nischenanbieter.
- In unserer Rolle als Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe Österreich bieten wir unseren Eigentümern erstklassigen Service.
- Unsere Mitarbeiter handeln selbstverantwortlich und eigeninitiativ. Wir fördern ihre Weiterentwicklung.
- Die nachhaltig überdurchschnittliche Eigenkapitalrendite ist unser wichtigstes finanzielles Ziel.

Werte

Auf Kundenbedürfnisse stellen wir uns professionell ein:

- Der Kunde vertraut bei uns auf ausgezeichnete Finanzdienstleistungen.
- Ihn erwarten bei Raiffeisen höchste professionelle Standards.
- Wir kommen dem Kunden flexibel entgegen.

Den Unternehmenswert steigern wir nachhaltig:

- Eine hervorragende Eigenkapitalrendite ist der Schlüssel zur kontinuierlichen Steigerung des Unternehmenswerts.

Ethische Werte sind die Basis unserer Arbeit:

- Für unsere Arbeit und unser Verhalten sind uns ethische Wertvorstellungen und ein positives Menschenbild besonders wichtig.

Unsere Mitarbeiter handeln selbstverantwortlich – wir führen und motivieren sie:

- Wir legen strategische Ziele fest und setzen sie gemeinsam mit unseren Mitarbeitern um.
- Unternehmerisches Denken und Eigeninitiative fördern und fördern wir.
- Durch das selbstverantwortliche Handeln entsteht ein Arbeitsklima, das Bestleistungen ermöglicht.
- Für die Weiterentwicklung, Zufriedenheit und Loyalität unserer Mitarbeiter setzen wir uns aktiv ein.
- Teamwork ist Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit innerhalb der RZB-Gruppe und deren künftige Entwicklung.
- Chancengleichheit und leistungsorientiertes Gehalt.

2.5 Ziele und Maßnahmen

Wir wollen auch in Zukunft unser Schaffen und Wirken nicht irgendeinem Zeitgeist ausliefern, sondern die Gründungsvision und -motivation unserer Organisation als unverzichtbare Basis unserer Geschäftstätigkeit hochhalten:

- Bewusste Pflege unserer Geschichte, Tradition und Herkunft
- Aktiver Schutz der Marke Raiffeisen
- Intensivierung unseres gemeinsamen Gruppenverständnisses
- Gelebte Solidarität zu unseren wichtigsten Stakeholdern

Zur Erreichung dieser Ziele sind in RZB sowie in RI und ihren Netzwirbankten eine Vielzahl an Maßnahmen geplant, wie z. B.:

- „Wir sind Raiffeisen“
Weiterführung der „Wir sind Raiffeisen“-Kampagne zur Kommunikation von Historie, Werten und CR bei Raiffeisen an unsere Mitarbeiter.
- Stakeholderdialog
Organisation eines Dialogs zu „CR bei Raiffeisen“ unter Einbeziehung des CR-Komitees.
- Kritische Selbstprüfung
Implementierung von Überprüfungsmechanismen für CR-Aspekte in allen Geschäftsbereichen.

**WIR INVESTIEREN NICHT NUR IN NEUE MÄRKTE,
WIR ENGAGIEREN UNS AUCH FÜR SIE.**



KAPITEL 3

3. Wir kommen um zu bleiben

„In ihrer Unternehmensgeschichte hat die RZB-Gruppe bewiesen, dass Banken genossenschaftliche Grundsätze wie Nachhaltigkeit, Subsidiarität und Hilfe zur Selbsthilfe leben können. Wo immer wir arbeiten, sind wir Bestandteil der lokalen Gesellschaft. In

unserer Geschäftspolitik setzen wir auf Nachhaltigkeit und tragen aktiv zum Gemeinwohl bei. Das macht unsere Marke so erfolgreich.“

Patrick Butler, M.A.
Vorstandsdirektor RZB

Das Prinzip „Wir kommen um zu bleiben“ drückt unsere genossenschaftlichen Raiffeisen-Wurzeln aus: Wir fühlen uns den Regionen und Menschen verantwortlich und verfolgen dauerhafte Strategien. Im Mittelpunkt der folgenden Seiten stehen unsere Beiträge als Unternehmen zur gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in den einzelnen Ländern. Obwohl unsere Heimmärkte Österreich und CEE unterschiedliche Ausgangspositionen haben, wenden wir überall die Grundausrichtung einer nachhaltigen, langfristig orientierten Geschäftstätigkeit an.

3.1 Langfristige Strategien und Stabilität

Wir verfolgen in all unseren Märkten ausschließlich langfristige Strategien und leben Dezentralität trotz unserer Konzernstruktur.

3.1.1 Wirtschaften à la Raiffeisen

Die RZB-Gruppe hat sich in den vergangenen Jahren sehr dynamisch entwickelt. Mit einer Bilanzsumme von EUR 156,9 Mrd. zählen wir zu den 100 größten Banken weltweit. Durch unsere Pionierrolle und die schrittweise Marktdurchdringung haben wir uns in Österreich wie in Zentral- und Osteuropa die Position eines wesentlichen Teilnehmers am Finanzsektor erarbeitet (>Tabelle 3). Zum Jahresultimo 2008 konnten wir unseren Marktanteil in Österreich auf 16,3% erhöhen (gegenüber 15,3% zum Jahresende 2007, gemessen an der aggregierten Bilanzsumme aller Banken).

Die RZB-Gruppe zeichnet sich durch zwei wichtige Merkmale aus: Einerseits stehen wir für nachhaltige Präsenz, andererseits sind wir trotz Konzernstruktur eine regional bzw. dezentral geprägte Bankengruppe. Unser umfangreiches Filialnetz mit mehr als 3.230 Geschäftsstellen (RZB-Gruppe gesamt: 3.251) in den Märkten Zentral- und Osteuropas zeigt, dass diese Kombination sehr gut funktioniert (> Tabelle 4).

Tabelle 3: Marktposition der RI-Gruppe in Zentral- und Osteuropa

Daten per 31. Dezember 2008	Bilanzsumme in EUR Mio.	Veränderung*	Geschäftsstellen	Mitarbeiter
Albanien	2.048	5,0%	102	1.427
Belarus	1.646	52,3%	103	2.168
Bosnien und Herzegowina	2.395	12,9%	100	1.776
Bulgarien	4.766	20,2%	197	3.708
Kasachstan	97	-18,1%	1	30
Kosovo	598	26,4%	47	720
Kroatien	5.984	7,3%	79	2.333
Polen	7.108	19,3%	123	3.271
Rumänien (inkl. Moldau)	6.561	17,1%	557	6.899
Russland	14.952	22,8%	236	10.276
Serbien	2.913	-0,1%	103	2.210
Slowakei	10.973	39,9%	162	3.885
Slowenien	1.509	7,0%	16	344
Tschechische Republik	7.198	27,0%	107	2.654
Ukraine	6.285	1,9%	1.134	17.368
Ungarn	9.568	18,4%	164	3.960
Zwischensumme	84.601	19,0%	3.231	63.029
Sonstige/Konsolidierung	796	-	-	347
Summe Raiffeisen International	85.397	17,4%	3.231	63.376

*Veränderung der Bilanzsumme gegenüber 31. Dezember 2007. Das Wachstum in lokalen Währungen weicht durch die Euro-Wechselkurse ab.

Die Filialen konzentrieren sich nicht nur auf Ballungsräume und wirtschaftliche Zentren, sondern auch auf ländliche Regionen eines Landes.

Ob man als Institut wirklich nachhaltig arbeitet, sehen Kunden in Krisenzeiten. Das Beispiel der Russlandkrise im Jahr 1998 zeigt, dass wir tatsächlich als verlässlicher Partner der lokalen Wirtschaft und als nachhaltiger Investor agieren. Während andere Banken den russischen Markt in der Krise verließen, hat die RZB allen Widrigkeiten zum Trotz durchgehalten.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Turbulenzen hat die Raiffeisenbank durch ein klares, gut umgesetztes Geschäftsmodell, welches allen Eigenschaften und Entwicklungen des russischen Bankwesens Rechnung trägt und zeitnahe Reaktionen auf konjunkturelle Schwankungen ermöglicht, ihre Stabilität bewährt.

Damit haben wir uns das Vertrauen der Kunden gesichert. Heute ist die ZAO Raiffeisenbank in Moskau die größte in ausländischem Besitz befindliche Bank des Landes (> Tabelle 5).

3.1.2 Dezentralität in der RZB-Gruppe

Unsere dezentrale Ausrichtung bringt zwei wesentliche Vorteile mit sich: Erstens extrem kurze Entscheidungswege und zweitens lokale Entscheidungskompetenz von weitgehend einheimischen Mitarbeitern und Führungskräften (siehe S. 67). Unsere Anstrengungen zielen darauf ab, internationale Standards mit lokaler Nähe und Know-how zu verbinden. Der daraus resultierende Kundennutzen besteht in einer unbürokratischen Bearbeitung von Anfragen sowie einer raschen Abwicklung der einzelnen Geschäftsprozesse – in Zeiten dynamischer Märkte ein nicht unwesentlicher Vorteil für viele Kunden.

Tabelle 4: Entwicklung der Geschäftsstellen in Zentral- und Osteuropa (Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Geschäftsstellen	2.443	2.848	3.015	3.231

Die Financial Times und die International Finance Corporation (IFC) zeichnen seit drei Jahren Finanzinstitutionen für besonderes Engagement im sozialen und ökologischen Bereich aus. Für den 2008 FT Sustainable Banking Award konnte sich die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD in der Kategorie „Emerging Markets Sustainable Bank of the Year“ über eine Nominierung freuen.



Momtchil Andreev

■ CEO Momtchil Andreev: „Die Raiffeisenbank (Bulgaria) EAD, Teil der RZB-Gruppe, hat eine der umfassendsten Strategien für nachhaltiges Wirtschaften in Bulgarien implementiert. Dies wird von Kunden geschätzt und vom Wettbewerb anerkannt. Als Universalbank wenden wir diese strategische Zielsetzung konsequent über alle Geschäftsfelder an. Finanziert werden beispielsweise Projekte zur Reduktion des Energieverbrauchs mit der EBRD als Kooperationspartner. Weiters unterstützt die Bank eine Vielzahl von sozialen und kulturellen Projekten sowie Initiativen im Bildungsbereich (z.B. Stipendien für 220 Universitätsstudenten). Für eine so renommierte Auszeichnung nominiert zu sein, ist eine Anerkennung unserer bisherigen Leistungen und zugleich ein Ansporn, uns weiter zu verbessern.“

Unsere ausgezeichnete Qualität und unsere Reputation werden auch mit vielen Auszeichnungen renommierter Fachmagazine untermauert.

Auszug unserer Auszeichnungen aus 2008:

- Euromoney – Beste Bankengruppe in Zentral- und Osteuropa (CEE)
- Euromoney – Beste Bank in Albanien, Belarus, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Serbien und der Slowakei
- The Banker – Bank of the Year in Central & Eastern Europe, Bulgarien, Kroatien, Slowakei
- The Banker – Deal of the Year in Rumänien
- Global Finance – Best Bank in Central and Eastern Europe
- Global Finance – Beste Bank in Albanien, Bosnien und Herzegowina, Serbien und Slowakei

Tabelle 5: Bilanzsummen- und Einlagenwachstum der ZAO Raiffeisenbank (in EUR Mrd.; Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Bilanzsumme	3,92	8,27	12,17	14,95
Einlagen	2,06	4,62	5,65	6,07

3.2 Verantwortung gegenüber der Gesellschaft

Unser Ziel ist es, als Brückenbauer zwischen unternehmerischem Erfolg und Gemeinwohl zu agieren. Deshalb stärken wir jene Regionen, in denen wir vertreten sind, durch gesellschaftliches Engagement. Bankgeschäfte dürfen kein Selbstzweck sein, sie haben vielmehr dem Aufbau der Realwirtschaft und des Wohlstands der Menschen zu dienen. In Zentral- und Osteuropa steht die Finanzierung des Transformationsprozesses im Vordergrund.

Unsere positiven Ergebnisse schlagen sich auch in der Verteilung unserer Wertschöpfung bzw. Finanzströme an diverse Stakeholder nieder.

3.2.1 Finanzströme an Stakeholder

Tabelle 6 zeigt die finanziellen Ströme an einige unserer Stakeholder seit 2005. Basis der Darstellung sind Bilanzen und Kapitalflüsse. Im Jahresvergleich ergeben sich erhebliche Steigerungen.

Den Großteil unserer Gewinne verwenden wir für das weitere Wachstum – der Kapitalaufbau beträgt seit 2005 fast EUR 2,9 Mrd. 2008 leisteten wir konzernweit rund EUR 450 Mio. an Abgaben und Steuern. Für Löhne und Gehälter sowie für die wirtschaftliche Wertschöpfung in unseren Märkten wendeten wir 2008 rund EUR 2,5 Mrd. auf.

3.2.2 Wir schaffen Wohlstand

Die RZB-Gruppe fühlt sich der wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Standortregionen verpflichtet. Wir sprechen nicht nur von nachhaltiger Geschäftstätigkeit und langfristiger Präsenz, sondern leisten tatsächlich wichtige finanzielle und gesellschaftliche Beiträge, wie nachstehende Beispiele illustrieren:

Wir schaffen Arbeitsplätze

Rund 20.400 neue Mitarbeiter seit 2005: Dieser starke Anstieg resultiert sowohl aus unserem natürli-

Tabelle 6: Finanzströme an Stakeholder (in EUR Mio., Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Eigentümer – Dividenden (nur RZB AG)	106,43	109,98	134,96	150,03
Mitarbeiter – Löhne und Gehälter	610,79	835,99	1.061,16	1.220,80
Wirtschaft – Investitionen und Betriebskosten	590,87	803,02	1.003,95	1.249,46
Öffentliche Hand				
Ertragssteuern	225,22	250,99	294,74	164,68
Soziale Abgaben	145,63	202,04	252,76	280,78
Eigenkapitalentwicklung	4.949,72	6.637,20	8.422,37	7.836,80

chen Wachstum als auch aus Zukäufen (siehe Kapitel „Die Besten werden besser mit uns“). Diese Arbeitsplätze wirken sich in mehrfacher Hinsicht wirtschaftlich positiv aus. Durch die Löhne und das Auszahlen von Sozialleistungen steigt die Kaufkraft überdurchschnittlich und forciert die Nachfrage für Konsumgüter und für private Investitionsgüter wie Wohnungen, Möbel, Kfz und Unterhaltungselektronik. Zudem stärken direkte und indirekte Steuern auf die von der RZB-Gruppe ausgezahlten Löhne das Gemeinwesen.

Die in der RZB-Gruppe geleisteten Lohn- und Gehaltszahlungen belaufen sich im Jahr 2008 auf insgesamt über EUR 1,2 Mrd. Sie sind damit – absolut betrachtet – gegenüber 2005 um 100% gestiegen. Diese Entwicklung ist vorwiegend auf die Aufnahme bzw. Integration neuer Mitarbeiter zurückzuführen. Die dabei geleisteten Abgaben und Lohnsteuerleistungen bewirken ebenfalls nachhaltig positive Effekte für das Gemeinwohl (> Tabelle 7).

Zukunftschancen durch Bildung

Die Abwanderung von hochqualifizierten Fachleuten ist für viele Länder ein Problem – so auch für vie-

le CEE-Staaten. Daher investieren zahlreiche Tochterunternehmen der RZB-Gruppe in Bildungseinrichtungen vor Ort. Neben Partnerschaften mit Universitäten und Hochschulen werden gezielt Bankfachleute ausgebildet. Damit wird der Bevölkerung die Chance auf anerkannte Ausbildungen und attraktive Arbeitsplätze geboten.

■ **Raiffeisen Bank Sh.a., Albanien:** Gute Ausbildung für eine bessere Zukunft
Initiativen für eine bessere Ausbildung stellen auch einen wesentlichen Schwerpunkt der CR-Aktivitäten der Raiffeisen Bank Sh.a. in Albanien dar. Zwei Projekte sind dabei besonders hervorzuheben: „To bring internet in every school“ und „Albania reads“. Ziel von „Albania reads“ ist es, die Ausstattung der Bibliotheken in Grundschulen zu verbessern. In Kooperation mit UNICEF hat die Raiffeisen Bank den Kauf von Büchern für 20 Bibliotheken im Norden Albaniens finanziell unterstützt. „To bring internet in every school“ wiederum war eine Initiative der albanischen Regierung. Die Raiffeisen Bank war das erste private Unternehmen, das sich diesem Projekt mit einem beachtlichen Finanzierungsbeitrag angeschlossen hat. In den vergangenen drei Jahren konnte somit die Einrichtung von 12 Computer-Räumen in höheren Schulen in ganz Albanien ermöglicht werden.

Tabelle 7: Löhne/Gehälter und soziale Abgaben nach Geschäftssegmenten der RZB-Gruppe (in EUR Mio.; Stichtag jeweils 31.12.)

	Löhne und Gehälter	Soziale Abgaben	Löhne und Gehälter	Soziale Abgaben	Löhne und Gehälter	Soziale Abgaben	Löhne und Gehälter	Soziale Abgaben
	2005	2005	2006	2006	2007	2007	2008	2008
Österreich	191,55	38,51	219,79	43,76	226,53	46,34	233,25	52,86
Zentraleuropa	197,52	50,19	221,86	61,38	299,994	85,32	342,87	94,02
GUS	81,09	16,60	220,21	49,00	292,46	59,43	357,1	59,08
Südosteuropa	131,19	39,73	163,24	47,11	215,64	58,97	254,15	71,33
Übrige	9,42	0,59	10,87	0,78	26,52	2,68	33,51	3,49

■ Raiffeisenbank a.s., **Tschechien**: Best Student Company Contest
Schüler der Oberstufe können bei einem Bewerb – gesponsert von der Raiffeisenbank in Tschechien – teilnehmen, bei dem sie ein Unternehmen gründen und dieses „wie im richtigen Leben“ führen. Erfolgreiche „Unternehmen“ können sich dann der Konkurrenz auf regionaler und letztlich nationaler Ebene stellen. Der jeweilige Sieger vertritt in weiterer Folge die Tschechische Republik beim European Best Student Company Contest. Damit möchte die Raiffeisenbank das unternehmerische Denken, aber auch das erforderliche Wissen um die Chancen und Risiken im Wirtschaftsleben nachhaltig fördern.

■ RZB: Wirtschaftsuniversität Sprachlabor
Auch in **Österreich** fördern wir Forschungs- und Bildungseinrichtungen: Die RZB unterstützt die Wirtschaftsuniversität Wien mit einem jährlichen Fixbetrag zum Betrieb des WU-Sprachlabors sowie verschiedene universitäre Initiativen. Ebenso wurde die Fachhochschule Technikum Wien im Rahmen einer Partnerschaft unterstützt.

■ RZB: Forschungseinrichtung Institute for Science and Technology (I.S.T.), **Österreich**
2009 und 2010 werden wir pro Jahr EUR 1 Mio. in den Aufbau der österreichischen Forschungseinrichtung Institute for Science and Technology (I.S.T.) Austria in Gugging investieren. Diese postgraduale Forschungseinrichtung wird Grundlagenforschung auf höchstem Niveau betreiben. I.S.T. wird sich ausschließlich in Forschungsgebieten engagieren, in denen es weltweit eine führende Rolle einnehmen kann.

Umfassende Investitionen

Die RZB-Gruppe zeigte 2008 rund EUR 1,25 Mrd. an Sachaufwand und erreichte damit neuerlich einen Rekordwert (ohne Einmaleffekte). Der Schwerpunkt lag im Aufbau der Filial- und IT-Infrastruktur.

Finanzierung von Infrastrukturprojekten

Ihren Heimmärkten fühlt sich die RZB-Gruppe als Finanzdienstleister verantwortlich und trägt daher zum Ausbau der Infrastruktur bei. Die Finanzierungsleistungen gegenüber der öffentlichen Hand belaufen sich zum 31.12.2008 auf rund EUR 8 Mrd.

Faire Steuerleistung

Unsere Steuern und Abgaben leisten wir nach den nationalen wie internationalen Regelungen, steuerliche Optimierungen nehmen wir im rechtlich anerkannten Rahmen vor. Die gruppenweite Leistung von Ertragssteuern ist seit 2005 um mehr als 27% gesunken (Reduktion des Jahresüberschusses vor Steuern 36%) (> Tabelle 8).

