



# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022 DER RAIFFEISENLANDESBANK OBERÖSTERREICH AG

# INHALT

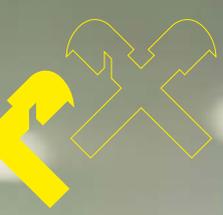
## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort Vorstandsvorsitzender</b>	<b>5</b>
<b>2. Vorwort Aufsichtsratsvorsitzender</b>	<b>7</b>
<b>3. Highlights aus dem Jahr 2022</b>	<b>8</b>
<b>4. Über den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ</b>	<b>11</b>
4.1. Über diesen Bericht	12
4.2. Stakeholdermanagement	19
4.3. Governance	20
<b>5. Nachhaltigkeitsmanagement</b>	<b>27</b>
5.1. Nachhaltigkeitsstrategie	27
5.1.1 Vision	28
5.1.2 Mission	28
5.2. Werte und Prinzipien	28
5.3. Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung	29
5.4. Ratings und Kooperationen	30
<b>6. Umwelt und Zukunft</b>	<b>33</b>
6.1. Klima & Energie	33
6.1.1 Finanzdienstleistungen	33
6.1.2 Immobilien	40
6.1.3 Nahrungsmittel	42
6.1.4 Touristik	44
6.1.5 Kennzahlen und Beschreibungen	45
6.2. Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	49
6.2.1 Finanzdienstleistungen	50
6.2.2 Immobilien	50
6.2.3 Nahrungsmittel	52
6.2.4 Touristik	53
6.2.5 Kennzahlen und Beschreibungen	54
<b>7. Mensch im Mittelpunkt</b>	<b>57</b>
7.1. Finanzdienstleistungen	57
7.2. Immobilien	65
7.3. Nahrungsmittel	67
7.4. Touristik	70
7.5. Kennzahlen und Beschreibungen	71

<b>8. Unternehmen und Verantwortung</b>	<b>81</b>
8.1. Finanzdienstleistungen	83
8.2. Immobilien	87
8.3. Nahrungsmittel	90
8.4. Touristik	91
<b>9. Regulatorische Offenlegung, GRI-Index, Prüfbericht</b>	<b>94</b>
9.1. Angaben zur Offenlegung nach Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO	94
9.1.1 Offenlegungsbestimmungen für Finanzunternehmen	94
9.1.2 Offenlegungsbestimmungen für Nicht-Finanzunternehmen	96
<b>10. GRI-Index</b>	<b>102</b>
<b>11. Anhang</b>	<b>105</b>
<b>12. Abbildungsverzeichnis</b>	<b>114</b>
<b>13. Tabellenverzeichnis</b>	<b>115</b>
<b>14. Prüfbericht</b>	<b>117</b>
<b>15. Impressum</b>	<b>121</b>

Anmerkung für Leserinnen und Leser

Im Sinne einer verbesserten Lesbarkeit und eines verbesserten Verständnisses wird in diesem Dokument auf die geschlechter-spezifische Formulierung großteils verzichtet. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.



**„WIR SIND DAVON ÜBERZEUGT,  
DASS WIR MIT UNSEREM  
HANDELN EINEN ECHTEN  
MEHRWERT FÜR DIE  
GESELLSCHAFT UND DIE  
UMWELT LEISTEN KÖNNEN.“**

# ZIELSETZUNGEN FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT

## Zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

Damit wir für die kommenden Generationen eine lebenswerte Welt hinterlassen können, sind gezielte Maßnahmen im Sinne von Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und Umweltschutz nötig. Als stärkste Regionalbank Österreichs und wesentlicher Impulsgeber trägt die Raiffeisenlandesbank OÖ eine große gesellschaftliche Verantwortung. Nachhaltiges Denken und Handeln sind nicht nur wichtige Grundsätze in der täglichen Arbeit, sondern auch tief in der Raiffeisen-DNA verankert. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ bildet deshalb einen wichtigen Grundstein für die aktuelle und zukünftige Ausrichtung des Unternehmens. Sie orientiert sich im Wesentlichen an drei Dimensionen: Ökologie, Soziales und Ökonomie. Entscheidend dabei ist die harmonische Gleichbehandlung von sozialer Verantwortung, wirtschaftlichem Erfolg und Umweltbewusstsein. Nur im Gleichklang kann es uns gelingen, einen langfristigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