Tabelle 8: Entwicklung der Steuern von Einkommen und Ertrag (in EUR Mio.; Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Steuern von Einkommen und Ertrag	225,22	250,91	294,74	164,68
Jahresüberschuss vor Steuern	929,86	1.882,31	1.484,82	596,66

2006 inkl. Einmaleffekte

Finanzielle Unterstützung

Spenden sind freiwillige Leistungen für das Gemeinwohl. Neben breitenwirksamen Initiativen greifen wir dabei auch Einzelpersonen etwa nach schweren Schicksalsschlägen unter die Arme. Darüber hinaus werden verschiedenste gesellschafts-, sozial- und kulturpolitisch relevante, sowie wirtschaftliche Institutionen und Projekte unterstützt.

Die Gesamtleistung der finanziellen Unterstützung betrug seit dem Jahr 2005 bis zum Berichtsstichtag EUR 7,85 Mio., wobei sich dieser Wert nur auf die RZB bezieht. Nicht eingerechnet sind die unzähligen Unterstützungsmaßnahmen in den nachgeordneten Unternehmen und Netzwerkeinheiten (> Tabelle 9).

Tabelle 9: Freiwillige finanzielle Unterstützung der RZB

	2005	2006	2007	2008
Freiwillige Spenden	1,18	1,75	1,71	3,21

Drei besonders erwähnenswerte Beispiele unserer Spendentätigkeit in Zentral- und Osteuropa:



■ Raiffeisen banka a.d., **Serbien:** Karitativer Fonds „Budimir Boško Kostić“ unterstützt SOS Kinderdorf in Kraljevo. In Erinnerung an den ehemaligen Generaldirektor der Raiffeisen banka a.d. Boško Kostić, wurde im Februar 2008 ein humanitärer Fonds eingerichtet, mit dem Ziel, finanzielle Mittel, Nahrungsmittel, Medizin und Heizung für bedürftige Menschen zu sichern. 2008 wurden über diesen Fonds von der Bank rund EUR 35.000 gespendet. Das erste Spendenprojekt war ein neuer VW Minibus sowie finanzielle Unterstützung für ein Sommercamp für die Kinder des einzigen SOS Kinderdorfs in Serbien, das zurzeit 14 Familien mit 98 Kindern beherbergt.

■ Raiffeisen banka a.d., **Serbien:** Jede neue Filiale ist ein Kinderspielplatz mehr. In jeder Stadt, in der die Raiffeisen banka a.d. eine Filiale eröffnet, organisiert und finanziert sie gemeinsam mit der örtlichen Gemeinde einen Kinderspielplatz. Das Areal in der Größe von ca. 100 m² wird dabei von der Gemeinde zur Verfügung gestellt. Diese Initiative wurde bereits 2003 gestartet. Bis jetzt wurden 25 Spielplätze in ganz Serbien eröffnet. Neben dem Finanzieren der Spielplätze durch die Bank, übernehmen die Mitarbeiter auch freiwillig eine aktive Rolle: Sie kontrollieren diese Spielplätze regelmäßig und sorgen für die Behebung etwaiger Schäden.

■ Raiffeisen Banka d.d., **Slowenien:** Ferien auf dem Segelboot („Socialno pedagoško društvo Mirno morje“) Unter diesem Motto hat Raiffeisen Banka d.d. in Slowenien Kindern mit speziellen Bedürfnissen einen besonderen Urlaub ermöglicht. Damit konnte für kurze Zeit die schwierige Situation dieser Kinder und ihrer Familien erleichtert werden. Ein weiterer Beitrag der Bank sicherte einem blinden Kind den Schulabschluss, in dem der Kauf eines speziellen Computers ermöglicht wurde.

3.2.3 Aktive Rolle in der Gesellschaft

Wir agieren in unseren öffentlichen Auftritten sachorientiert und parteipolitisch unabhängig. Daher setzen wir uns aktiv für die europäische Integration sowie den Abbau von Vorurteilen gegenüber Ausländern ein. Sich aktiv einzubringen bedeutet auch, persönlich Verantwortung zu übernehmen. Viele Mitarbeiter unserer Gruppe arbeiten ehrenamtlich in karitativen Organisationen oder aus Eigeninitiative in sozialen, kulturellen und sportlichen Einrichtungen. Wir werden dieses Engagement in Zukunft verstärkt fördern.



■ VAT Raiffeisen Bank Aval, **Ukraine:** TOLOKA. Der Begriff „toloka“ wird in der Westukraine verwendet, wenn die lokale Bevölkerung gemeinsam denjenigen hilft, die durch ein Unglück zu Schaden gekommen sind. Ein anschauliches Beispiel für „toloka“ mit dem freiwilligen Einsatz der Raiffeisen Bank Aval gibt es aus dem Sommer 2008 zu berichten: Wenige Tage bevor das ukrainische Kulturfestival „Potyag to Yaremche“ beginnen sollte, wurde die Region durch eine der schlimmsten Flutkatastrophen der letzten 100 Jahre heimgesucht. Häuser, Straßen und Brücken, aber auch die erwartete Ernte wurden schwer in Mitleidenschaft gezogen. In dieser Situation hat sich die Raiffeisen Bank Aval mit der tatkräftigen Unterstützung von mehr als 100 Mitarbeitern einschließlich des Generaldirektors Vladimir Lavrenchuk entschlossen, ein Waisenhaus, in dem die Kinder auch unterrichtet werden, wieder instand zu setzen. Zusätzlich wurde auch ein neuer Spielplatz für die Kinder errichtet. Neben dieser existenziellen Unterstützung für die Region konnte sogar das Kulturfestival – fast wie geplant – abgehalten werden.

■ Raiffeisen Bank d.d. Bosna i Hercegovina, **Bosnien und Herzegowina:** Vorsorge gegen Brustkrebs

Die Raiffeisen Bank hat sich finanziell als auch organisatorisch eines wichtigen Themas angenommen – der Vorsorge gegen Brustkrebs. Gemeinsam mit dem International Women's Club Sarajevo wurde die Anschaffung eines medizinischen Geräts für Mammografien initiiert. Darüber hinaus wurde die Produktion von Informationsmaterial unterstützt, um mehr Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen. Und auch die Mitarbeiter der Raiffeisen Bank haben im Rahmen von Fundraising-Veranstaltungen aktiv zum Thema beigetragen.



„Mir ist wichtig, dass die Mittel, die wir gemeinsam aufgebracht haben, so sinnvoll wie möglich eingesetzt werden und ich dies mit meinem Know-how unterstützen kann“, meint Bogdan Gogu.

■ Raiffeisen Bank S.A., **Rumänien:** Helfen Sie uns zu helfen! (SPUJINITI-NE SA-I AJUTAM)

Die Raiffeisen Bank S.A. in Rumänien arbeitet sehr eng mit der karitativen Organisation „United Way Romania“ zusammen. Diese Organisation wurde 2004 mit Hilfe finanzieller Unterstützung von fünf internationalen Firmen, darunter auch Raiffeisen Bank S.A., ins Leben gerufen. „United Way Romania“ gehört zu einer international tätigen Institution, die im Rahmen eines weltweiten Netzwerks von NGOs in 45 Ländern tätig ist. Mit dieser Kooperation wird das soziale Engagement der Raiffeisen Bank in gut organisierter Weise weitestgehend abgedeckt. Ziel dieser Organisation ist es, die Lebensqualität von Kindern und Familien, die vom Schicksal benachteiligt wurden, zu verbessern. Die Spenden werden sowohl von Privaten als auch von Unternehmen aufgebracht. Im Falle der Raiffeisen Bank wird jeweils der Beitrag der Mitarbeiter, dies waren für 2008 EUR 58.000, von der Bank verdoppelt. Besonderes Augenmerk wird der Auswahl der Projekte geschenkt, aber auch der korrekten Mittelverwendung. Das wird unter anderem auch durch Steven van Groningen sichergestellt. Als Generaldirektor der Raiffeisen Bank ist er Mitglied des Aufsichtsrats von „United Way Romania“.

Besonders reizvoll an diesem karitativen Konzept: Es gibt Mitarbeitern der Raiffeisen Bank die Möglichkeit, aktiv in lokalen Projekten mitzuarbeiten. Im Jahre 2008 haben insgesamt 60 Bankmitarbeiter in insgesamt 300 Stunden ihre Expertise und Zeit ehrenamtlich zur Verfügung gestellt.



Valentina Gorodnicheva

■ ZAO Raiffeisenbank, **Russland:** Gemeinsam mit den Mitarbeitern Gutes tun

Erst kürzlich wurde in der ZAO Raiffeisenbank in Moskau eine Initiative ins Leben gerufen, bei der die Mitarbeiter eingeladen wurden, Ideen zur Unterstützung von benachteiligten Menschen einzubringen. Wichtig dabei war, dass die Mitarbeiter sich persönlich in das Projekt involvierten. Das erste Projekt wurde dabei von Valentina Gorodnicheva aus der Abteilung „Private Banking“ initiiert. Gemeinsam mit anderen Kollegen half sie bei den Renovierungs- und Umbauarbeiten in einer Schule für blinde und sehbehinderte Kinder in Malakhovka, einem Dorf nahe Moskau. Weiters wurde bankintern ein Spendenaufruf gestartet. Dabei wurden EUR 6.000 gesammelt, die zur weiteren Unterstützung der Schule verdoppelt wurden. Durch die gesammelten Spenden und die tatkräftige Unterstützung vieler Mitarbeiter erstrahlt nun ein Teil der Schule in neuem Glanz. Darüber hinaus konnten etliche neue Betten, aber auch einige neue Computer angeschafft werden. Das Team der freiwilligen Helfer wird auch in Zukunft in Kontakt mit der Schule bleiben.



„Es ist mir ein Anliegen dort zu helfen, wo es am meisten gebraucht wird, um die Nöte und Bedürfnisse der Menschen in Not besser zu verstehen und meinen Beitrag zu einer Erleichterung der Situation zu leisten,“ sagt Gabriel Vladu.

Hinsichtlich Ehrenamt geht der Vorstand mit gutem Beispiel voran: RZB-Generaldirektor Dr. Rothensteiner ist Vizepräsident des Österreichischen Roten Kreuzes sowie Präsident des Vorstands des Vereins Ferienhort, der seit 120 Jahren Ferienlager für Schüler am österreichischen Wolfgangsee anbietet. Darüber hinaus wurde Dr. Rothensteiner 1996 zum Honorarkonsul Singapurs in Österreich bestellt.

RI-Vorstandsvorsitzender Dr. Stepic hat aus persönlichem Engagement 2007 die H. Stepic CEE Charity, einen gemeinnützigen Verein, gegründet, der sich insbesondere der Hilfe von Kindern, Jugendlichen und jungen Frauen in benachteiligten Regionen Zentral- und Osteuropas annimmt.

Die H. Stepic CEE Charity organisierte in Kooperation mit der RZB, der RI und der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG einen Convoy von fünf Lastwägen mit 100 Tonnen Weizenmehl für Moldawien. Das Weizenmehl von den Titan Mühlen in Rumänien wurde in Chisinau in Spitälern, Schulen, Kindergärten und öffentlichen Institutionen an Hilfsbedürftige verteilt.

In Jablunitsa, einem Feriendorf in der Ukraine, modernisierte die H. Stepic CEE Charity gemeinsam mit der Caritas-Spes Holzhäuser für Erholungsaufenthalte von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Die H. Stepic CEE Charity finanzierte die Neuerrichtung eines der baufällig gewordenen Holzhäuser.

3.2.4 Transparenz und Vorbildwirkung

Die offene und transparente Zusammenarbeit mit Behörden und staatlichen Einrichtungen gehört zum Selbstverständnis unserer Gruppe.

Die Österreichische Finanzmarktaufsicht (FMA) übt die konsolidierte Bankenaufsicht über die RZB-Gruppe aus. Es sind keine behördlichen Aufsichtsverfahren anhängig. Die RZB-Gruppe wurde im Jahr 2008 auch als Mitglied in das Supervisory Operations Network des Europäischen Bankenaufsichtsgremiums CEBS aufgenommen und wird sich aktiv an der Weiterentwicklung aufsichtsrechtlicher Maßstäbe beteiligen.

3.2.5 Prävention von Korruption

Misswirtschaft und Korruption kosten Öffentlichkeit und Wirtschaft Unsummen an Geld. Die RZB-Gruppe widmet sich daher verstärkt dem Thema der Korruptionsprävention:

2008 sind wir der Organisation Transparency International beigetreten und lassen uns freiwillig vom Basel Institute of Governance evaluieren (zum Berichtszeitpunkt noch nicht abgeschlossen). Im Sommer 2008 haben wir einen umfassenden Compliance-Review in allen Netzwerkbanken durchgeführt, der schwerpunktmäßig auch die Korruptionsprävention umfasste.

In der RZB-Gruppe sind keine Vorfälle bekannt, bei denen die Bank oder ihre Mitarbeiter mit Korruptionsfällen in irgendeiner Weise in Verbindung gebracht werden. Bei entsprechenden Hinweisen werden unverzüglich Prüfmaßnahmen gesetzt und allfällige Mängel in Prozessen und Systemen behoben. Neue Mitarbeiter werden bei der Einführungsschulung über die Compliance-Regelungen und über die Anti-Korruptionsbestimmungen informiert. Ebenso läuft derzeit ein spezielles Projekt zum Thema „Retail Credit Fraud“ für unsere Netzwerkbanken in Zentral- und Osteuropa.

3.3 Verantwortung gegenüber der Umwelt – Das Haus „Am Stadtpark 9“

Unser größter Einfluss auf die Ökologie liegt in unserem Kerngeschäft. Dagegen wirkt sich unser „ökologischer Fußabdruck“ durch Energie- und Ressourcenverbrauch bedingt durch Büro- oder Reiseaktivitäten bescheiden aus. Wir messen diesen Aspekten dennoch einen hohen Stellenwert zu. Die folgende Beschreibung bezieht sich auf die Betriebsökologie unseres größten Standortes – das Hauptgebäude der RZB. Aufgrund unseres dynamischen Wachstums befindet sich ein ökologisches Reporting-System bei den Netzwerkbanken erst im Aufbau.

Unser Hauptgebäude „Am Stadtpark 9“ wurde durch den Bauträger RALT Raiffeisen Leasing im Auftrag der RZB errichtet und im Jahr 1989 bezogen. Alle Unternehmensbereiche der RZB – sie waren damals auf zehn verschiedene Bauwerke verteilt – konnten so in einem modernen Zentralgebäude vereint werden. Die Bürofläche am Standort Stadtpark 9 beträgt heute 20.298 m² und bietet 1.609 Mitarbeitern Platz. Beim Betrieb des Hauptgebäudes gab es in den Jahren 2006 bis 2008 keine umweltrechtlichen Probleme, weder gerichtliche noch administrative Verfahren oder Verurteilungen wegen Verletzungen umweltschutzrechtlicher Vorschriften.

3.3.1 Energieverbrauch für Strom und Heizung

Der Gesamtenergieverbrauch für Strom und Fernwärme liegt bei 11.094 MWh. Er ist in den vergangenen drei Jahren um 2,51 % gesunken. Heizleistung und Warmwasserversorgung beziehen wir in unserem Hauptgebäude ausschließlich über Fernwärme. Von 2006 auf 2008 benötigten wir rund 13 % weniger Wärmeenergie. Wir haben effizientere Wärmetauscher installiert und die Fernwärmesteuerung optimiert.

Hauptverbraucher beim Strom sind EDV-Ausstattung und Raumkühlung. Von 2006 auf 2008 stieg unser Stromverbrauch um nur 1,3 % an. Darauf sind wir stolz, denn der Stromverbrauch ist eng an die Mitarbeiteranzahl gekoppelt. In den vergangenen drei Jahren stieg unsere Mitarbeiteranzahl kontinuierlich an – pro Mitarbeiter wurden 2006 jährlich 5,73 MWh verbraucht, 2008 waren es nur noch 5,23 MWh.

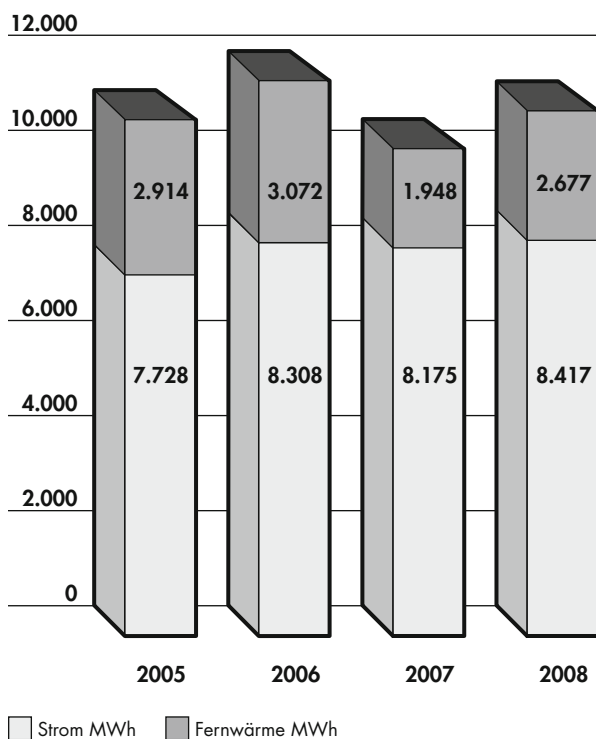
Wodurch konnten wir die Energieeffizienz beim Stromverbrauch erhöhen? Vor allem die Modernisierung der Notstromversorgung und Kältekompressoren haben dazu beigetragen. Wichtig war auch, dass wir Lüftung und Lichtsteuerung durch eine zentrale Gebäudeleittechnik auf den Betriebsablauf abgestimmt haben.

3.3.2 Geplante Maßnahmen

Im Jahr 2007 wurde mit dem Bau der Sky-Conference auf dem Dach unseres Hauptgebäudes begonnen. Sky-Conference ist ein Konferenzzentrum mit modernen Sitzungsräumlichkeiten. Dabei wurde auf zwei Bauteilen eine Fotovoltaikanlage mit einer Gesamtleistung von 22 Kilowatt peak (kWp) errichtet. Pro Jahr produzieren wir so rund 21.000 kWh Strom. Auch eine Solaranlage zur Warmwasserbereitung wird installiert. Wir erwarten durch diese Maßnahme einen jährlichen Wärmeenergieertrag von etwa 106.000 kWh, was einer CO₂-Einsparung von etwa 24.300 kg/Jahr entspricht.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter in Zukunft noch effizienter mit Energie umgehen als bisher. Das Bewusstsein in diese Richtung zu schärfen, ist uns ein großes Anliegen (> Grafik 7).

Grafik 7: Gesamter Energieverbrauch



3.3.3 Verbrauchsauswertungen

Wasser:

Durch die steigende Mitarbeiteranzahl in den vergangenen drei Jahren hat auch unser Gesamtwasserverbrauch zugenommen. Die Effizienz konnte aber durch rigide Kontrollen der Außenbewässerung erhöht werden. Der Verbrauch pro Mitarbeiter ist seit 2006 stetig gesunken und beträgt derzeit 17,04 m³.

Abfälle:

Gefährliche Abfälle:

Die Menge der gefährlichen Abfälle wurde seit dem Jahr 2006 um knapp ein Drittel verringert und beträgt derzeit 7.616 kg/Jahr. Durch die Modernisierung der Notstromleuchten konnte die Menge der defekten Leuchtmittel um ca. 30% verringert werden. Die Anzahl der Altbatterien und kaputten Akkus wurde im Vergleich zum Vorjahr sogar halbiert.

Nicht gefährliche Abfälle:

An nicht gefährlichen Abfällen fielen 2008 am Hauptstandort vor allem an:

- Papier und Karton (172.054 kg)
- Gewerbemüll/Sperrmüll (61.210 kg)
- Restmüll (61.660 kg)

Hier gab es leider Zuwächse: Restmüll um 1% und Gewerbeabfall/Sperrmüll sogar um 39%. Dafür sind vor allem die derzeitigen Modernisierungs- und Bautätigkeiten an unserem Hauptstandort verantwortlich. Der Papier- und Kartonagenabfall ging erfreulicherweise gegen diesen Trend um 5% zurück.

Von 2006 auf 2008 konnten die Abfälle pro Mitarbeiter um 13,9 kg reduziert werden (> Tabelle 10).

Unser gesamtes Abfallaufkommen – sowohl gefährliche als auch nicht gefährliche Abfälle – erhöhte sich seit 2006 um 3% und betrug im Jahr 2008 rund 313 Tonnen.

Tabelle 10: Abfallaufkommen pro Mitarbeiter (in kg)

	2005	2006	2007	2008
Gefährliche Abfälle	9,0	6,9	4,7	4,7
Nicht gefährliche Abfälle	202,1	201,4	213,2	189,6
Abfälle	211,1	208,3	217,9	194,3

Büromaterial und ökologische Beschaffung:

Im Bürogebäude am Stadtpark verarbeiteten wir im Jahr 2008 17 Mio. Blatt Papier. Im Branchenvergleich ist das ein sehr guter Wert. Der Papierverbrauch pro Mitarbeiter betrug 2008 10.566 Blatt. Wir verwenden ausschließlich elementar chlorfrei gebleichtes Papier. Doppelseitiges Kopieren und Drucken reduziert den Papierverbrauch. So konnten im abgelaufenen Jahr insgesamt 2 Millionen Blatt Papier eingespart werden.

Tabelle 11: Papierverbrauch pro Mitarbeiter

Papierverbrauch	2005	2006	2007	2008
Blatt Papier pro Mitarbeiter	13.600	13.112	12.125	10.566

Bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln achten wir natürlich auf die biologische Abbaubarkeit. Durch die laufenden Sonderprojekte (Fassadenreinigung, Sky Conference etc.) sind die Werte in Tabelle 12 nur bedingt vergleichbar.

Tabelle 12: Reinigungsmiteinsatz (in l/m²)

Reinigungsmiteinsatz	2005	2006	2007	2008
l/m ²	0,077	0,083	0,085	0,051

Auch bei Büromaterialien sind uns ökologische Kriterien wichtig. Wir kaufen beispielsweise recycelte Schreibgeräte ein. Diese Schreibgeräte bestehen zu mindest zu 70% aus wiederverwertetem Material.

IT-Betrieb:

Schon seit vielen Jahren achten wir beim Kauf von PCs, Notebooks, Bildschirmen, Servern, Druckern und anderen Geräten auf umwelt- und ressourcenschonende Aspekte. Dies hat auch positive Auswirkungen auf unsere Kosteneffizienz. Die umfassende Betrachtung des Lebenszyklus von IT-Geräten – von der Beschaffung (verwendete Materialien) über den laufenden Betrieb (Energieverbrauch, Wärmeabgabe) bis hin zur Entsorgung (Recycling) – zeigt, dass Ökonomie und Ökologie hier sehr gut zu verbinden sind.

Green IT bedeutet für uns auch die „Virtualisierung der Serversysteme“ der RZB – eine Maßnahme, die den Stromverbrauch und die Wärmeabgabe verringert. Durch den Einsatz des Systems Netapp NAS-Filer konnten wir beispielsweise die Stromaufnahme von 5.000 auf 700 Watt und die Wärmeabgabe von 23.000 BTU* auf 2.500 BTU senken.

Besonders wichtig ist uns auch, unseren Mitarbeitern die Bedeutung der Reduzierung des Stromverbrauchs bewusst zu machen. In Zukunft werden wir neben weiteren Servervirtualisierungen vor allem hier Schwerpunkte setzen.

Mobilität:

Neben dem Energieverbrauch hat das Mobilitätsverhalten die größte Auswirkung auf CO₂-Emissionen. Mehr Auslandsaktivitäten bedeuten mehr Dienstreisen. Wir federn diesen Anstieg durch den Einsatz von Video- und Telefonkonferenzen soweit wie möglich ab. Dennoch sind unsere Bahnfahrten von 2006 auf 2008 um 13 % gestiegen, die Anzahl der mit Kfz gefahrenen Kilometer nahm um 18 % zu. Bei den Flügen kann man mit –2 % eine Trendwende erkennen.

*BTU = British Thermal Unit – Einheit der Energie. Für zu kühlende Geräte von Rechenzentren wird die in Wärme abgegebene Verlustleistung in BTU/h angegeben.

Tabelle 13: Veränderung des Geschäftsverkehrs

Geschäftsverkehr	Veränderung 2006 – 2008
Anzahl der Bahnfahrten	13 %
Anzahl der Flugreisen	–2 %
Pkw-Kilometer (Dienstnehmer)	6 %
Pkw-Kilometer (Dienstauto)	26 %

CO₂-Emissionen:

CO₂-Emissionen entstehen indirekt durch Energieverbrauch von Strom und Raumwärme und direkt durch Mobilität. Zwischen 2006 und 2008 konnten die indirekten CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter um mehr als 11 % gesenkt werden (> Tabelle 14).

Faktoren:

Strom: 0,40375 kg CO₂/kWh (Niederspannung ab Netz unter 1 kW, Versorgungsmix)

Fernwärme: 0,131 t CO₂/MWh (Angaben von Fernwärme Wien)

Tabelle 14: CO₂-Ausstoß für Strom und Raumwärme (in kg CO₂)

CO ₂ Ausstoß gesamt pro Mitarbeiter (in kg)	2006	2007	2008
CO ₂ -Ausstoß für Strom	3.354.355	3.300.656	3.398.364
CO ₂ -Ausstoß für Fernwärme	402.432	255.188	350.687
CO ₂ -Ausstoß gesamt Strom und Raumwärme	3.756.787	3.555.844	3.749.051
CO ₂ Ausstoß gesamt pro Mitarbeiter	2.593	2.269	2.330

3.4 Raiffeisen Klimaschutz-Initiative

Als aktives Mitglied der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI) setzt sich die RZB dafür ein, den Erfordernissen des Klimaschutzes im Sinne des Prinzips eines verantwortungsbewussten Wirtschaftens bestmöglich zu entsprechen und leistet selbst substanzielle Beiträge zum Klimaschutz. Die Aktivitäten zielen nicht zuletzt auch darauf ab, das Bewusstsein für Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und erneuerbare Energien zu stärken und eine möglichst breite Öffentlichkeit – aber auch die Mitarbeiter des eigenen Unternehmens – dafür zu sensibilisieren.

Als Gründungsmitglied der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative geht die RZB mit gutem Beispiel voran und veranstaltet hausintern nunmehr regelmäßig Energiespartage. Im Sinne von „Klimaschutz beginnt bei jedem Einzelnen“ wird RZB-Mitarbeitern dabei ein breitgefächertes Informationsangebot offeriert, wie sie im eigenen Privatleben Energie sparen können. Zahlreiche Aussteller, darunter die Umweltberatung Wien, die Wien Energie GmbH, die Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG sowie andere Vertreter der RBG, bieten dabei umfassende Beratungen an.

Zudem erhält jeder Mitarbeiter am Standort Wien im Kontext dieses Events ein eigenes Handbuch, das einen Überblick gibt, wie jeder einzelne Mitarbeiter sowie das Unternehmen als Ganzes einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten kann. Darin werden vor allem auch Prozesse kritisch hinterfragt und der damit verbundene Ressourceneinsatz aufgezeigt, ist doch umweltbewusstes Handeln nicht nur gesellschaftlich zu befürworten, sondern oftmals auch mit finanziellen Vorteilen verbunden.

Schließlich bekennt sich die RZB uneingeschränkt zum von der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative formulierten Ziel, dass die CO₂-Emissionen neu angeschaffter Dienstwägen im Schnitt nicht mehr als 150 g/km betragen. Durch eine ausgewogene Modellpolitik sowie erneuerbare Treibstoffe soll dieses Ziel noch 2009 erreicht werden. Der Vorstand geht hier mit gutem Beispiel voran und hat bereits begonnen, seine Fahrzeuge auf die Möglichkeit der Beimischung von Bioethanol umzurüsten. Mittlerweile ist jeder Benutzer eines RZB-Dienstwagens mit Benzin-Antrieb eingeladen, ebenfalls diesen Schritt zu setzen. Die Umrüstkosten werden zu 100% von der RZB getragen.

3.5 Ziele und Maßnahmen

Wir haben uns folgende Ziele für die Zukunft gesetzt:

- Unterstützung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter.
- Umweltschutz im Bankbetrieb: Reduktion von Kosten und direkten Umweltbelastungen sowie Bewusstseinsbildung bei unseren Mitarbeitern.

Folgende Maßnahmen planen wir für 2009:

- Mitarbeiter helfen:
Ermöglichung anlassbezogener Dienstfreistellungen für karitative Einsätze bei Naturkatastrophen oder Unglücksfällen.
- Bildungsfokus Korruptionsprävention:
Verstärkte Einbeziehung des Themas Korruptionsbekämpfung in Mitarbeiterschulungen.
- Betriebsökologische Maßnahmen:
Umsetzung im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative.
- European Energy Service Initiative:
Teilnahme am „European Energy Service Award“ mit unserem RZB-Stammhaus „Am Stadtpark 9“.
- Kraft aus Sonne:
Ausbau von Fotovoltaik und Sonnenkollektoren am Hauptgebäude.
- Öko-Kennzahlensystem:
Verbesserung des ökologischen Reportingsystems in der RZB-Gruppe.

DER GRUNDSTEIN UNSERES ERFOLGES
SIND ERFOLGREICHE PARTNERSCHAFTEN MIT UNSEREN KUNDEN.



KAPITEL 4

4. Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg



„Die RZB steht für erfolgreiches Relationship Banking in Österreich und CEE. Wir tragen als Bankengruppe mit Kommerz- und Retailgeschäft zum wirtschaftlichen Erfolg und Wohlstand unserer Kunden bei. Unser Erfolgsgeheimnis liegt in der Nähe zu unseren

Kunden und in unserer partnerschaftlichen Einstellung. Wir begleiten unsere Kunden und unterstützen sie in guten wie in schlechten Tagen. Mein nächstes persönliches Ziel: Wir wollen auch zum Vorreiter in der Finanzierung ökologisch innovativer Projekte und Unternehmen werden.“

*Dr. Karl Sevelda
Vorstandsdirektor RZB*

Was verbindet unsere Kunden mit uns? Erfolg, das ist unser gemeinsames Ziel. Erfolg ist der Kern unseres Unternehmenszwecks im Bankgeschäft und die Basis für den Umgang mit unseren Kunden. Corporate Responsibility hat viele Seiten. Sie zeigt sich in der Gewinnverteilung genauso wie in der Unternehmensführung und im Umgang mit Geschäftspartnern. Wir sind sehr stolz darauf, dass wir unsere Geschäftstätigkeit nachhaltig ausrichten und eine langfristige Beziehung zu unseren Kunden aufbauen. Dies gilt für unser Kommerzkundengeschäft mit großen Unternehmen sowie für unser Finanzdienstleistungsangebot für all unsere Kunden in Zentral- und Osteuropa.

Speziell in Zeiten erhöhter Unsicherheit macht sich dieser Ansatz und das über Jahre aufgebaute Vertrauen bezahlt – und zwar sowohl für unsere Kunden, als auch für uns als Bank, da wir unsere Kunden in guten und weniger guten Zeiten kennen.

4.1 Die Erfolge unserer Kunden sichern unser Unternehmen

Eine Bank kann nur dann erfolgreich sein, wenn ihre Kunden Erfolg haben. Das Bankgeschäft unterstützt die Realwirtschaft. Erfolg ist keine Eintagsfliege, sondern das Resultat ständiger Bemühungen (> Tabelle 15).

Unsere Bankprodukte stiften gesellschaftlichen Nutzen auf direkte und indirekte Weise. Sie tragen zum Wohlstand bei, weil sie Investitionen unserer Kommerzkunden ermöglichen und für Privatkunden Konsum und Wohnraum finanzieren. In Zukunft werden wir unsere Position im „sustainable banking“ Schritt für Schritt erweitern und unseren Kunden vermehrt auch innovative Produkte unter ökologischen Aspekten anbieten.

Tabelle 15: Kundensegmente der RZB-Gruppe

Segment	Tätigkeit	Aktuelle Entwicklung
<i>Corporate Customers</i> Österreichische Top-1000-Konzerne Multinationale Konzerne Mittlere und große Unternehmen in Zentral- und Osteuropa	Kreditvergabe und -syndizierung, Zahlungsverkehr, Cash Management, Trade Export Finance, Emission von Corporate Bonds, Beratung und Durchführung von Fremdwährungs-, Zins- und Rohstoffabsicherungen	Wichtigstes Geschäftssegment mit einem Kreditvolumen von rund EUR 60,9 Mrd.
<i>Financial Institutions and Public Sector</i> Geschäfte mit Banken, Fonds, Finanzdienstleistern, Versicherungen und öffentlichen Institutionen	Kreditsyndizierung Custody, Brokerage, Durchführung von Emissionen, Beratung und Gestaltung von maßgeschneiderten Veranlagungsprodukten, Clearinggeschäft, Unterstützung mit Analysediensten und Researchprodukten	Schwierige Marktsituation aufgrund der aktuellen Finanzmarktkrise
<i>Retail Customers</i> Geschäft mit Privatkunden und kleinen und mittleren Unternehmen in Zentral- und Osteuropa, Private Banking der Kathrein Bank AG	Umfassende Finanzdienstleistungen Entwicklung, Beratung und Vertrieb von Spar-, Anlage-, Kredit- und Zahlungsverkehrsprodukten	Mehr als 14,7 Mio. Kunden Steigender Ergebnisanteil
<i>Proprietary Trading</i> Eigenhandel des Bereichs Capital Markets und Treasury der RZB-Gruppe	Eigenhandel und -positionierung vor allem in Zinsen und Währungen als Ergänzung zum Handel mit Corporate- und Financial-Kunden; bewusste Reduktion des Anteils gegenüber dem Kundengeschäft.	Gestiegene Marktschwankungen erhöhen das Gewinnpotenzial und verbessern die Geschäftsmöglichkeiten mit Kunden
<i>Equity Investments in the Austria segment</i> Beteiligungen sowie Nichtbankaktivitäten	Halten von Beteiligungen	Beteiligungsportfolio von EUR 5,1 Mrd.

(In einer weiteren Berichtsebene unterscheiden wir nach den geografischen Kategorien Österreich, Zentraleuropa, Südosteuropa, Gemeinschaft Unabhängiger Staaten und Übrige. Eine umfassende Darstellung finden Sie in unseren aktuellen Geschäftsberichten 2008 von RZB-Gruppe und RI.)

4.2 Berücksichtigung ökologischer und gesellschaftlicher Aspekte

Im Krediterstellungs- und Kreditbewilligungsprozess überprüfen wir die Einhaltung des Code of Conduct und klären potenzielle Risiken für die Umwelt und unsere Stakeholder ab. In Einzelfällen holen wir auch Gutachten von externen Sachverständigen ein.

Im Geschäftsjahr 2008 haben wir 18 Projekte unter den Gesichtspunkten des Code of Conduct evaluiert. Der Schwerpunkt lag dabei auf Umweltschutz. In einem Fall hat die Prüfung zur Ablehnung der Finanzierung geführt.

Die Richtlinien internationaler oder supranationaler Organisationen (v.a. Österreichische Kontrollbank (OeKB), EBRD, IFC, UNO) wenden wir bei allen in-

ternationalen Transaktionen an. Diese Regelungen sind Bestandteil der Kundenverträge. Für die Zukunft streben wir zusätzlich eine umfassende Prüfung nach CR-Gesichtspunkten bei allen Projektfinanzierungen an.

Im Risikomanagement und dem ICAAP nach Basel II wird dem Reputationsrisiko vermehrt Rechnung getragen, besonders wenn es um Finanzierungen im Spannungsverhältnis von ökologischen und sozialen Fragen geht.

4.2.1 Kommerzkundengeschäft

Unsere Kunden in diesem Segment sind die Top-1000-Unternehmen Österreichs, multinationale Konzerne sowie Kommerzkunden in Zentral- und Osteuropa. Mit innovativen und für unsere Kunden maßgeschneiderten Lösungen haben wir uns diese herausragende Stellung in den vergangenen Jahren erarbeitet.

Unsere hoch spezialisierten Beratungsteams für erneuerbare und konventionelle Energieträger werden besonders geschätzt. Ökologisch wertvolle Projekte sind dann auch ökonomisch erfolgreich, wenn sie von Fachexperten auf Bankenseite betreut werden.

■ RZB: Sustainable Banking Award for Carbon Finance

Unser bekanntestes Beispiel ist die Finanzierung einer Produktionsanlage für Salpetersäure im ägyptischen **Abu Qir**. Mit diesem Projekt gewannen wir 2007 den von der Financial Times ausgeschriebenen „Sustainable Banking Award for Carbon Finance“. Die RZB finanzierte dabei das weltweit erste Projekt zur Reduzierung von N_2O (Lachgas) unter dem United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). Es war aber nicht nur das erste Clean-Development-Mechanism-(CDM)-Projekt in Ägypten, sondern auch das bislang größte Projekt zur Senkung von Treibhausgasen in Afrika. Basis ist eine neue, hochwirksame Technologie, die mehr als 99% der N_2O -Emissionen aus den bei der Produktion entstehenden Abgasen filtert. In Summe werden durch die neue Filteranlage in Abu Qir pro Jahr mehr als 1,2 Millionen Tonnen CO_2 -Äquivalente eingespart. Diese stehen nun in Form von sogenannten CO_2 -Zertifikaten für den internationalen Handel zur Verfügung. Die Jury hob unseren innovativen Finanzierungsansatz ganz besonders hervor: „Erstmals werden bei einem solchen Projekt die Rückflüsse zur Gänze aus dem Verkauf der CO_2 -Zertifikate generiert.“ Zusätzlich zum hohen Umweltnutzen haben sich der österreichische Projektentwickler, die Carbon Projektentwicklung GmbH, und der lokale Betreiber freiwillig dazu verpflichtet, 3% der Verkaufserlöse aus dem Handel mit den CO_2 -Zertifikaten in einen Sozialfonds zu investieren. 2007 finanzierte die RZB drei weitere vergleichbare Projekte in Südkorea.

Darüber hinaus setzt die RZB auch im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative (RKI) wichtige Akzente. Diese Klimaschutz-Initiative wurde im Herbst 2007 von Generalanwalt Dr. Christian Konrad, unserem Aufsichtsratspräsidenten, gegründet. Damit unterstreichen wir unsere aktive gesellschaftspolitische Rolle. Wir treten für ein Wirtschafts- und Sozialmodell ein, das eine vernünftige Balance zwischen einer innovativen, wettbewerbsstarken Marktwirtschaft und der sozialen und ökologischen Verantwortung schafft.

Die RKI bündelt die vielfältigen Aktivitäten der Unternehmen, baut sie aus und ist Plattform für neue Ideen im Bereich Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Ressourcen.



Im letzten Jahr haben wir kleinere Klima- und Umweltschutzprojekte mit einem Gesamtvolumen von EUR 108 Mio. finanziert – knapp die Hälfte davon wurde für Sonnenenergieanlagen verwendet.

■ Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H.: Finanzierung erneuerbarer Energien

Raiffeisen-Leasing spielt auf dem Gebiet der Finanzierung erneuerbarer Energien eine Vorreiterrolle. Sie hat schon frühzeitig Leasingmodelle für derartige Projekte entwickelt. Durch den Erfolg dieses Geschäftsfeldes wurde 2007 mit Raiffeisen Energy & Environment (REE) eine eigene Tochtergesellschaft gegründet. Europaweite Präsenz und einschlägiges Know-how sind hier gebündelt. Raiffeisen-Leasing hat zum Jahresende 2008 insgesamt 53 Anlagen zur sauberen Energiegewinnung mit einem Volumen von EUR 468,41 Mio. finanziert. Der Fuhrpark der Raiffeisen-Leasing wird laufend auf den Betrieb mit Biotreibstoffen umgerüstet. Bei Neuan-schaffungen wird auf ökologische Fahrzeuge gesetzt. Die Raiffeisen-Leasing hat sich das Ziel gesetzt, dass bis 2010 zwei Drittel der rund 91 Fahrzeuge CO_2 -neutral fahren.