## EU-Taxonomie-VO und Mission 11 setzen wichtige Impulse

Als Finanzunternehmen hat unser Handeln weitreichende Konsequenzen im Wirtschaftskreislauf. Mit der EU-Taxonomie-VO als wichtigem Baustein des European Green Deal haben wir einen europaweiten Fahrplan für ökologisch nachhaltiges Handeln, an den sich die Staatengemeinschaft halten muss, um bis 2050 klimaneutral zu werden. Im Rahmen der nationalen Kampagne „Mission 11“ des Klimaschutzministeriums haben wir im vergangenen Jahr den Fokus auf das Energiesparen gelegt, wobei wir bereits seit mehreren Jahren ein Energiemanagementsystem zertifizieren, mit dem laufend Maßnahmen umgesetzt werden. Mit der Anpassung von Beleuchtung und Raumtemperatur wurde zusätzlich rasch reagiert. Weitere Energiethemen, die mehr Zeit brauchen, haben wir ebenso in Angriff genommen und vorbereitet.

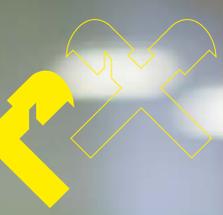
## Unsere Klima- und Umweltziele bis 2030

Wir setzen uns in der Raiffeisenlandesbank OÖ aktuell mit der Implementierung eines neuen Umweltmanagementsystems noch höhere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit. Für dieses Managementsystem nach der ISO-Norm 14001 erfolgt im Frühjahr 2023 erstmals die TÜV-Zertifizierung. Wir handeln in der Raiffeisenlandesbank OÖ gesamthaft nachhaltig und haben uns auch ambitionierte Nachhaltigkeitsziele gesteckt. Um das verpflichtende Ziel Klimaneutralität 2050 gemäß dem European Green Deal zu erreichen, werden sukzessive Maßnahmen gesetzt. So wird beispielsweise unser Fuhrpark bis 2035 auf treibhausgasneutrale Mobilität umgestellt sowie die Eigenproduktion an Strom aus erneuerbaren Energiequellen bis 2025 verdoppelt. Der zugekaufte Strom wird weiterhin emissionsfrei bezogen und möglichst auch unsere Wärme. Bis Ende des Jahres 2023 werden weitere konkrete Ziele ausgearbeitet.

## Nachhaltiges Wirtschaften als Grundvoraussetzung für die Zukunft

Wir haben uns viel vorgenommen – und sehen die Notwendigkeit dafür. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unserem Handeln einen echten Mehrwert für die Gesellschaft und die Umwelt leisten können und auch müssen, der sowohl regional als auch international von Bedeutung ist. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt neben der Strategie auch die Maßnahmen, die die Raiffeisenlandesbank OÖ im vergangenen Jahr gesetzt hat, und die Ziele, die wir für eine lebenswerte Zukunft festgelegt haben.

Dr. Heinrich Schaller  
Generaldirektor der Raiffeisenlandesbank OÖ



**„WIR VERSTEHEN UNS ALS  
BEGLEITER DER WIRTSCHAFT  
UND UNTERSTÜTZEN DEN WEG  
IN EINE KLIMA-FREUNDLICHE  
ZUKUNFT.“**

# NACHHALTIGES UNTERNEHMERISCHES HANDELN IST GLOBAL UND REGIONAL UNERLÄSSLICH

Die genossenschaftlichen Grundwerte Solidarität, Subsidiarität und Eigenverantwortung dienen, modern interpretiert, als zentrale Säule von nachhaltigem Handeln und Wirtschaften. Diese Grundausrichtung nach Friedrich Wilhelm Raiffeisen ist tief in unserer DNA verankert und verpflichtet den Raiffeisen-Sektor zu Nachhaltigkeit. In der Raiffeisenlandesbank OÖ sehen wir diese Werte als festen Bestandteil unseres täglichen Wirkens. Als selbstständige Bank gestalten wir unseren Wirtschaftsraum und tragen dabei große Verantwortung für alle Beteiligten. Unser unternehmerisches Handeln muss ökonomischen Erfolg mit ökologischen und gesellschaftlichen Werten in Einklang bringen.