Tabelle 16: Entwicklung Leasing-Volumen für saubere Energie (in EUR Mio.; Stichtag 31.12.2008)

Sparte	Projekte	Volumen
Windkraft	13	244,27
Biotreibstoffe	3	90,16
Biomasse	9	77,46
Bioöl	6	25,45
Biogas	11	16,52
Fotovoltaik	11	14,55
GESAMT	53	468,41



■ Raiffeisen-Leasing International Ges.m.b.H.: Windkraftpark Bulgarien

Auch Raiffeisen-Leasing International – größtenteils in Kooperation mit der REE – hat Projekte im Bereich erneuerbarer Energie in Zentral- und Osteuropa finanziert. Ein erfolgreiches Beispiel ist der Aufbau eines Windkraftparks in Bulgarien mit einer jährlichen Leistung von 40 Megawatt.

4.2.2 Retailgeschäft

1999 hat die RZB-Gruppe das Privatkundengeschäft in Zentral- und Osteuropa begonnen. Mit mehr als 14,7 Mio. Privatkunden zählen wir heute zu den größten Retailbanken in CEE. Das starke Wachstum in diesem Geschäftsfeld wirkt sich auch ertragsmäßig positiv aus.

Tabelle 17: Entwicklung der Retailkunden (in Mio.; Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Retailkunden	9,7	12,1	13,6	14,7

Mehr als 1 Million Kunden in CEE sind kleinere und mittlere Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als EUR 5 Mio. Diese Betriebe sind das Rückgrat der lokalen Volkswirtschaften und tragen wesentlich zum Aufschwung dieser Märkte bei.

Unsere Produkte decken die gesamte Bandbreite hochwertiger Finanzdienstleistungen ab. Selbstverständlich bieten wir unseren Kunden auch umfassende Dienstleistungen per Internet an. Getreu dem Raiffeisen-Wert „Hilfe zur Selbsthilfe“ unterstützen wir mit unseren Mikrokrediten auch sozial und wirtschaftlich schwache Gruppen (siehe S. 66).

■ **Raiffeisen Versicherung: Best Zins RZB Garant Special Edition Klimaschutz**
Raiffeisen Versicherung bietet in **Österreich** mit der „Best Zins RZB Garant Special Edition Klimaschutz“ eine indexgebundene Lebensversicherung an, die gemeinsam mit der RZB und der Raiffeisen Centrobank entwickelt wurde. Wir setzen uns dafür ein, dass der Gegenwert des gezeichneten Kapitals in die Finanzierung von Klimaschutz-Projekten investiert wird.

4.2.3 Beteiligungen

Unser umfangreiches Beteiligungsportfolio erreichte Ende 2008 ein Volumen von EUR 5,1 Mrd. Unsere Beteiligungsstrategie hat 3 Säulen:

- Beteiligungen in unserem Kerngeschäft bzw. zur Unterstützung des Kerngeschäfts (z.B. RSC Raiffeisen Daten Service Center GmbH)
- Beteiligungen in der Funktion als Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe (z.B. Raiffeisen Bausparkasse GmbH)
- Reine Finanzbeteiligungen (z.B. Leipnik Lundenburger Invest Beteiligungs AG), wenn attraktive Möglichkeiten vorhanden sind

Bei allen Beteiligungen halten wir langfristig Unternehmensanteile und legen Wert auf den Aufbau von Unternehmenssubstanz und die Stärkung unserer Bankengruppe. So sind wir in den Organen von Tochterunternehmen vertreten und nehmen eine aktive Eigentümerrolle abseits eines bloßen Shareholder-Value-Ansatzes wahr. Einige der wichtigsten Beteiligungen sind in die RBG eingebettet (siehe S. 70). Unsere Beteiligungen haben teilweise bereits selbst CR-Aktivitäten gestartet, was wir bestmöglich unterstützen.

4.2.4 Investment Banking

Raiffeisen Centrobank AG (RCB) ist eine der führenden österreichischen Investmentbanken. Sie gehört zur RZB-Gruppe und deckt das gesamte Spektrum der Dienstleistungen und Produkte rund um Aktien, Derivative und Eigenkapitaltransaktionen in und außerhalb der Börse ab.

■ **Raiffeisen Centrobank AG (RCB): Zertifikate mit Schwerpunkt Klimaschutz**
Die RCB hat im April 2008 drei Zertifikate aufgelegt, die eine Investition in den Klimaschutz ermöglichen: ein Garantie-Zertifikat und zwei Index-Zertifikate auf den S-BOX-Klimaschutz-Kurs-Index sowie den S-BOX-Nachhaltige-Forstwirtschaft-Kurs-Index. Der S-BOX-Klimaschutz-Kurs-Index besteht aus drei Sub-Indizes (50 % S-BOX-Alternative-Energien-Index, 30 % S-BOX-Nachhaltige-Forstwirtschaft-Kurs-Index und 20 % S-BOX-Wasser-Kurs-Index) und weist eine hohe Risikodiversifizierung auf.

In künftigen Kapitalmarktprospekten verweisen wir zur Untermauerung der Wichtigkeit von Corporate Responsibility auf unseren CR-Bericht.

4.2.5 Asset Management

Wir selbst betreiben kein Asset-Management-Geschäft. In Österreich führt Raiffeisen Capital Management (RCM) als Spezialinstitut der RBG Asset Management aus, in Zentral- und Osteuropa sind es verschiedene Kapitalanlagegesellschaften der Netzwerkbanken. Dennoch wollen wir in diesem Bericht auf einen Aspekt nachhaltiger Veranlagungsstrategien besonders eingehen: das Mitarbeitervorsorgegeschäft.

Anfang 2003 wurde für Arbeitnehmer und am 1.10.2008 auch für selbstständig Erwerbstätige die Abfertigung neu als zusätzliche Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge geschaffen. 2008 erfolgte auf Initiative der RBG und der UNIQA Versicherungen AG die Bündelung der Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Vorsorge durch die Gründung der Vorsorge Holding AG. Via Vorsorge Holding AG ist die RZB an ÖPAG Pensionskassen AG (ÖPAG) und ÖVK Vorsorgekasse (ÖVK) per 1.12.2008 jeweils mit rund 24,7% beteiligt.

Die ÖVK zählt mit rund 1,4 Mio. Anwartschaften zur zweitgrößten Vorsorgekasse auf dem österreichischen Markt.

Im Jahr 2007 entwickelte die ÖVK ein ganzheitliches Nachhaltigkeitskonzept: ÖVK Sustainability. Dieses Konzept definiert Grundstruktur, Kriterien, Methodik, Prozesse und Verantwortlichkeiten für nachhaltiges Investment in der ÖVK und beinhaltet die notwendigen Instrumente. Grundsätzlich arbeitet ÖVK Sustainability mit einem zweistufigen Nachhaltigkeitsfilter, bestehend aus Ausschluss- und Negativkriterien sowie Qualitätskriterien bei der Auswahl ihrer Veranlagungsprodukte. Weitere Bereiche im ÖVK Nachhaltigkeitskonzept sind Betriebsökologie, Corporate Citizenship, Mitarbeiterpolitik, Geschäftsethik und Corporate Governance. Für die geleistete Arbeit im Bereich Nachhaltigkeit wurde die ÖVK wie im Jahr 2007 auch 2008 mit dem Nachhaltigkeitszertifikat der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) ausgezeichnet.

4.3 Langfristige Kundenbeziehung vor kurzfristiger Gewinnmaximierung

Unsere Mitarbeiter begleiten ihre Kunden als Dienstleister und Partner. Das sichert Folgegeschäfte, bedeutet aber auch, gemeinsam mitunter schwierige Wegstrecken zu meistern. Aus Kundenbefragungen wissen wir, dass dieser offene und partnerschaftliche Umgang sehr geschätzt wird (siehe S. 52). Wichtigste Säule dabei ist das Vertrauen in uns und unsere Fachexpertise.

Die Kreditrisikovorsorgen und die Entwicklung der Ausfallraten zeigen, dass wir auf viele langfristige Kundenbeziehungen bauen. Unsere Kunden und wir als finanzierendes Institut sind gemeinsam gewachsen und profitieren von den Erfolgen des jeweils anderen.

Tabelle 18: Entwicklung der Ausfallsquote* (in %; Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Ausfallsquote	0,12	0,14	0,10	0,09

*Ausfallsquote: Verbrauch von in Vorjahren gebildeten Kreditrisikovorsorgen und Direktabschreibungen sowie Eingänge aus abgeschriebenen Forderungen, dividiert durch das gesamte Kreditobligo.

4.3.1 Verantwortung gegenüber unseren Kunden

Als Anbieter von komplexen Finanzdienstleistungen tragen wir hohe Verantwortung. Wir wollen nicht nur Formalerfordernisse erfüllen, sondern nachhaltig positive Geschäftsbeziehungen aufbauen.

Wissenstransfer ist uns ein weiteres wichtiges Anliegen. Als Beispiel sei hier ein Projekt der Raiffeisenbank Austria d.d. in Kroatien erwähnt:

■ **Raiffeisenbank Austria d.d., Kroatien:** Matching income and costs

„Matching income and costs“ wurde bereits 2006 von der Kroatischen Bankenvereinigung gegründet. Die lokale Raiffeisenbank war sofort bereit, dieses ambitionierte Projekt zu unterstützen. In acht kroatischen Städten (Split, Osijek, Rijeka, Pula, Varazdin, Dubrovnik, Zadar, Zagreb) halten u.a. Experten der Raiffeisenbank mehrmals im Monat Workshops rund um das Thema Geld ab. Die Veranstaltungen werden von der lokalen Bevölkerung sehr geschätzt. Sie finden in öffentlichen Bibliotheken, Kulturzentren oder NGO-Gebäuden wie dem Roten Kreuz statt.

4.3.2 Finanzierungspartner unserer (Stamm-)Kunden auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

Die aktuelle Finanzkrise hat vielen wieder ein altes Sprichwort in Erinnerung gerufen: „Cash is King – Liquidität ist König“. Der Kapitalmarkt als Refinanzierungsbasis für die langfristige Liquidität der Banken ist so gut wie zum Erliegen gekommen. Für kurzfristige Kredite sind die Auswirkungen nahezu null, da ja kurzfristige Liquidität nach wie vor vorhanden ist. Bei langfristigen Finanzierungen stellt sich die Situation schwieriger dar. Die staatlichen Maßnahmen sollten hier aber generell eine spürbare Entspannung bringen. Heute gelten bei der Kreditvergabe die gleichen Kriterien wie vor der Krise: Bonität des Kreditnehmers, marktgerechter und kostendeckender Preis sowie die Möglichkeit der fristengerechten Refinanzierung.

Ob man eine Kreditklemme konstatieren kann, ist daher eine subjektive Wahrnehmung und eine Frage der Perspektive. Objektiv jedenfalls ist die Behauptung durch nichts zu belegen. In der RZB AG expandierte die Kreditvergabe an Unternehmen im Gesamtjahr 2008 um 11,9% (an inländische Unternehmen: + 13,5%) (> Tabelle 19).

4.3.3 Konsumentenschutz in CEE

Die Einhaltung der lokalen Konsumentenschutzvorschriften nehmen wir sehr ernst. Dennoch kommt es hier vereinzelt zu Problemen mit unseren Produktinformationen und Informationskampagnen.

Im Rahmen zweier Verfahren (Ende 2007 und Anfang 2008) wurde eine Geldstrafe über die ungarische Raiffeisen Bank Zrt. verhängt. Die Raiffeisen Bank Zrt. hat daraufhin die beanstandete Werbung adaptiert und die Strafe bezahlt.

Tabelle 19: Kredite der RBG an inländische nicht finanzielle Unternehmen in EUR Mio.

	12/2007	3/2008	6/2008	9/2008	12/2008	Veränd. 12/08 zu 12/07 in %
RZB	6.163	6.203	6.578	6.932	6.996	13,5
NÖ-Wien	5.932	6.221	6.155	6.434	6.787	14,4
Burgenland	690	661	673	707	734	6,4
Oberösterreich	8.102	8.307	8.931	9.391	10.094	24,6
Salzburg	3.486	3.371	3.473	3.666	3.802	9,1
Tirol	1.913	1.796	1.892	1.940	2.123	11,0
Vorarlberg	1.234	1.227	1.208	1.240	1.327	7,5
Steiermark	2.876	2.889	3.038	3.104	3.316	15,3
Kärnten (inkl. Slowenische Genossenschaften)	902	908	935	954	986	9,3
Summe Raiffeisen Bankengruppe	31.298	31.583	32.883	34.368	36.165	15,6
Summe RBG ohne RZB	25.135	25.380	26.305	27.436	29.169	16,1

Unsere Prinzipien gelten selbstverständlich auch für unsere Marketing-Aktivitäten. Wir halten uns an den österreichischen Selbstbeschränkungskodex, der allgemeine Verhaltensregeln und ethische Richtlinien vorgibt.

Besonders wichtig sind uns diese Regeln:

- Wahrheitsgehalt der Botschaften:
Unsere Werbeaussagen sind nicht erfunden, sondern basieren auf beweisbaren Fakten. Diese Fakten entnehmen wir Marktdaten oder anerkannten Studien.
- Respekt vor dem Wettbewerb:
Wir behandeln unseren Wettbewerb respektvoll und verhalten uns fair und wertschätzend.
- Vielfalt statt Einfalt:
Offenheit und Vielfalt spiegeln sich in unserer Kommunikation wider.
- Wir vermeiden Diskriminierungen jeglicher Art:
Frauen und Männer stellen wir gleichberechtigt dar. Die jeweilige Rolle ergibt sich aus dem Bildinhalt bzw. der gewünschten Botschaft, jedoch nicht aufgrund geschlechtlicher Merkmale. Die Internationalität unseres Unternehmens zeigen wir durch Menschen unterschiedlicher Herkunft in unseren Kampagnen.

Sorgsamer Umgang mit Ressourcen ist für unser Marketing ein wesentliches Leitthema. Wir halten Lieferdistanzen so gering wie möglich. Stückzahlen werden eng kalkuliert, um Überproduktionen zu vermeiden.

Die Einhaltung des Bankgeheimnisses und anderer Vertraulichkeits- und Datenschutzbestimmungen nehmen wir sehr ernst. Sie sind das Fundament einer guten Kundenbeziehung. Wir sind Mitglied der ARGE Daten und haben keinerlei Verstoß in diesem Bereich gesetzt.

4.4 Kundennähe – der Schlüssel zum Erfolg

4.4.1 Nur wer beim Kunden ist, kann ihn bestmöglich unterstützen

Wir pflegen regelmäßigen Kontakt zu unseren Kunden. Wir wollen die Geschäfte und Herausforderungen unserer Kunden verstehen, um sie mit unseren Dienstleistungen und Produkten zu unterstützen. Neben unseren bilateralen Geschäftskontakten organisieren wir viele Veranstaltungen zur Information und Beziehungspflege. Im Jahr 2008 haben wir 88 Kundenveranstaltungen durchgeführt. Im September 2008 stand das Thema „Bioethanol“ im Rahmen eines Business Lunch zur Diskussion. Bioethanol trägt als Treibstoffzusatz massiv zu einer Reduktion der CO₂-Emissionen bei.

Insbesondere in Zeiten erhöhten Anpassungsbedarfs an die sich immer rascher ändernden Rahmenbedingungen für unsere Kunden, aber auch für uns als Bank, sind Kundennähe und gegenseitiges Vertrauen unerlässliche Grundlagen für eine erfolgreiche Kundenbeziehung. Die Kenntnis unserer Kunden, deren Entscheidungsträger und Geschäftsmodelle versetzen uns als Hausbank auch in Zeiten, in denen die Profitabilität einzelner Branchen und Unternehmen kurz- oder sogar mittelfristig unter Druck gerät, in die Lage, die mittel- bis langfristige Perspektive unserer Kunden zu beurteilen. Dies wiederum führt in der Praxis oft dazu, dass wir unseren Stammkunden auch dann noch Kredit gewähren, wenn z.B. die Kapitalmärkte dies nicht mehr tun.



Innovationspreis (v.l.n.r.): Walter Rothensteiner, Ingeborg Bauer-Kunst, Thomas Bayrhofer, Ulrike Toscani, Herbert Stepic, Denise Simek, Robert Wagenleitner, Diana Zack, Patrick Butler, Dagmar Koch, Günter Kreuzhuber, Sabine Zucker-Bremer, Costa Barakos, Dimitri Korenev, Karl Sevela, Manfred Url, Günther Lindenlaub, Johannes Geberth, Michael Lehotzki, Johann Strobl

4.4.2 Kundenzufriedenheit

Wir messen die Zufriedenheit unserer Kunden regelmäßig durch Umfragen. Die Ergebnisse werden genau analysiert und die notwendigen Konsequenzen gezogen. Wir wollen unsere Stärken ausbauen und uns weiter verbessern.

In den offiziell vorliegenden Kundenumfragen von Schwabe, Ley und Greiner punkten wir bei unseren Kunden vor allem durch Fachkompetenz, partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen und hohe Entscheidungsfreudigkeit.

Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen, dass wir unseren Kunden ein guter und vertrauensvoller Geschäftspartner sind. Darauf sind wir sehr stolz. Weitere Infos zu unseren Auszeichnungen finden Sie auf S. 33.

2008 haben wir für das Kommerzkundengeschäft ein eigenes Beschwerdemanagement eingerichtet. Auch in der RI haben wir eine zentrale Anlaufstelle für Beschwerden (customer.relations@ri.co.at) geschaffen. Damit gelang es uns, einen weiteren Schwerpunkt zur Professionalisierung unserer Kundenbeziehungen zu setzen.

Wir sind auch Mitglied der gemeinsamen Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft. Seit dem Jahr 2003 gehört diese Schlichtungsstelle dem Netzwerk der Schlichtungsstellen für Finanzdienstleistungen der Europäischen Kommission (FIN-NET) an.

4.4.3 Produktinnovation

Das Thema „Produktinnovation“ hat durch die herrschenden Umstände besondere Relevanz bekommen, wird sich die Finanzindustrie doch substantiell verändern. Alte Produkte gehen, neue Produkte kommen. Darauf bereitet sich die RZB mit einer internen, von Führungskräften aus verschiedenen Bereichen getragenen Initiative proaktiv vor. Folgende Maßnahmen sind in Umsetzung, wobei sämtliche Bereiche des Hauses involviert sind:

- Geeignete Verankerung im Performance Management Process potenzieller Produktproponenten und Genehmiger
- Bereitstellung von ausreichend geeignetem Personal für Produktinnovation in allen betroffenen Bereichen
- Nominierung eines Innovationsbeauftragten pro Bereich
- Laufende Behandlung im „RZB-intern“, der Mitarbeiterzeitung der RZB
- Besetzung des Genehmigungsgremiums für Neuprodukte mit geeigneten Mitarbeitern (Seniors/Experten), die mit entsprechendem Know-how, Zeitbudget und Entscheidungskompetenz ausgestattet sind
- Nominierung von Innovationen für die nächsten Innovations-Awards, die im Jänner 2010 zum zweiten Mal verliehen werden

4.5 Ziele und Maßnahmen

Unsere Unternehmensziele sind sehr ambitioniert. Ihre Erreichung hängt aber nicht nur von unserer Performance, sondern auch vom Marktumfeld und von der konjunkturellen Entwicklung ab. Von der Wichtigkeit der Corporate Responsibility sind wir überzeugt.

Wir setzen uns daher folgende Ziele:

- Forcierung von CR-Leadership in unserer Kern-tätigkeit: Kontinuierliche Verbesserung externer Rating-Ergebnisse (z.B. Oekom-Research).
- CR als Beitrag zu unserem Markterfolg: Wahrnehmung von Chancen, Reduktion von Risiken.
- Unterstützung der nachhaltigen Wirtschaftsweise durch unsere Produkte: in jedem Produktbereich ein „CR-Flagship“ bis Ende 2010.

Folgende Maßnahmen planen wir für 2009:

- Ökosoziale Erweiterung des Code of Conduct Aufnahme zusätzlicher Aspekte im Code of Conduct der RZB und Erstellung zusätzlicher CR-Guidelines.
- CR-Fokus bei Projekten Festlegung jährlicher Schwerpunkte bei CR-relevanten Projektfinanzierungen. Schwerpunkt 2009: Raiffeisen Klimaschutz-Initiative.
- CR in Verträgen Aufnahme CR-relevanter Klauseln in unsere Standardverträge.
- Beitritt zu freiwilligen Initiativen Beitritt zu UN-Global Compact und Teilnahme am Carbon Disclosure Project.

**DIE KOMPETENZ UNSERER MITARBEITER
HÄLT DIE QUALITÄT UNSERER ARBEIT HOCH.**



KAPITEL 5

5. Die Besten werden besser mit uns



„Unser wichtigstes Kapital sind unsere Mitarbeiter!“ Diesen Satz lesen wir oft in Leitbildern oder Unternehmensphilosophien. Aber selten wird der Satz wirklich gelebt. In der RZB-Gruppe ist das anders. Wir sind uns der Bedeutung unserer Mitarbeiter

für unseren Erfolg bewusst und bekennen uns zu einer offenen Unternehmenskultur – ohne starre Hierarchien. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber und schaffen in unseren Märkten viele neue Arbeitsplätze. In den letzten vier Jahren haben wir allein am Standort Wien 650 zusätzliche Mitarbeiter angestellt.

Dr. Johann Strobl
Vorstandsdirektor RZB

Wir sind erfolgreich, weil wir uns nicht nur zur Leistungsorientierung bekennen und unternehmerische Initiativen unserer Mitarbeiter unterstützen, sondern weil wir auch ein sozial engagierter Arbeitgeber sind. Unser Performance-Management-Prozess garantiert dieses Erfolgsprinzip konzernweit. „Die Besten werden besser mit uns“ ist dabei Versprechen und Herausforderung zugleich.

5.1 Unsere Mitarbeiter

2008 ist der Mitarbeiterstand um 5.300 Personen oder 9 Prozent zum Vorjahr gestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2004 haben wir per Ende 2008 ca. 40.000 Kollegen mehr in der RZB-Gruppe. Warum ist unsere Mitarbeiterzahl so stark angestiegen? Der Erwerb der ukrainischen Bank Aval, der russischen

Impexbank sowie der tschechischen e-banka schlagen bei dieser erfreulichen Entwicklung genauso zu Buche wie das natürliche Wachstum in den Ländern.

Tabelle 20: Mitarbeiterentwicklung der RZB-Gruppe (nach FTE = Full time equivalent, Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Anzahl der Mitarbeiter	46.243	55.434	61.351	66.651

Die regionale Gliederung zeigt deutlich, wie stark wir in den verschiedenen Märkten mit unseren Geschäftsschwerpunkten Kommerz- und Retailgeschäft verwurzelt sind:

Tabelle 21: Aufteilung Mitarbeiter nach Regionen (nach FTE, Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Österreich	2.529	2.577	2.858	3.179
Zentraleuropa	9.654	11.427	12.834	14.114
Südosteuropa	11.834	13.481	16.663	19.073
GUS	21.942	27.620	28.614	29.842
Rest der Welt	284	329	382	443

Der starke Mitarbeiteranstieg am Hauptstandort Wien – es waren innerhalb von vier Jahren 650 Arbeitsplätze – zeigt, dass der Mitarbeiterzuwachs in Zentral- und Osteuropa nicht zu Lasten des österreichischen Standorts geht.

Wir sind ein junges Unternehmen. Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter in der RZB beträgt 37 Jahre, in unseren Netzwerkbanken im Schnitt 33,5 Jahre.

Tabelle 22: Durchschnittsalter der Mitarbeiter (Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
RZB	36,3	36,2	36,2	37,0
RI-Gruppe	33,6	33,6	33,2	33,5
RZB-Gruppe	34,0	34,2	34,0	34,0

Am Standort Wien beschäftigten wir 2008 29 Berufspraktikanten. 2009 werden wir 24 Berufspraktikanten einen Ausbildungsplatz anbieten. Nach ihrem Studienabschluss werden wir versuchen, je nach Bedarf einige dieser gut eingearbeiteten Kollegen als Mitarbeiter zu gewinnen.

5.2 Human Resources Management in der RZB-Gruppe

Unser Bereich „Human Resources“ ist für das Human Resources Management (HR-Management) in der RZB verantwortlich, die Abteilung „Group Human Resources“ für RI und deren Teilkonzern. Die Hauptaufgaben unseres HR-Managements sind:

- Recruiting
- Mitarbeiterbetreuung und -entwicklung
- Erarbeitung und Umsetzung von gruppenweiten HR-Standards

Unser HR-Management arbeitet auf Basis modernster Grundsätze und Standards. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag, unsere Unternehmensziele zu erreichen und die Wünsche unserer Kunden und Mitarbeiter zu erfüllen. Die anderen HR-Einheiten in der RZB-Gruppe üben ihre Funktion eigenständig aus, orientieren sich aber stark an unseren unternehmensweiten HR-Richtlinien und -Vorgaben.

5.3 Herausforderungen

Unser Wachstum in den letzten Jahren hat für den HR-Bereich viele neue Herausforderungen geschaffen.

Unser Personalmarketing und Recruiting hat sich bereits jetzt auf die demografische Entwicklung und die immer spezieller werdenden Personalanforderungen in den verschiedenen Märkten eingestellt: Wir halten engen Kontakt mit Universitäten und sind regelmäßig auf Berufsmessen, Konferenzen und ähnlichen Veranstaltungen präsent.

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ziel ist es, hochqualifizierte Mitarbeiter anzuziehen und im Unternehmen zu halten. Unsere durchschnittliche Fluktuationsrate in Zentral- und Osteuropa liegt bei 12,2%, in der RZB bei 8,4%. Vor allem in Osteuro-

pa gibt es starke Personalschwankungen. An einigen Standorten beträgt die Fluktuationsrate pro Jahr fast 25%. Diese extrem dynamischen Märkte haben einen besonders hohen Mitarbeiterbedarf.

Tabelle 23: Fluktuationsrate (entsprechend Definition GRI wurden alle Beendigungen angeführt; jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
RZB	7,7%	6,8%	6,9%	8,4%
RI-Gruppe	11,0%	12,0%	12,0%	13,5%
RZB-Gruppe	10,6%	10,1%	11,5%	13,2%

Die freiwillige Mitarbeiterfluktuation liegt in der RZB hingegen bei 4,55%.

In Zukunft wollen wir unser Talent-, Retention- und Generation-Management noch stärker ausbauen. Wir haben bereits einige Initiativen – z.B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – gestartet. Lesen Sie mehr darüber im Kapitel „Vielfalt statt Einfalt“ (siehe ab S. 63).

Bankenübernahmen erfordern besondere HR-Maßnahmen und viel Feingefühl bei der Integration neuer Kollegen. Nach dem Erwerb der ukrainischen Bank Aval 2005, der russischen Impexbank 2006 und der tschechischen e-banka 2007 haben wir viel Zeit und Ressourcen in den Eingliederungsprozess investiert.

Zwischen den einzelnen Tochterunternehmen der RZB-Gruppe bestehen heute zum Teil noch große Unterschiede im HR-Management. Wir streben eine Angleichung dieser Differenzen grundsätzlich an, lassen aber Raum für rechtliche, wirtschaftliche und kulturelle Besonderheiten der lokalen Märkte.

Unsere Unternehmenskultur verbindet unsere Mitarbeiter in allen Unternehmen der Gruppe, weshalb sie auch diesen hohen Stellenwert genießt. Das HR-Management setzt viele Maßnahmen, die unsere Kultur erhalten und stärken.

5.4 Fordern, fördern und gemeinsam verwirklichen

Wir bekennen uns zum Leistungsprinzip und fordern unsere Mitarbeiter, aber wir überfordern sie nicht.

Damit sie ihre Ziele erreichen können, bieten wir attraktive Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Jeder Mitarbeiter kann damit einen wichtigen persönlichen Beitrag zur Erreichung unserer Unternehmensziele leisten. Wichtig sind uns gut ausgebildete Mitarbeiter. Der Anteil an Akademikern liegt in der RZB bei 59 %, in der gesamten RZB-Gruppe bei rund 61 %.

5.4.1 Persönlichkeitsentwicklung

Was bedeutet Weiterentwicklung für uns? Wir wollen nicht nur höhere Hierarchiestufen erreichen, sondern uns vor allem fachlich und persönlich weiterentwickeln. Unser HR-Management bietet dazu für jeden Mitarbeiter interessante Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Unser Training & Development-Programm wird jährlich erstellt. Es enthält unser gesamtes Inhouse-Weiterbildungsangebot. Unsere Mitarbeiter finden darin Seminare und Workshops zur fachlichen, sprachlichen und persönlichen Weiterbildung. Im Schnitt verwendet jeder Mitarbeiter in der RZB-Gruppe rund 4,1 Tage/Jahr für Aus- und Weiterbildung.

Tabelle 24: Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeiter (jeweils zum 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
RZB	5,3	4,6	4,7	4,5
RI-Gruppe	2,8	3,1	4,0	3,56
RZB-Gruppe	2,9	3,2	4,1	3,75

Die Anzahl der Schulungstage pro Mitarbeiter ist je nach Integrationsgrad und Entwicklungsstand der Tochterunternehmen unterschiedlich. In der RZB sind die Ausbildungstage etwas gesunken. In diesem Zeitraum wurden vor allem erfahrene Mitarbeiter aufgenommen. Auch das rasche Mitarbeiterwachstum hat zum Absinken dieser Kennziffer beigetragen.

In unseren Netzwerkbanken setzen wir verstärkt E-Learning ein. Mit diesem Tool gelingt es, viele Mitarbeiter an verschiedenen Standorten rasch und effizient zu schulen. Wir entwickeln Lerninhalte zum Teil selbst (z.B. Produktschulungen), kaufen aber auch standardisierte Produkte wie z.B. Sprachkurse zu.

■ VAT Raiffeisen Bank Aval, **Ukraine:** Financial Academy Raiffeisen Bank Aval

Wir sehen Training und Development als wichtige Investition in die Zukunft der Region. Dies wird besonders auch am Beispiel der Raiffeisen Bank Aval deutlich. Nachdem im Jahr 2007 die Financial Academy Raiffeisen Bank Aval (FARBA) gegründet wurde, um ein System hochqualitativer Ausbildung sicherzustellen, wurden diese Anstrengungen im Jahr 2008 nochmals intensiviert: 27.304 (2007: 19.623) Teilnehmer wurden in Präsenztrainings geschult. Zusätzlich nahmen 6.233 Mitarbeiter an online-Kurse teil und notwendiges Fachwissen wurde in mehr als 10.800 online-Tests überprüft. Dieser massive Ausbau der eLearning-Aktivitäten trägt maßgeblich zu einer kosteneffizienten, flächendeckenden, zeitnahen, einheitlichen Ausbildung bei. Im Rahmen des lokalen Talent-Managements wurden mehrere Assessment Center durchgeführt sowie individuelle Entwicklungspläne für die Talente definiert und implementiert.

Auch zahlreiche externe Ausbildungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung. Wir ermöglichen z.B. jährlich fünf bis sechs Mitarbeitern, den postgradualen MBA-Lehrgang der Wirtschaftsuniversität Wien „Banking and Finance“ zu besuchen.

An unseren RZB-Trainee-Programmen nehmen derzeit 15 Kollegen teil. Sie werden praxisnah in den Bereichen Finanzierung, Investment Banking und Treasury ausgebildet. Unsere Trainees arbeiten auch eine Zeit lang in Netzwerkbanken oder Filialen. Sie erhalten dadurch einen guten Eindruck von der Vielfalt unserer Gruppe.

Seit 2008 gibt es auch in der RI ein Trainee-Programm für Jungakademiker mit CEE-Fokus. Der fachliche Schwerpunkt liegt hier in den für den Gesamt-konzern so wichtigen Bereichen Finance und IT/Operations. Für talentierte Führungskräfte aus den Netzwerkbanken haben wir ein einjähriges Retail-Leadership-Programm geschaffen. Sie arbeiten in konzernweiten Projekten mit und können wichtige internationale Erfahrungen sammeln.

Auch Mentoring und Coaching werden in der RZB immer wichtiger. Unser Mentoring-System wurde vor zwei Jahren für junge Führungskräfte und besonders zu fördernde Young Professionals in der RZB eingerichtet. Unsere erfahrenen Führungskräfte übernehmen die wichtige und sensible Rolle der Mentoren.

Welche Instrumente der Potenzialanalyse bieten wir in der RZB an?

- Assessment Center
- Selbsttests
- Persönlichkeitstests
- 360°-Feedback für Führungskräfte

Bei internen Konflikten hilft unsere professionelle Mediationsbegleitung.

5.4.2 Karriereplanung

Wir bieten unseren Mitarbeitern in der RZB zwei verschiedene Karrierewege an. Neben der klassischen Führungslaufbahn gibt es auch die Expertenlaufbahn. Die Entwicklungsmöglichkeiten als Experte sind:

- Experte
- Professional
- Senior Experte

Besonders motivierte und engagierte junge Kollegen fördern wir im Young Professional Potentials (YPP) Programm. High Performer aus der RZB im Alter zwischen 25 und 30 Jahren werden in das Programm aufgenommen, nachdem sie die Potenzialanalyse erfolgreich absolviert haben.

Im RZB-Basic-Leadership-Programm und im gruppenweiten Management-Development-Programm bereiten wir Mitarbeiter auf ihre künftige Führungstätigkeit vor. Basis sind unsere Führungsgrundsätze. Unser Talent-Management für Führungskräfte trägt Früchte: Im Durchschnitt werden rund 85 % der RZB-Führungskräfte im RZB Head Office intern rekrutiert.

Auch in unseren Netzwerkbanken fördern wir talentierte Nachwuchskräfte und führen sie sukzessive an Managementaufgaben heran. Eine systematische Nachfolgeplanung ist uns wichtig.

5.4.3 Entlohnungssystem

Wir entlohnen unsere Mitarbeiter nach den lokal geltenden gesetzlichen bzw. tariflichen Gehaltsbestimmungen. Daneben gibt es auch betriebliche Sondervereinbarungen. Die fixen und erfolgsabhängigen Gehälter der geschäftsführenden Organe von RZB, RI und den Netzwerkbanken betrugen im Jahr 2008 EUR 39,31 Mio. Im Jahr 2008 kam es erstmals zum Abreifen einer Tranche des Vergütungsprogramms (Share Incentive Program – SIP Tranche 2005) in der

RI. Die erfolgsabhängigen aktienbasierten Zahlungen für die geschäftsführenden Organe der RI und der Netzwerkbanken betrugen EUR 10,26 Mio.

In Österreich gibt es für alle Mitarbeiter eine Pensionskassenregelung. Sie sieht Unternehmensbeiträge und freiwillige Mitarbeiterbeiträge vor. In der RI-Gruppe erhalten unsere Mitarbeiter Zusatzleistungen je nach lokalen Marktgegebenheiten und rechtlichen Rahmenbedingungen.

5.5 Empowern statt auspowern

In der RZB-Gruppe steht der Mensch im Mittelpunkt. Unser wichtigstes Prinzip ist gegenseitiges Vertrauen. Das schafft Raum für Eigenverantwortung und selbstständiges Handeln. Wir wollen kritische Geister mit sozialer Kompetenz und keine Mitläufer.

5.5.1 Performance-Management-Prozess

2006 haben wir unseren Zielvereinbarungsprozess in der RZB und der RI-Gruppe neu gestaltet. Ausgangspunkt dafür sind die quantitativen und qualitativen Unternehmensziele. Sie sind Vorgabe für unsere Mitarbeiter, denn jeder unserer Mitarbeiter trägt mit seinen Zielen zur Erreichung unserer Unternehmensziele bei.

Zu Jahresbeginn vereinbaren unsere Mitarbeiter mit ihren direkten Führungskräften ihre fachlichen und persönlichen Ziele. Zur Jahresmitte erfolgen die Review- und Entwicklungsgespräche und am Jahresende werden die Leistungen evaluiert. Neben der Zielerreichung und der fachlichen Weiterentwicklung ist uns auch die soziale Kompetenz unserer Mitarbeiter wichtig. Diese Leistungsbeurteilung hat Einfluss auf die Bemessung des jährlichen Bonus und auf Gehaltserhöhungen.

Wie messen wir unsere Leistungen? Neben der klassischen Zielerreichung, dem „Was“, werten wir auch den Weg zur Zielerreichung, das „Wie“. Auf Basis unserer Unternehmenswerte haben wir wünschenswerte Verhaltensweisen und Kompetenzen für die Umsetzung der Ziele definiert. Sie dienen unseren Mitarbeitern als Maßstab. Beide Elemente ergeben dann die Gesamtleistung.

Die historischen und kulturellen Unterschiede in unseren Netzwerkbanken sind zum Teil noch sehr groß. Aus diesem Grund führen wir unseren Performance-Management-Prozess in Stufen und abgestimmt auf die lokalen Bedürfnisse ein.

5.5.2 Mitarbeiterbefragung

Unsere erste Mitarbeiterbefragung haben wir im Jahr 2005 am Standort Wien durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei 72%. Das erfreuliche Ergebnis: Unsere Mitarbeiter sind hoch motiviert. Die Stimmung im Unternehmen ist gut. Die Mitarbeiter haben bei der Befragung auch Verbesserungsvorschläge eingebracht, von denen viele bereits umgesetzt sind. Wir haben in der RZB

- unsere Karrierewege weiterentwickelt (Führungs- und Expertenlaufbahn),
- das Förderprogramm für Young Professionals geschaffen,
- unseren Performance-Management-Prozess optimiert sowie
- bereichsspezifische Maßnahmen in Workshops ermittelt und schrittweise umgesetzt.

In den nächsten Jahren planen wir erneut Mitarbeiterbefragungen und werden auch dann wieder großen Wert auf die Umsetzung abgeleiteter Maßnahmen legen.

5.5.3 Arbeitnehmermitbestimmung und interne Kommunikation

Entsprechend der rechtlichen Rahmenbedingungen sind in unseren Konzerneinheiten die geforderten Arbeitnehmervertretungen eingerichtet. Ein offener Umgang und die gemeinsame Lösung anstehender Herausforderungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit.

Unsere wichtigsten internen Informationskanäle sind das Intranet und interne Datenbanken. Unsere Mitarbeiter haben über diese Medien leichten und schnellen Zugriff auf alle aktuellen Informationen. Unser RZB-Group-Newsletter erscheint quartalsweise und gibt einen guten Überblick über die Aktivitäten unseres Unternehmens. Zusätzlich geben wir für die einzelnen Regionen interne Publikationen heraus.

Neue Mitarbeiter werden in der RZB-Gruppe im Zuge lokal durchgeführter Veranstaltungen bzw. Programme mit den wesentlichen Informationen über die Gruppe vertraut gemacht.



Heinz Wiedner, Heidrun Kopp, Christian Canacaris, Steven van Groningen

■ RZB: „Let's do it“

„Let's do it!“ ist eine ganz spezielle Informationsveranstaltung für Mitarbeiter und findet einmal im Jahr an jedem Standort statt. Unsere Vorstandsmitglieder – in den Tochterbanken jeweils ein Aufsichtsratsmitglied – präsentieren den Mitarbeitern die Jahresziele und motivieren sie zu engagierter Mitarbeit.

5.6 Miteinander und füreinander

Unsere Erfolge beruhen auf dem Miteinander aller. Nur im Team erreichen wir das Maximum. Uns zeichnet aber auch aus, unsere Mitarbeiter in nicht selbst verschuldeten Notlagen besonders zu unterstützen.

5.6.1 Gesundheit und Work-Life-Balance

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern wir zusätzlich zu den rechtlich vorgeschriebenen Maßnahmen durch zahlreiche freiwillige Angebote wie Gesundheitsuntersuchungen, Ernährungsberatungen oder Vitalchecks.

Im Geschäftsjahr 2008 betrugen die Krankenstände in der RZB 5,6 Tage pro Mitarbeiter.

Tabelle 25: Krankenstandstage in der RZB (zum 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Krankenstandstage pro Mitarbeiter	5,9	5,3	5,5	5,6

■ Raiffeisen Daten Service Center G.m.b.H. (RSC): Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung
Besonders nachhaltig sind die gesundheitsfördernden Maßnahmen des RSC. Das RSC ist ein Dienstleistungsunternehmen für nationale und internationale Finanzdienstleister und beschäftigt rund 550 Mitarbeiter. Im Juli 2008 wurde dem Unternehmen das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wegen seiner vorbildlichen ganzheitlichen Gesundheitsmaßnahmen verliehen.

RSC hat das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter durch viele Maßnahmen stark gefördert. Hier ein paar Beispiele:

- Betriebspsychologischer Dienst
- Betriebskantine mit einem ausgewogenen Speisenangebot
- Vorsorgeuntersuchung einmal im Jahr
- Work-Life-Balance ist im Unternehmensleitbild integriert

■ Tatra banka a.s., **Slowakei**: Mitarbeiter-Benefits nach dem Cafeteria-System

Die slowakische Tatra banka a.s. bietet ein innovatives Modell für freiwillige Mitarbeiterleistungen, das sogenannte Cafeteria-System, an. Dieses System ist modular aufgebaut und umfasst beispielsweise Angebote für Sport, Kultur, Reisen, Gesundheit und Weiterbildung. Jeder Mitarbeiter hat ein Punktekongent, mit dem entsprechend den eigenen Interessen und der persönlichen Familien- und Lebenssituation eine individuelle Zusammensetzung der betrieblichen Zusatzleistungen vorgenommen werden kann.

Für körperlich beeinträchtigte Kollegen versuchen wir bestmöglich zu sorgen. Durch permanente Optimierung ihrer jeweiligen Arbeitsbedingungen unterstützen wir ihre Integration.

Unsere großen Herausforderungen von heute wie z.B. das starke Unternehmenswachstum oder die Eingliederung neuer Netzwerkbanken machen den

Ausgleich zwischen Beruf, Familie und Freizeit für viele Mitarbeiter nicht einfach. Wir federn Belastungsspitzen mit unseren Angeboten (z.B. Mitarbeiterrestaurants, Sporteinrichtungen, Betriebskindergärten, Kulturangebote etc.) so weit es geht ab. Unsere Mitarbeiter schätzen diese Initiativen sehr.

Flexibilität wird bei uns groß geschrieben. In der RZB bieten wir unseren Mitarbeitern variable Arbeitszeit ohne Kernzeit und verschiedene andere attraktive Arbeitsplatzmodelle. Unser Betriebskindergarten ist in Wien auf zwei Standorte aufgeteilt. Hier werden Kinder ab dem 1. Lebensjahr und Hortkinder betreut. Die arbeitnehmerfreundlichen Öffnungszeiten stellen einen besonderen Vorteil dar.

Damit unsere Mitarbeiter Beruf und Familie gut vereinbaren können, bieten wir auch Teilzeitarbeitsplätze an. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der RZB ist im Vergleich zum Jahr 2005 gestiegen. Er liegt derzeit bei etwa 11 %.

Tabelle 26: Teilzeitbeschäftigte in der RZB (in % der Mitarbeiter; jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Teilzeitbeschäftigte	9,6 %	10,4 %	11 %	11 %

Die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitsplatzsicherheit und zu Notfallmaßnahmen werden von uns selbstverständlich unternehmensweit eingehalten.

5.6.2 Generation Management

Generation Management heißt für uns, das Bewusstsein unserer Mitarbeit füreinander zu schärfen. Die demografische Entwicklung wird sich auch auf unsere Mitarbeiterstruktur auswirken. Wir wollen mithelfen, dass die Stärken der unterschiedlichen Generationen-Gruppen erkannt und angenommen werden.



■ RZB: Miteinander arbeiten – miteinander feiern.
Die Raiffeisen-Familie weiß Feste zu feiern. In Wien findet beispielsweise alle zwei Jahre der RZB-Sommerball statt, zu dem neben den Mitarbeitern des Standorts **Wien** auch Vertreter der Netzwerkbanken eingeladen werden.



Unseren Mitarbeitern am Standort Wien bieten wir zusätzlich vergünstigte Konditionen für Konzerte, Museen oder andere Veranstaltungen an. Unser vielfältiges Angebot an Betriebssport wird von den Mitarbeitern hoch geschätzt und stark angenommen.

5.7 Ziele und Maßnahmen

Welche HR-Ziele hat die RZB für die nächsten drei Jahre?

- Forcierung von Aus- und Weiterbildung
- Weitere Verbesserung des Performance-Management-Prozesses
- Schärfung des Bewusstseins unserer Führungskräfte für Corporate-Responsibility-Aktivitäten

Folgende Maßnahmen starten wir 2009 in der RZB-Gruppe:

- Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung
Mindestens eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme bei 70 % der Mitarbeiter

Folgende Maßnahmen starten wir 2009 in der RZB:

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
Beginnend mit 2009 Durchführung tourlicher Umfragen.
- Forcierung Mitarbeitergespräche
Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche bei 90 % unserer Mitarbeiter.
- Verstärkte Entwicklungsgespräche
Entwicklungsgespräche bei 80 % unserer Mitarbeiter.
- Persönliche CR-Ziele
Mindestens eine CR-spezifische Zielsetzung für jede unserer Führungskräfte.
- Initiierung Generation Management
Konzipierung unseres Generation Managements und Umsetzung erster wichtiger Maßnahmen.
- CR in Schulungen
Integration CR-relevanter Aspekte in unsere Verhaltenstrainings, verstärktes Augenmerk auf CR im Schulungsbereich.

Weitere HR-Zielsetzungen finden Sie im Kapitel „Vielfalt statt Einfach“ (siehe S. 63).

**FÜR ANDERE KULTUREN OFFEN ZU SEIN,
IST TEIL UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR.**



KAPITEL 6

6. Vielfalt statt Einfalt



„Ich halte persönliche Offenheit gegenüber anderen Kulturen und eine gewisse Neugierde gegenüber dem Fremden für wichtig. Man muss sein Gegenüber in seiner Gesamtheit wahrnehmen. Nachhaltig kann man in anderen Kulturen nur dann

erfolgreich sein, wenn man offene Augen und Ohren hat. Wertschätzen statt bewerten ist dabei meine Devise.“

*Dr. Herbert Stepic
Generaldirektor-Stellvertreter RZB
Vorstandsvorsitzender RI*

Durch das expansive Wachstum der letzten Jahre sind wir zu einer multikulturellen Unternehmensgruppe mit weltweiter Präsenz an mehr als 30 Standorten geworden. Diese Entwicklung bringt enorme wirtschaftliche wie gesellschaftliche Vorteile und Chancen mit sich, stellt uns aber auch vor große Herausforderungen. Zwei der wichtigsten Themen dabei: Integration von Mitarbeitern mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund und Chancengleichheit für alle Beschäftigten.

Das Prinzip „Vielfalt statt Einfalt“ stellt für uns das Bekenntnis zur kulturellen Vielfalt dar, andererseits begegnen wir damit jeglicher Form von Diskriminierung aber auch der „Gleichmacherei“.

6.1 Stolz auf Tradition und kulturelle Identität

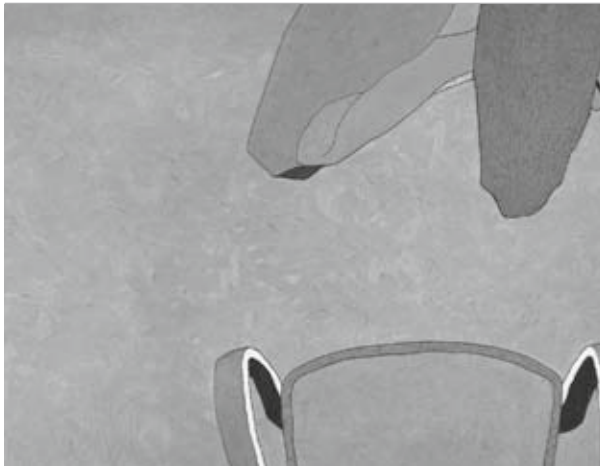
Raiffeisen hat immer regionale Gewohnheiten und Kulturen respektiert und die Tradition der eigenen Identität unterstützt. Einen ebenso großen Stellenwert nimmt das Erhalten des kulturellen Erbes ein – vor allem in den Regionen, in denen die RZB-Gruppe tätig ist. Rund 30 % unserer Förderleistungen fließen diesem Schwerpunkt zu, womit wir die Verwurzelung in unseren Heimmärkten zum Ausdruck bringen.

■ Priorbank JSC, Belarus: Kunstsammlung

Seit nunmehr 20 Jahren kauft die weissrussische Netzworbank Priorbank JSC moderne Bilder lokaler Künstler an. Die Sammlung ist mittlerweile auf stattliche rund 400 Kunstwerke angewachsen, die sowohl in der Bankzentrale als auch in den Filialen zu sehen sind. Dadurch wird Kunst sowohl den Mitarbeitern als auch den Kunden zugänglich gemacht und wird geschätzter Teil des täglichen Lebens. Der Sammlungszeitraum erstreckt sich von den 50er-Jahren des vorigen Jahrhunderts bis zu aktuellen Werken und wird durch 15 bis 20 Werke jährlich erweitert.



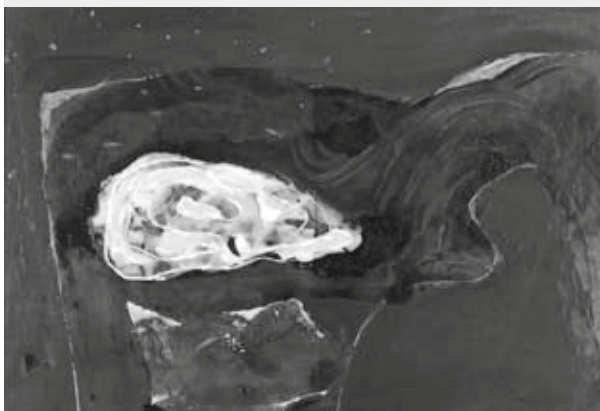
Drozdov Gennady, Abandoned house, Acryl, 1999



Radák Eszter, *Lábak II*, Öl, 1999

■ Raiffeisen Bank Zrt., **Ungarn:** Raiffeisen Gallery

Im Jahr 2000 nahm die ungarische Raiffeisen Bank Zrt. ihren Umzug in eine neue Zentrale in Budapest zum Anlass, eine Sammlung für zeitgenössische ungarische Kunst aufzubauen. Unterstützt durch ein Kuratorengremium aus Kunsthistorikern und Bankmitarbeitern wurden mittlerweile mehr als 270 Kunstobjekte angekauft. Diese Werke werden im bank-internen Ausstellungsraum „Raiffeisen Gallery“ sowie im gesamten Gebäude ausgestellt. Diese Initiative zeigt Raiffeisen zum einen als ein modernes, dynamisches Unternehmen mit starker lokaler Verankerung, zum anderen sind diese Kunstwerke für die Mitarbeiter so sehr Teil ihres Arbeitsumfeldes geworden, dass sie sich „ihre“ Bilder mitnehmen, wenn sie bankintern in ein anderes Büro übersiedeln. Damit hat die Raiffeisen Bank auch ein wichtiges Element der hauseigenen Identifikation geschaffen. Regelmäßige temporäre Ausstellungen in der Raiffeisen Gallery sorgen für kreativen Dialog zwischen Künstlern, Kunden und Mitarbeitern. Darüber hinaus wurde ein Teil der Raiffeisen Sammlung 2007 im Collegium Hungaricum in Wien ausgestellt.



Klimó Károly, *Santorini*, Acryl, 1999

■ RZB: Summa Cum Laude International Youth Music Festival
Im Sommer 2008 unterstützte die RZB gemeinsam mit anderen Mitgliedern der Raiffeisen Bankengruppe Österreich (RBG) das zweite Summa Cum Laude International Youth Music Festival in **Wien**. Damit ermöglichten wir 1.200 Jugendlichen aus aller Welt ein hochwertiges Ausbildungsprogramm durch die Musikuniversität Wien, das Konservatorium Wien sowie den Wiener Musikverein. Positiver Nebeneffekt: der Beitrag zu Völkerverständigung und interkulturellem Dialog.

Neben unserem kulturellen Engagement gehen wir auch im täglichen Wirtschaftsleben auf andere Gepflogenheiten ein. Aktuelles Beispiel dafür ist die Entwicklung und das Angebot Scharia-konformer Bankprodukte. Seit 2005 partizipieren wir bzw. treten wir als Lead Arranger gemeinsam mit islamischen Banken bei sogenannten syndizierten Murabaha-Finanzierungen auf. Diese sind für Finanzinstitute aus dem Mittleren Osten bestimmt und haben ein Volumen von USD 10 bis 30 Mio.

Tabelle 27: Entwicklung des jährlichen Volumens von Murabaha-Finanzierungen in der RZB (in EUR Mio., Stichtag jeweils 31.12.)

	2005	2006	2007	2008
Volumina von Murabaha-Finanzierungen	5	58	97	7

6.2 Chancengleichheit in der RZB-Gruppe

In der RZB-Gruppe sind mittlerweile 68% der Beschäftigten Frauen (2007: 67%). Der Anteil weiblicher Mitarbeiter variiert zwischen den einzelnen Einheiten. Während dieser in der RZB selbst bei 47% liegt, sind es in den Netzwerkbanken durchschnittlich 70%. Dabei reicht die Bandbreite von ca. 50% im Kosovo bis ca. 76% in Kroatien und Rumänien.

Die Förderung von Mitarbeitern ist ein wichtiges Anliegen und erfolgt in drei Richtungen:

6.2.1 Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit

In der RZB erhalten Männer und Frauen die gleiche Bezahlung für die gleiche Tätigkeit. Ein Vergleich der Durchschnittsgehälter von Frauen und Männern auf den verschiedenen Managementebenen der RZB ergab nur geringfügige Differenzen (> Tabelle 28). Die RZB setzt künftig verstärkt auf Rahmenbedingungen, in denen Gehaltsunterschiede keinen Platz haben. Betrachtet man die gesamte RZB-Gruppe, bestehen allerdings noch Unterschiede, die sich aus dem Wachstums- und Integrationsprozess ergeben.

Tabelle 28: Vergleich der Grundgehälter von Frauen und Männern der RZB am Standort Wien

Managementlevel (nach Ebene unter dem Vorstand)	Verhältnis des Grundgehalts Frauen : Männer
Board – 1	–
Board – 2	1:1,08
Board – 3	1:1,08

6.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit einem umfassenden Maßnahmenpaket erleichtern wir in der RZB den Wiedereinstieg in das Berufsleben. Bereits in der Karenz binden wir Mitarbeiter weiter in die Unternehmensaktivitäten ein. Zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen, bei denen wir sie über wichtige Entwicklungen am Laufenden halten. Beim Wiedereinstieg bieten wir flexible Arbeitszeit, Teilzeitmodelle und alternierend Telearbeit an.

- Raiffeisen Bank Polska S.A., **Polen:** Mother Care Program
Ein Beispiel für eine gelungene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden wir in Polen, wo die Frauenquote derzeit bei über 60% liegt. Das „Mother Care Program“ der Raiffeisenbank Polen unterstützt Frauen während der Schwangerschaft bis zum ersten Geburtstag des Kindes. Raiffeisen Polen bietet derzeit verstärkt Teilzeit- und Gleitzeitlösungen an und ermöglicht durch Kinderbetreuung eine rasche und problemfreie Rückkehr der Mütter ins Unternehmen. Dies hat nicht nur Vorteile für die Mütter. Auch Raiffeisen profitiert. Denn in einer Region mit einer traditionell hohen Fluktuation zeigt sich: Mitarbeiterinnen, die diese Unterstützung erfahren, zeigen hohe Loyalität zum Unternehmen.

6.2.3 Frauen in Führungspositionen

Ausgehend vom Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten der RZB-Gruppe ist die Anzahl weiblicher Führungskräfte noch nicht im angestrebten Maße Realität.

Tabelle 29: Anteil der Frauen in Führungspositionen der RZB am Standort Wien

Managementlevel (nach Ebene unter dem Vorstand)	Frauenanteil
Board – 1	–
Board – 2	7,1 %
Board – 3	25,6 %

In den Netzwirbankbanken sind 12,9% der Vorstände weiblich, in RZB und RI gibt es derzeit keine weiblichen Vorstandsmitglieder. Diesem Aspekt schenken wir in den nächsten Jahren verstärkte Aufmerksamkeit, damit der Anteil weiblicher Führungskräfte steigt. Zwei gute Beispiele greifen wir gerne exemplarisch heraus:



- Raiffeisen Bank **Kosovo** J.S.C.: Iliriana Jakupi
Iliriana Jakupi zählt zu den jüngsten Mitgliedern in einem Vorstand der RZB-Gruppe. Sie startete 2000 ihre Karriere als Volkswirtin in der Zentralbank des Kosovo. Seit 2004 ist sie für die Raiffeisen Bank Kosovo tätig, wo sie aufgrund ihrer Professionalität in Verbindung mit hoher sozialer Kompetenz 2007 von der Position als Filialverantwortliche zum Vorstand für das Privatkundengeschäft ernannt wurde. Sie managt nicht nur eines der wichtigsten Geschäftsfelder der Raiffeisen Bank Kosovo J.S.C., sondern auch ihre Familie einschließlich ihres Sohnes Mik, der im Dezember 2008 zur Welt kam. Gemeinsam mit ihrem Ehemann und der Unterstützung der Bank wird es auch in Zukunft möglich sein, für eine gesunde Work-Life-Balance zu sorgen. Iliriana Jakupi ist ein exzellentes Beispiel für die Möglichkeiten, die die RZB-Gruppe ihren Mitarbeitern bietet.



Alexandra Spitz

■ **RZB: Alexandra Spitz**
Alexandra Spitz stieß 1998 als eine von drei Analystinnen zur damaligen RZB-Abteilung Country and Bank Analysis und hat diese mit großem Erfolg mit aufgebaut. Neben dem Entwickeln neuer Ratingmodelle und der umfassenden Basel-II-Implementierung hat sich der Arbeitsumfang aufgrund des dynamisch wachsenden Interbankgeschäfts der

RZB laufend erweitert. Alexandra Spitz wurde zur Gruppen- und nunmehr zur Abteilungsleiterin ernannt. Nach ihrer ersten Karenz 2000, aus der sie nach einem halben Jahr in die RZB zurückkehrte, bekam sie 2005 ihr zweites Kind. Durch unsere Flexibilität als Arbeitgeber, den starken Rückhalt in ihrer Familie und die Väterkarenz bzw. Elternteilzeit ihres Mannes kann Alexandra Spitz Karriere und Familie gut in Einklang bringen.

6.2.4 Gleichbehandlungsausschuss der RZB

Er besteht aus Vertretern des Betriebsrats und HR und stellt eine zusätzliche Plattform für entsprechende Anfragen bzw. Wünsche dar. In regelmäßigen Meetings greift der Ausschuss Themen auf, diskutiert und bearbeitet sie mit den zuständigen Stellen. Dem Gleichbehandlungsausschuss der RZB lagen zum Berichtsstichtag keine formellen Beschwerden aufgrund von Diskriminierungen vor.

6.3 Chancengleichheit in der Gesellschaft

Chancengleichheit endet nicht im Unternehmen, wir setzen uns insbesondere für das Fördern sozialer Randgruppen und das Verbessern deren wirtschaftlicher Situation ein. Neben regelmäßigen finanziellen Unterstützungen in Einzelfällen leben wir unseren Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen. Hier zwei ausgewählte Beispiele:

■ **RZB: Mikrokredite für Roma in Bulgarien**

Mit Gründung der Gesellschaft Landhill Financial 2007 legte Dkfm. Hans-Jürgen Luef, Geschäftsführer des konzern-eigenen Unternehmens RSC, den Grundstein für die Vergabe von Kleinstkrediten an Roma in Bulgarien. In Form von Gruppenkrediten in Höhe von bis zu EUR 600 werden Gelder zum Aufbau von Kleinst- und Kleinunternehmen zur Verfügung gestellt. Um das Projekt zu erweitern, übernimmt die RZB die Refinanzierung. Bis zum Jahr 2010 ist ein Kreditvolumen von rund EUR 200.000 geplant.

■ **Raiffeisen-Leasing: Mikro-Leasing in der Landwirtschaft in Uganda**

Die Raiffeisen-Leasing hat auf Bitte der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit an einem Entwicklungshilfeprojekt in Uganda teilgenommen und zum Aufbau von Mikro-Leasing-Aktivitäten in der ugandischen Centenary Bank beigetragen. Ein Mitarbeiter der Raiffeisen-Leasing implementierte vor Ort die erforderlichen Prozesse und Systeme. Damit konnten lokal ansässigen Bauern die Finanzmittel für den Kauf von landwirtschaftlichen Maschinen zur Verfügung gestellt werden. Ein Beispiel, das die ungebrochene Aktualität von Raiffeisens Ideen deutlich zeigt.

■ **RZB: Koraci Nade – Schritte der Hoffnung in Bosnien**

Die RZB-Gruppe unterstützt gemeinsam mit ausgewählten Kunden das Projekt „Koraci Nade“ des Hilfswerks Austria im bosnischen Tuzla 2008 bis 2010 mit insgesamt EUR 450.000. Ziel: Das Errichten und Einrichten eines Zentrums für Kinder mit motorischen und intellektuellen Behinderungen. Speziell in dieser durch den Bosnienkrieg stark betroffenen Region hilft diese Initiative buchstäblich den Ärmsten der Armen.

■ **RZB: Plattform Wirtschaft für Integration, Österreich**

Gemeinsam mit unserem Hauptaktionär, der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG, öffentlichen Institutionen wie der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer Wien sowie zahlreichen Unternehmen engagiert sich die RZB in dieser noch jungen Plattform zur Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer in der heimischen Wirtschaft. Neben eigenen konkreten Projekten und entsprechender Mittelaufbringung kommt einer sachlichen Öffentlichkeitsarbeit zu dieser enormen Herausforderung besondere Bedeutung zu.

6.4 Vielfalt, nicht Gleichförmigkeit

Durch unsere Präsenz in 36 Ländern beschäftigen wir mehr als 66.600 Mitarbeiter unterschiedlicher Nationalitäten. Die bewusste Integration in lokale Gesellschaften und das Delegieren von Kompetenzen an regionale Einheiten zeigen, dass wir offen für andere Länder, Kulturen und Religionen sind. Vorurteile und Diskriminierungen haben bei uns keinen Platz.

Der unterschiedliche kulturelle Hintergrund unserer Mitarbeiter ist ein unschätzbarer Wert für unsere Geschäftstätigkeit. Nur durch diese Vielfalt im Denken und Handeln können wir auf verschiedenen Märkten dieser Welt Erfolg haben.

6.4.1 Vielfalt in der RZB-Gruppe

Von den insgesamt 104 Mitgliedern der geschäftsführenden Organe der RZB, der RZB-Filialen, der RI sowie der Netzwerkbanken (85) sind 60 Kollegen (71 %) jeweils lokaler Herkunft. Für die unzähligen Karrieren lokaler Mitarbeiter haben wir ein Beispiel herausgegriffen.



■ Raiffeisen Bank S.A., Rumänien

Andrei Stamatian hat 2000 seine Studien an der amerikanischen Stanford University und 2004 seinen MBA am renommierten Institut INSEAD in Fontainebleau, Frankreich, abgeschlossen. Nachdem er in mehreren Positionen in der Finanzwirtschaft gearbeitet hat, begann er 2005 seine Tätigkeit bei der Raiffeisen Bank S.A. Zunächst Projektmanager, wurde er bereits ein Jahr später zum Leiter für Organisation & Prozessmanagement ernannt. In dieser Position hat er zahlreiche strategisch wichtige Projekte abgewickelt. Mit dem dynamischen Wachstum der Bank wurde er 2008 Leiter der Abteilung „Strategische Projekte“. Er und sein Team sind damit zuständig für die due diligence und das Evaluieren potenzieller Akquisitionen wie z.B. der Fusion der HVB-Bausparkasse (HVB banca pentru Locuinte S.A.) mit der Raiffeisen Bausparkasse (Raiffeisen Banca pentru Locuinte S.A.). Weiters ist er verantwortlich für die Koordination der strategischen Weiterentwicklung der Raiffeisen Bank-Gruppe in Rumänien.

Das Bekenntnis zu kultureller Vielfalt erfordert neben dem aktiven Übertragen von Führungsverantwortung auf lokale Mitarbeiter auch das Fördern des Austausches zwischen einzelnen Nationalitäten. Alleine 360 der am Standort Wien beschäftigten Mitarbeiter stammen aus 46 verschiedenen Ländern der Welt, das sind etwa 20 % der Kollegen. Knapp die Hälfte aller Mitarbeiter der RI am Standort Wien sind keine Österreicher (> Grafik 8).

Seit wir nach Zentral- und Osteuropa expandieren, ist Englisch unsere Konzernsprache.

Unsere Unternehmenskultur lebt heute zu einem guten Teil von der konzernweiten räumlichen aber auch intellektuellen Mobilität. Erst die Akzeptanz anderer Kulturen und das Verständnis für regionale Besonderheiten machen uns zu einer internationalen Bankengruppe.

Organisatorisch wird der konzernweite Mitarbeiteraustausch seit 2007 durch einen sogenannten „International Acceleration Pool“ unterstützt. Interessierte und qualifizierte Mitarbeiter werden unter bestimmten Voraussetzungen in diesen Pool aufgenommen. Neben dem Weiterentwickeln des Pools und dem verstärkten Bekanntmachen der konzernweiten Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten legen wir beim Recruiting auf den weiteren Aufbau einer multikulturellen und mobilen Belegschaft besonderes Augenmerk.

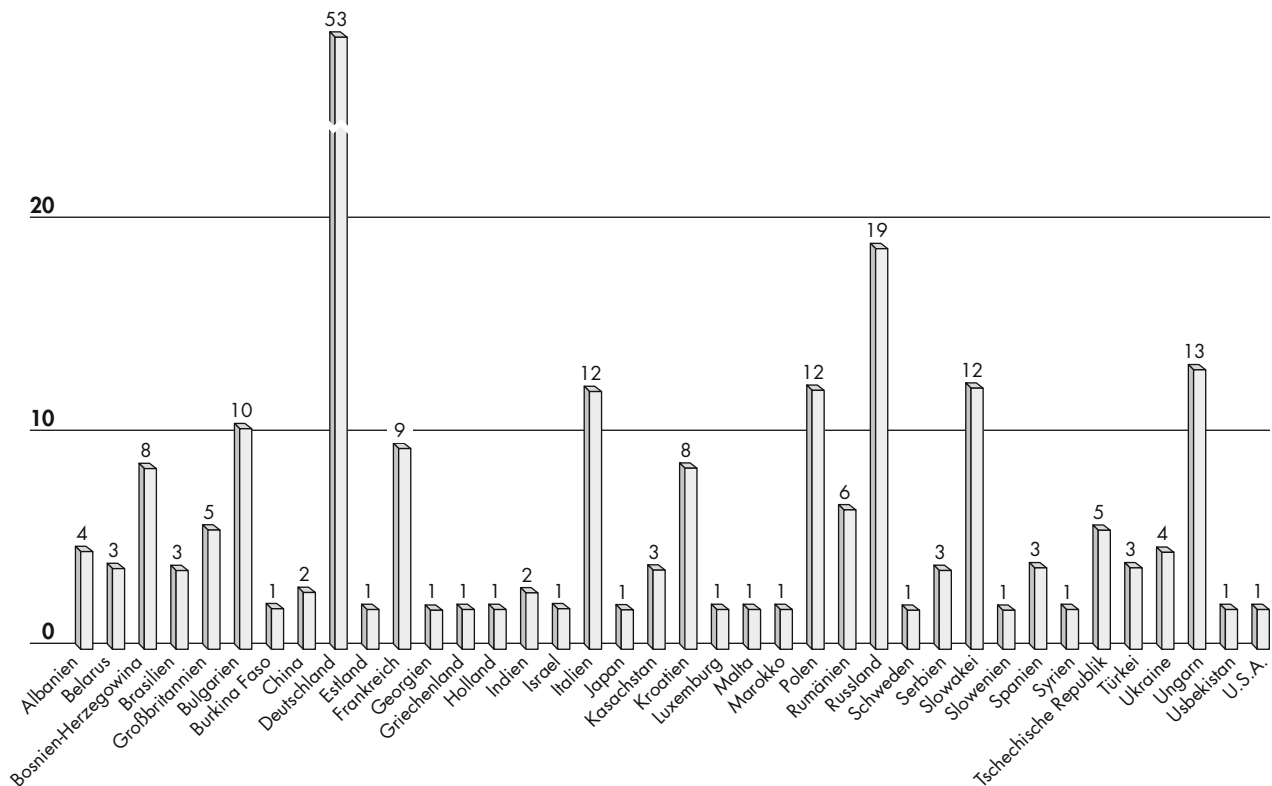
Die RZB engagiert sich auch im Rahmen der Unternehmensplattform „Migrascope“, die 2008 von der Industriellenvereinigung Österreich ins Leben gerufen wurde. Ziel der Initiative ist die zukunftsweisende Migrations- und Integrationspolitik.

6.4.2 Vielfalt in der Gesellschaft

Wir wollen diese kulturelle Vielfalt aber nicht nur unternehmensintern leben. Auch öffentlich treten wir für Integration und Offenheit gegenüber anderen ein. Als wirtschaftliche Gewinner der politischen Umwälzungen in Europa fühlen wir uns für den Erfolg der Idee eines geeinten Europas mitverantwortlich. Durch Aufklärungsarbeit und unsere positive Vorbildrolle begegnen wir der EU-Skepsis und betonen die Vorteile eines geeinten Europas.

■ RZB: Initiative Tellerrand

Trotz der messbar großen Erfolge der österreichischen Wirtschaft aufgrund des EU-Beitritts und der EU-Osterweiterung ist **Österreich** europaweit das Land mit der negativsten Einstellung zur Europäischen Union. Bereits im Juni 2006 hat die RZB gemeinsam mit sieben anderen österreichischen Großunternehmen die „Initiative Tellerrand“ präsentiert. Dabei haben wir die Österreicher zu einem „Blick über den Tellerrand“ in die damals neuen EU-Mitgliedsstaaten eingeladen.

Grafik 8: Herkunft der Mitarbeiter der RZB-Gruppe am Standort Wien

2008 finanzierten wir die Studie „Österreich und die neuen EU-Mitgliedsländer“, auf deren Basis öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zu den Chancen und der Wichtigkeit der neuen EU-Mitgliedsländer sowie einem Abbau eingefahrener Meinungen gesetzt werden. Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage sowie von Workshops wurde das Wissen der österreichischen Bevölkerung über die neuen zentral- und osteuropäischen Mitgliedsländer sowie generelle Einstellungen zu diesen befragt.

6.5 Ziele und Maßnahmen

Aus dem dargestellten Prinzip und den beschriebenen Herausforderungen lassen sich folgende Zielsetzungen für die nächsten Jahre zusammenfassen:

- Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte in der RZB-Gruppe.
- Förderung der konzernweiten Mobilität der Mitarbeiter.
- Aktives Auftreten gegen jede Form von Diskriminierung.

- Aktives Auftreten für die Idee eines vereinten Europas durch objektive Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit.
- Eintreten für die Integration von Randgruppen.

Folgende Maßnahme starten wir 2009 in der RZB:

- Unterstützung zum Wiedereinstieg nach Karenz
Weiterführung der schrittweisen Implementierung folgender Möglichkeiten: Weiterführung von Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen, Arbeitszeit, Teilzeitmodelle und alternierend Telearbeit.

Folgende Maßnahmen starten wir 2009 in der RZB-Gruppe:

- Projekt zur sozialen Integration
Finanzieren zumindest eines Projekts zur Integration einer wirtschaftlichen Randgruppe nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“.
- International Acceleration Pool
Weiterentwickeln und verstärktes Bekanntmachen des International Acceleration Pools für konzernweite Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in einem multikulturellen Rahmen.

KAPITEL 7

7. Anhang

7.1 Wirtschaftliche Kennzahlen per 31.12.2008

RZB-Gruppe Monetäre Werte in € Millionen	2008	Veränderung	2007	2006 ¹	2005	2004
Erfolgsrechnung						
Zinsüberschuss nach Risikovorsorge	2.860	8,5%	2.635	1.840	1.400	928
Provisionsüberschuss	1.768	16,6%	1.516	1.177	819	625
Handelsergebnis	19	-79,5%	94	257	172	170
Verwaltungsaufwendungen	-3.117	17,8%	-2.645	-2.113	-1.574	-1.196
Jahresüberschuss vor Steuern	597	-59,8%	1.485	1.882	930	692
Jahresüberschuss nach Steuern	432	-63,7%	1.190	1.631	705	566
Konzern-Jahresüberschuss	48	-93,8%	778	1.169	451	446
Gewinn je Aktie in €	6,4	-144,3 €	150,7	239,9	92,6	102,3
Bilanz						
Forderungen an Kreditinstitute	29.115	-5,8%	30.910	32.006	29.647	22.229
Forderungen an Kunden	84.918	16,2%	73.071	53.106	39.613	27.957
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	54.148	10,7%	48.899	44.129	43.416	32.270
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	59.120	6,8%	55.369	44.727	32.158	23.386
Eigenkapital (inkl. Minderheiten und Gewinn)	7.837	-7,0%	8.422	6.637	4.950	3.343
Bilanzsumme	156.921	14,2%	137.402	115.629	93.863	67.864
Bankaufsichtliche Kennzahlen²						
Bemessungsgrundlage (Kreditrisiko)	89.040	7,2%	83.091	62.908	47.968	34.149
Gesamte Eigenmittel	10.801	4,9%	10.297	7.614	5.199	4.120
Gesamtes Eigenmittelerfordernis	8.505	13,5%	7.491	5.652	4.463	3.079
Überdeckungsquote	27,0%	-10,5 PP	37,5%	34,7%	16,5%	33,8%
Kernkapitalquote (Tier 1) Kreditrisiko	8,4%	-0,4 PP	8,8%	9,0%	8,3%	9,2%
Eigenmittelquote	10,2%	-0,8 PP	11,0%	10,8%	9,3%	10,7%
Kennzahlen						
Return on Equity vor Steuern	7,3%	-14,9 PP	22,2%	39,1%	23,9%	29,9%
Return on Equity nach Steuern	5,3%	-12,5 PP	17,8%	33,9%	18,1%	24,4%
Konzern-Return on Equity	0,9%	-15,6 PP	16,5%	34,0%	15,5%	22,8%
Cost/Income Ratio	52,8%	-4,1 PP	56,9%	56,7%	58,9%	59,8%
Return on Assets vor Steuern	0,40%	-0,78 PP	1,17%	1,83%	1,17%	1,11%
Neubildungsquote (Ø Risikoaktiva Kreditrisiko)	1,19%	0,78 PP	0,41%	0,63%	0,52%	0,64%
Risk/Earnings Ratio	28,7%	18,2 PP	10,5%	15,8%	12,9%	17,4%
Ressourcen						
Mitarbeiter zum Bilanzstichtag	66.651	8,6%	61.351	55.434	46.243	25.323
davon Österreich	3.179	11,2%	2.858	2.577	2.529	2.373
davon CEE Länder	63.029	8,5%	58.111	52.528	43.430	22.707
Bankgeschäftsstellen	3.251	7,1%	3.036	2.866	2.461	932

¹Inklusive Einmaleffekte aufgrund der Veräußerungen von Raiffeisenbank Ukraine und des Minderheitsanteils an der Bank TuranAlem in Höhe von € 596 Millionen.

²Die Berechnung für 2008 erfolgte auf Basis von Basel II.

Ratings (Stand Juli 2009)	Langfristig	Kurzfristig	Finanzkraft	Outlook	
Moody's Investors Service	A1	P-1	D+	Stable	
Standard & Poor's	A	A-1	-	Negative	

Tabelle 30: Wesentliche Beteiligungen per 31.12.2008

Kurzbezeichnung	Firmenwortlaut	Sitz	Anschrift	RZB-Gesamtanteil in %
KATHREIN	Kathrein & Co. Privatgeschäftsbank Aktiengesellschaft	1010 Wien	Wipplingerstraße 25	100,0%
RBSPK	Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H.	1050 Wien	Wiedner Hauptstraße 94	37,0%
CENTRO	Raiffeisen Centrobank AG	1010 Wien	Tegetthoffstraße 1	100,0%
REV	Raiffeisen evolution project development GmbH	1020 Wien	Ernst-Melchior-Gasse 22	40,0%
RI	Raiffeisen International Bank-Holding AG	1030 Wien	Am Stadtpark 9	rd. 69%
RIAG	Raiffeisen Investment Aktiengesellschaft	1015 Wien	Krugerstraße 13	100,0%
RKAG	Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1010 Wien	Schwarzenbergplatz 3	50,0%
RVG	Raiffeisen Vermögensverwaltungsbank AG	1010 Wien	Schwarzenbergplatz 3	50,0%
RWBB	Raiffeisen Wohnbaubank Aktiengesellschaft	1030 Wien	Am Stadtpark 9	25,0%
RLGMBH	Raiffeisen-Leasing Gesellschaft m.b.H.	1020 Wien	Hollandstraße 11-13	51,0%
UNIQA	UNIQA Versicherungen AG	1029 Wien	Untere Donaustraße 21	44,5%
ZHS	ZHS Office- & Facilitymanagement GmbH	1030 Wien	Am Stadtpark 9	100,0%

Beteiligungen: nur Firmenwortlaut, Sitz und Gesamtanteil in %.

7.2 Beteiligungen der RZB-Gruppe

Siehe Tabelle 30.

Anmerkung:

Den Eigentümer-Anteil der RI an den Netzwerkbanken entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2008 der RI.

7.3 Nachhaltigkeitsprogramm

Zukunft braucht Herkunft

Ziele:

- Bewusste Pflege unserer Geschichte, Tradition und Herkunft
- Aktiver Schutz der Marke Raiffeisen
- Gelebte Solidarität zu unseren wichtigsten Stakeholdern
- Intensivierung unseres gemeinsamen Gruppenverständnisses

Maßnahmen 2009:

- „Wir sind Raiffeisen“
Weiterführung der „Wir sind Raiffeisen“-Kampagne zur Kommunikation von Historie, Werten und CR bei Raiffeisen an unsere Mitarbeiter

– Stakeholderdialog

Durchführung eines Dialogs zu „CR bei Raiffeisen“ unter Einbeziehung des CR-Komitees

– Kritische Selbstprüfung

Implementierung von Überprüfungsmechanismen für CR-Aspekte in allen Geschäftsbereichen

Wir kommen um zu bleiben

Ziele:

- Unterstützung des sozialen Engagements unserer Mitarbeiter.
- Umweltschutz im Bankbetrieb:
Reduktion von Kosten und direkten Umweltbelastungen sowie Bewusstseinsbildung bei unseren Mitarbeitern

Maßnahmen 2009:

- Mitarbeiter helfen:
Ermöglichung anlassbezogener Dienstfreistellungen für karitative Einsätze bei Naturkatastrophen oder Unglücksfällen
- Bildungsfokus Korruptionsprävention:
Verstärkte Einbeziehung des Themas Korruptionsbekämpfung in Mitarbeiterschulungen

- Betriebsökologische Maßnahmen:
Umsetzung im Rahmen der Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
- European Energy Service Initiative:
Teilnahme am „European Energy Service Award“ mit unserem RZB-Stammhaus „Am Stadtpark 9“
- Kraft aus Sonne:
Ausbau von Fotovoltaik und Sonnenkollektoren am Hauptgebäude
- Öko-Kennzahlensystem:
Verbesserung des ökologischen Reportingsystems in der RZB-Gruppe

Unsere Kunden und wir haben ein gemeinsames Ziel: Erfolg

Ziele:

- Forcierung von CR-Leadership in unserer Kerntätigkeit: Kontinuierliche Verbesserung externer Rating-Ergebnisse (z.B. Oekom-Research).
- CR als Beitrag zu unserem Markterfolg: Wahrnehmung von Chancen, Reduktion von Risiken
- Unterstützung der nachhaltigen Wirtschaftsweise durch unsere Produkte: in jedem Produktbereich ein „CR-Flagship“ bis Ende 2010

Maßnahmen 2009:

- Ökosoziale Erweiterung des Code of Conduct
Aufnahme zusätzlicher Aspekte im Code of Conduct der RZB und Erstellung zusätzlicher CR-Guidelines
- CR-Fokus bei Projekten
Festlegung jährlicher Schwerpunkte bei CR-relevanten Projektfinanzierungen. Schwerpunkt 2009: Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
- CR in Verträgen
Aufnahme CR-relevanter Klauseln in unsere Standardverträge
- Beitritt zu freiwilligen Initiativen
Beitritt zu UN-Global Compact und Teilnahme am Carbon Disclosure Project

Die Besten werden besser mit uns

Ziele der RZB:

- Forcierung von Aus- und Weiterbildung
- Weitere Verbesserung des Performance-Management-Prozesses
- Schärfung des Bewusstseins unserer Führungskräfte für Corporate-Responsibility-Aktivitäten

Maßnahmen, die 2009 in der RZB-Gruppe gestartet werden:

- Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung
Mindestens eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme bei 70% der Mitarbeiter

Maßnahmen, die 2009 in der RZB gestartet werden:

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
Beginnend mit 2009 Durchführung tourlicher Umfragen
- Forcierung Mitarbeitergespräche
Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche bei 90% unserer Mitarbeiter
- Verstärkte Entwicklungsgespräche
Entwicklungsgespräche bei 80% unserer Mitarbeiter
- Persönliche CR-Ziele
Mindestens eine CR-spezifische Zielsetzung für jede unserer Führungskräfte
- Initiierung Generation Management
Konzipierung unseres Generation Managements und Umsetzung erster wichtiger Maßnahmen
- CR in Schulungen
Integration CR-relevanter Aspekte in unsere Verhaltenstrainings, verstärktes Augenmerk auf CR im Schulungsbereich

Vielfalt statt Einfalt

Ziele:

- Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte in der RZB-Gruppe
- Förderung der konzernweiten Mobilität der Mitarbeiter
- Aktives Auftreten gegen jede Form von Diskriminierung
- Aktives Auftreten für die Idee eines vereinten Europas durch objektive Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit
- Eintreten für die Integration von Randgruppen

Maßnahmen, die 2009 in der RZB gestartet werden:

- Unterstützung zum Wiedereinstieg nach Karenz
Weiterführung der schrittweisen Implementierung folgender Möglichkeiten: Weiterführung von Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen, Arbeitszeit-, Teilzeitmodelle und alternierend Telearbeit

Maßnahmen, die 2009 in der RZB-Gruppe gestartet werden:

- Projekt zur sozialen Integration
Finanzieren zumindest eines Projekts zur Integration einer wirtschaftlichen Randgruppe nach dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“
- International Acceleration Pool
Weiterentwickeln des International Acceleration Pool für konzernweite Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten in einem multikulturellen Rahmen

7.4 GRI-Index

Der vorliegende Bericht entspricht dem GRI-G3-Anwendungsniveau B.

In Übereinstimmung mit den Richtlinien der GRI wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Managementansatz inklusive Zielen und Maßnahmen für die Aspekte der Indikatorenkategorien unterschiedlich zusammenzustellen – im vorliegenden Bericht nach den Raiffeisen-Principles. Eine externe Überprüfung wurde im aktuellen Bericht nicht vorgenommen.

GRI Applications Level grid

	2002 in accordance with	C	C+	B	B+	A	A+
Mandatory	Self declared						
Optional	Third party checked						
	GRI checked						



G3-Code	Inhalt nach GRI	Erfüllungsgrad	Kapitel	Seite
Strategie und Analyse				
1.1.	Stellungnahme Vorstand	umfassend dargestellt	Vorwort	8,9
1.2.	Darstellung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen durch Nachhaltigkeit	umfassend dargestellt	1.2, 7.3	15-19, 70-71
Profil				
2.1.-2.10.	Organisationsprofil	umfassend dargestellt	1.1, 2.1	11-15, 23-26
3.1.-3.4.	Reportprofil	umfassend dargestellt	Berichtsbeschreibung, Impressum	6-7, 79
3.5.-3.11	Umfang und Abgrenzung des Berichts	umfassend dargestellt	Berichtsbeschreibung	6-7
3.12.	GRI-Content-Index	umfassend dargestellt	7.4	72-76
3.13.	Bestätigung durch externe Begutachtung	umfassend dargestellt	7.4	72
Governance, Verpflichtung und Engagement				
4.1.-4.10.	Governance Strukturen und Managementsysteme	umfassend dargestellt	1.1	11-15

G3-Code	Inhalt nach GRI	Erfüllungsgrad	Kapitel	Seite
4.11.-4.13.	Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen	umfassend dargestellt	1.2	15-17
Einbeziehung von Stakeholdern				
4.14.-4.17	Liste von einbezogenen Stakeholder-Gruppen	umfassend dargestellt	1.2	19
Sektor-spezifische Darstellung von Management-Methoden bei Produkten und Dienstleistungen				
D1	Beschreibung der Umwelt- und Sozialprinzipien und Grundsätze für die Geschäftsbereiche	partiell dargestellt	1.2-1.3	15-21
D2	Beschreibung der Vorgehensweise für die Erfassung und Beobachtung von Umwelt- und Sozialrisiken für jeden Grundsatz	partiell dargestellt	4.2	46-49
D3	Prozessbeschreibung für die Beobachtung der Auswirkungen von Umwelt- und Sozialauflagen bei Transaktionen oder die Einhaltung solcher Auflagen durch Kunden	partiell dargestellt	4.2	46-49
D4	Maßnahmen und Prozesse zur Kompetenzsteigerung des Personals für Umwelt- und Sozialrisiken und Chancen	partiell dargestellt	1.2.3	17
D5	Interaktionen mit Kunden und anderen Stakeholdern über Umwelt- und Sozialrisiken und Chancen	partiell dargestellt	4.4, 1.2.6	51-53, 19
WIRTSCHAFT				
ökonomische Leistung				
EC1	Direkter erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	umfassend dargestellt	3.2	34,35
EC2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	nicht berichtet		
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	nicht berichtet		
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	nicht berichtet		
Marktpräsenz				
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Ausgaben für lokale Lieferanten	nicht relevant		
EC7	Einstellung von lokalen Mitarbeitern	umfassend dargestellt	6.4	66-68
Indirekte ökonomische Auswirkungen				
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen, sei es in Form von kommerziellem Engagement, durch Sachleistungen oder durch pro-bono-Arbeit	partiell dargestellt	3.2	35-38
AUSWIRKUNGEN DURCH PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN				
Audit				
FSSS 1	Anwendungsbereiche und Häufigkeit von Audits zur Überwachung der Implementierung von Umwelt- und Sozialpolicies sowie zur Risikobeurteilung	partiell dargestellt	1.2.3, 4.2	17, 46-49
Aktive Eigentümerschaft				
FSSS 2	Anzahl und Anteil der Firmen im Beteiligungsportfolio, mit denen im Berichtszeitraum Interaktionen zu Umwelt- und Sozialthemen stattfanden	partiell dargestellt	4.2	46-49
FSSS 3	Anteil der nach Umwelt- und Sozialkriterien überprüften Vermögenswerte von Kunden	nicht berichtet		
FSSS 4	Abstimmungs-Policies bei Aktionärsversammlungen zu Umwelt- und Sozialthemen – entweder bei eigenen Beteiligungen oder bei der Empfehlung und Beratung von Anlagekunden im Abstimmungsverhalten	nicht berichtet		

G3-Code	Inhalt nach GRI	Erfüllungsgrad	Kapitel	Seite
FSSS 5	Quantitative Zusatzangaben zum Indikator FSSS4	nicht berichtet		
Produkt Portfolio				
FSSS 6	Monetärer Wert aller Produkte und Dienstleistungen mit besonderem sozialem Nutzen nach Geschäftsbereichen und Art des sozialen Nutzens	nicht berichtet		
FSSS 7	Monetärer Wert aller Produkte und Dienstleistungen mit speziellem Umweltzweck oder -nutzen nach Geschäftsbereichen	partiell dargestellt	4.2	46-49
FSSS 8	Alle Produkte und Dienstleistungen der Geschäftsbereiche aufgeteilt nach Regionen, Größe (z.B. kleine, mittlere, große Unternehmen) und Branchen (in %)	nicht berichtet		
Produkt Verantwortung				
FSSS 11	Maßnahmen zur Produktverantwortung bei Entwicklung und Verkauf von Finanzdienstleistungen	partiell dargestellt	4.3	49-51
FSSS 12	Initiativen zur Verbesserung der Finanzkenntnisse (nach Kundengruppen)	nicht berichtet		
UMWELT				
Materialien				
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	partiell dargestellt	3.3.3	40,41
EN2	Recyclingmaterial gemessen am Gesamt Materialeinsatz	partiell dargestellt	3.3.3	40,41
Energie				
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.	nicht relevant		
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen	partiell dargestellt	3.3.1	39
Wasser				
EN8	Gesamter Wasserverbrauch	umfassend dargestellt	3.3.3	40
Biodiversität				
EN11	Ort und Größe von Grundstücken in Schutzgebieten oder angrenzend an Schutzgebiete	nicht relevant		
EN12	Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	nicht relevant		
Emissionen, Abwasser, Abfall				
EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	partiell dargestellt	3.3.3	41
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	nicht relevant		
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	nicht relevant		
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen	nicht relevant		
EN21	Gesamte Abwassermenge (entspricht der Menge des genützten Wassers vgl. EN8)	umfassend dargestellt	3.3.3	40
EN22	Gesamte Abfallmenge	umfassend dargestellt	3.3.3	40
EN23	Wesentliche Freisetzungen von Substanzen	nicht relevant		

G3-Code	Inhalt nach GRI	Erfüllungsgrad	Kapitel	Seite
Produkte und Dienstleistungen				
EN26	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	partiell dargestellt	3.4, 4.2	42, 43, 46, 49
EN27	Wiederverwendetes oder recyceltes Verpackungsmaterial	nicht relevant		
Gesetzeskonformität				
EN28	Wesentliche Bußgelder und Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	umfassend dargestellt	3.3	38
SOZIALES/GESELLSCHAFT				
Arbeitspraxis und Arbeitsqualität				
Beschäftigung				
LA1	Gesamtbelegschaft	umfassend dargestellt	5.1, 5.6.1	55, 60
LA2	Mitarbeiterfluktuation	umfassend dargestellt	5.3	56
LA4	Kollektivvereinbarungen	nicht berichtet		
LA5	Mitteilungsfristen für operationale Veränderungen	nicht berichtet		
Sicherheit und Gesundheit				
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	partiell dargestellt	5.6.1	60
LA8	Programme zur Unterstützung der Mitarbeiter und Angehöriger bei schweren Krankheiten	nicht berichtet		
Aus- und Weiterbildung				
LA10	Durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden	umfassend dargestellt	5.4.1	57
Vielfalt und Chancen				
LA13	Zusammensetzung der Unternehmensführung und Belegschaft	umfassend dargestellt	6.2, 6.4	64-66, 66-68
LA14	Verhältnis des Grundgehalts zwischen Männern und Frauen	umfassend dargestellt	6.2.1	65
Menschenrechte				
Investitions- und Beschaffungspraktiken				
HR1	Prüfung von Menschenrechten bei Investitionsentscheidungen	partiell dargestellt	1.3.2, 4.2	20, 46
HR2	Überprüfung von Zulieferer und Auftragnehmer hinsichtlich Beachtung der Menschenrechte	nicht berichtet		
Nichtdiskriminierung				
HR4	Gesamtanzahl der Vorfälle von Diskriminierung	umfassend dargestellt	6.2	66
Gewerkschaftsfreiheit und Tarifverhandlungen				
HR5	Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	nicht berichtet		
Kinderarbeit				
HR6	Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit	nicht berichtet		
Zwangsarbeit und Arbeitsverpflichtung				
HR7	Maßnahmen zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit	nicht berichtet		

G3-Code	Inhalt nach GRI	Erfüllungsgrad	Kapitel	Seite
Gesellschaft				
Beziehung zur Gemeinde				
SO1	Regelungen der Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen	partiell dargestellt	4.2	46-49
FSSS 9	Zugang zu Finanzservices in bevölkerungsarmen und wirtschaftlich strukturschwachen Regionen – aufgeteilt nach dem Zugang zu den verschiedenen Finanzprodukten und Dienstleistungen	nicht berichtet		
FSSS 10	Initiativen für Zugangserleichterungen für Behinderte und Invalide	nicht berichtet		
Bestechung und Korruption				
SO2	Untersuchung der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken	umfassend berichtet	3.2.5	38
SO3	Mitarbeitertraining zur Antikorruptionspolitik und Antikorruptionsverfahren der Organisation	umfassend berichtet	3.2.5	38
SO4	Maßnahmen bei Korruptionsvorfällen	umfassend berichtet	3.2.5	38
Politische Unterstützungen				
SO5	Politisches Engagement und Lobbying	nicht berichtet		
Einhaltung von Gesetzesvorschriften				
SO8	Bußgelder und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	nicht berichtet		
Produktverantwortung				
Kundengesundheit und -sicherheit				
PR1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden	nicht relevant		
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen				
PR3	Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	nicht relevant		
Werbung				
PR6	Einhaltung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	umfassend dargestellt	4.3.3	50-51
Einhaltung von Gesetzesvorschriften				
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.	nicht berichtet		

7.5 Glossar

Begriff	Erklärung
Asset Management	Vermögensverwaltung/Anlageverwaltung
Basel II	Eigenkapitalvorschriften für Kreditunternehmen
CDM	Der Clean Development Mechanism ist ein im Kyoto-Protokoll vorgesehener flexibler Mechanismus, der zur kostengünstigen Erreichung der vertraglich festgehaltenen Emissionsreduktionsziele beitragen soll. Gegenstand des CDM sind Klimaschutzprojekte in Entwicklungsländern.
Clearinggeschäft	Zentrale Verrechnung von gegenseitigen Verbindlichkeiten
CO ₂ -Zertifikate, -Äquivalente	CO ₂ - oder Emissionszertifikate berechtigen zum Ausstoß einer bestimmten Menge von CO ₂ bzw. anderen Treibhausgasen wie Methan, die in Form von CO ₂ -Äquivalenten erfasst werden. Diese Zertifikate sind international handelbar.
Code of Conduct	Verhaltenskodex, der den Mitarbeitern Leitlinien für das Verhalten bei der täglichen Arbeit in die Hand gibt.
Compliance	Compliance betrifft die gesetzekonforme aber darüber hinaus auch die allgemein ethische Verhaltensweise im Bankgeschäft. Sie behandelt Themen wie die Vermeidung von Interessenkonflikten, Umgang mit marktsensiblen Informationen, Einhaltung der Sorgfaltspflichten zur Verhinderung von Betrug, Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung sowie ökologische und soziale Aspekte. Neuen Mitarbeitern wird eine Compliance-Erklärung vorgelegt, ein Compliance Officer ist für das Compliance-System verantwortlich.
Corporate Governance	Corporate Governance umfasst (international) anerkannte Regeln und Werte zur guten und verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Relevante Inhalte finden sich etwa im österreichischen Corporate-Governance-Kodex (www.wienerbourse.at/corporate/index.htm)
Corporate Responsibility (CR)	Corporate Responsibility (CR) umfasst im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Unternehmensaspekte. Auch Corporate Governance ist Teil davon. International löst der Begriff CR zunehmend den Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) ab, da das Konzept von CR häufig deutlich umfassender gesehen wird.
Debt Investor Office	Investor Relations Fremdkapital-Investoren RZB
Due Diligence	Bezeichnet die umfassende Sorgfaltspflicht von Banken bei der Bewertung potenzieller Akquisitionen im Vorfeld des eigentlichen Kaufs.
Global Compact	Der Global Compact ist eine Initiative von UNO und verschiedenen Unternehmen. Die freiwillig teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich in einem Brief an den UN-Generalsekretär zur zukünftigen Einhaltung ökologischer und sozialer Mindeststandards.
Global Reporting Initiative (GRI)	Die Global Reporting Initiative veröffentlicht Prinzipien der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die aktuelle Version G3 (aus dem Jahr 2006) beinhaltet über 120 Indikatoren, die Unternehmen als Orientierung bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts dienen sollen. Zusätzliche Anforderungen an die Berichterstattung von Banken finden sich im sogenannten Financial Services Sector Supplement.
Green IT	Green IT bezeichnet die umweltfreundliche Gestaltung der von einem Unternehmen eingesetzten Informations- und Kommunikationstechnologie. Neben der Verwendungsphase werden vor allem auch Produktion und Entsorgung mit in die Analyse einbezogen.
ICAAP	Internal Capital Adequacy Assessment Process. Unter dem ICAAP ist der umfassende Prozess und die dazugehörige Strategie zu verstehen, mit denen Kreditinstitute die Höhe, die Zusammensetzung und die Verteilung des (internen) Kapitals sicherstellen, das sie als adäquat erachten, um alle wesentlichen bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken abzudecken, denen sie ausgesetzt sind.
Investmentbank	Spezialbank für Investmentgeschäfte
Kommerzbank	Bank mit Betreuungsfokus auf Unternehmen
Kreditportfolio	Gesamtbestand an Krediten einer Bank
Kreditsyndizierung	Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Banken mit einem Kreditnehmer, ihm auf Basis eines gemeinsamen Kreditvertrages einen Kredit zu gewähren.

Begriff	Erklärung
Leasingfirma	Gesellschaft, die ihren Kunden eine bestimmte Finanzierungsalternative anbietet, bei der das Leasinggut vom Leasinggeber dem Leasingnehmer gegen Zahlung eines vereinbarten Leasingentgelts zur Nutzung überlassen wird.
Mikrokredite	Mikrokredite sind in der Höhe auf bis zu EUR 1.000 beschränkte Kleinstkredite, die für sozial Schwache (kleine Unternehmen und Gewerbetreibende) eine günstige und sozial gerechte Form der Finanzierung darstellen.
Mikro-Leasing	Mikro-Leasing als Weiterentwicklung der Mikrokredite hilft beispielsweise Landwirten bei der günstigen Anschaffung von Saatgut und maschinellen Gerät. Die Bank bleibt bei dieser Finanzierungsform Eigentümer des als Sicherheit dienenden Leasingobjekts.
Murabaha-Finanzierungen	Bei Murabaha-Finanzierungen handelt es sich um eine mit der Scharia konforme Finanzierungsform. Eine Bank erwirbt ein Vermögensobjekt und verkauft es an einen Darlehensnehmer zu einem höheren Preis weiter. So besteht Konformität mit dem in der Scharia geltenden Zinsverbot (riba).
Proprietary Trading	Eigenhandel (auf eigenen Namen/auf eigene Rechnung) der Kreditinstitute mit Effekten, Geld, Devisen.
Raiffeisen Klimaschutz-Initiative	Die Raiffeisen Klimaschutz-Initiative ist die Plattform für alle Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Energieeffizienz und erneuerbare Ressourcen, die von den verschiedenen Raiffeisenorganisationen geplant und umgesetzt werden. Ziele sind die Ausnutzung von Synergieeffekten, die Leistung eines substanziellen Beitrags zum Klimaschutz sowie Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit.
Raiffeisen-Idee	Art des Wirtschaftens und der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, die auf ihren Gründer F. W. Raiffeisen (1818–1888) zurückgeht.
Rating-Agenturen	Rating-Agenturen bewerten die Bonität von Unternehmen, Banken und Ländern (z.B. Standard & Poor's, Moody's, Fitch Ratings)
Risikodiversifizierung	Risikostreuung
S-BOX	Indexplattform, die Anlegern eine Vielzahl interessanter Investmentmöglichkeiten zur Diversifizierung ihrer Portfolios erlaubt. Die Angebotspalette der S-BOX-Indizes umfasst derzeit u.a. Bereiche wie Ökologie.
Stakeholder	Als Stakeholder werden externe und interne Anspruchsgruppen einer Organisation bezeichnet, z.B. Mitarbeiter, Kunden, öffentliche Hand, NGOs.
Transparency International	Transparency International (TI) ist eine international tätige Nichtregierungsorganisation, die sich mit der Bekämpfung von Korruption beschäftigt.

Medieninhaber und Verleger:
Raiffeisen Zentralbank Österreich AG

Ansprechpartner:

Für RZB:
Johannes Schuster
johannes.schuster@rzb.at
+43-1-717 07-1315

Für RI:
Heidrun Kopp
heidrun.kopp@ri.co.at
+43-1-717 07-3574

Grafik:
CCP, Heye Werbeagentur GmbH

Verlags- und Herstellungsort:
Wien

Fotos:
Udo Titz, Klaus Vyhnaček, RZB-Betriebsrat,
RZB-Mitarbeiter, RI-Netzwerkbanken,
Raiffeisen Leasing International, Archiv

Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
Am Stadtpark 9, 1030 Wien
Telefon +43-1-717 07-0
www.rzb.at

Raiffeisen International Bank-Holding AG
Am Stadtpark 3, 1030 Wien
Telefon +43-1-71707-0
www.ri.co.at

CR-Partner:
denkstatt, Wien

Redaktionsschluss: 31. Juli 2009