## Klar gesetzte Nachhaltigkeitsziele

Als Spitzeninstitut der Raiffeisenbankengruppe OÖ haben wir uns mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie klar positioniert. Wir wollen damit unseren Beitrag für eine nachhaltige, lebenswerte Zukunft leisten. Bis 2030 bzw. 2050 geben uns zahlreiche wichtige Ziele Orientierung auf unserem nachhaltigen Weg. 2022 wurde ein neues ESG-Datenmanagement-Tool aufgebaut, mit dem im Konzern künftig Nachhaltigkeit messbar und nachvollziehbar wird. Anhand von konkreten Key Performance-Indikatoren (KPIs) können unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten überwacht und gesteuert werden.

## Wesentlichkeitsanalyse als Berichtsbasis

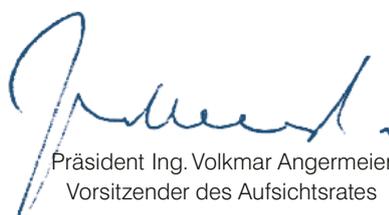
Seit 2017 veröffentlicht die Raiffeisenlandesbank OÖ bereits eine konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung. Derzeit wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der NFI-Richtlinie der EU durch das österreichische Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (im Folgenden: NaDiVeG) geregelt. Ab dem Geschäftsjahr 2024 tritt eine neue europäische Regulative für die nichtfinanzielle Berichterstattung in Kraft – die sogenannte Corporate Sustainability Reporting Directive (im Folgenden: CSRD). Diese neue Richtlinie bringt einige Änderungen mit sich, wie beispielsweise die Erweiterung der Berichtspflichten auf rund 2.000 Unternehmen in Österreich sowie einheitliche Standards und eine verpflichtende Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer. Als Vorbereitung darauf führte die Raiffeisenlandesbank OÖ eine CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse durch. Dabei wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance identifiziert. Diese Einstufung bildet die Basis für jene Inhalte, die im Detail berichtet werden müssen.

## ESG-Datenmanagement gibt Nachhaltigkeitskriterien vor

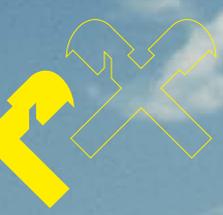
Gemeinsame Regulatorien ermöglichen es, Ziele im Kollektiv besser verfolgen und umsetzen zu können. Neben der CSRD-Richtlinie werden in der EU seit einigen Jahren rechtlich die Weichen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum gestellt. Die Betrachtung von Unternehmen und deren Handeln im Einklang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Werten, den sogenannten ESG-Faktoren gewinnt an Bedeutung. Unternehmen werden nicht nur verpflichtet, ESG-Daten im eigenen Unternehmen zu erheben, sondern müssen diese auch der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.

## Regionalität als Wert und große Chance

Wir sind uns unserer wirtschaftlichen Rolle und Verantwortung als größte Regionalbank Österreichs bewusst. Die Raiffeisenlandesbank OÖ agiert als Impulsgeber und verlässlicher Partner für die heimische Wirtschaft und versteht sich als Begleiter dieser. Wir wollen hier den Weg in eine klimafreundliche Zukunft unterstützen. Gerade in den Jahren der Pandemie wurde konsumentenseitig der Trend hin zu regionalen Produkten noch stärker spürbar. Das Bewusstsein für den Wert der Regionalität ist enorm gestiegen. Als Begleiter und starker Partner der Unternehmen in den Regionen nehmen wir die Rolle eines Netzwerkknotens ein, der Chancen aufzeigt. Mit neuen Lösungen bringen wir zum Beispiel regionale Angebote und Nachfrage noch besser zusammen. Wir sehen es als unseren Auftrag, die Innovationskraft und Konjunktur in unserem Land zu beleben und zu sichern. Als wichtigster finanzieller Nahversorger übernehmen wir somit Verantwortung gegenüber dem Land und seinen Menschen.



Präsident Ing. Volkmar Angermeier  
Vorsitzender des Aufsichtsrates



# HIGHLIGHTS 2022



## **TRANSPARENZ**

Offenlegung der finanzierten Treibhausgas-Emissionen gemäß PCAF

## **KONTROLLE**

Externe Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer

## **FOKUS**

Wesentlichkeitsanalysen für die Bereiche Finanzdienstleistungen, Immobilien, Nahrungsmittel, Touristik

## **QUANTIFIZIERUNG**

Einführung eines einheitlichen ESG-Datenmanagement-Tools im Konzern

## **EMPOWERMENT**

Auszeichnung der betrieblichen Gesundheitsförderung

## **VIELFALT**

Gastgeber des „Raiffeisen Diversity-Kongresses“

## **ENERGIE**

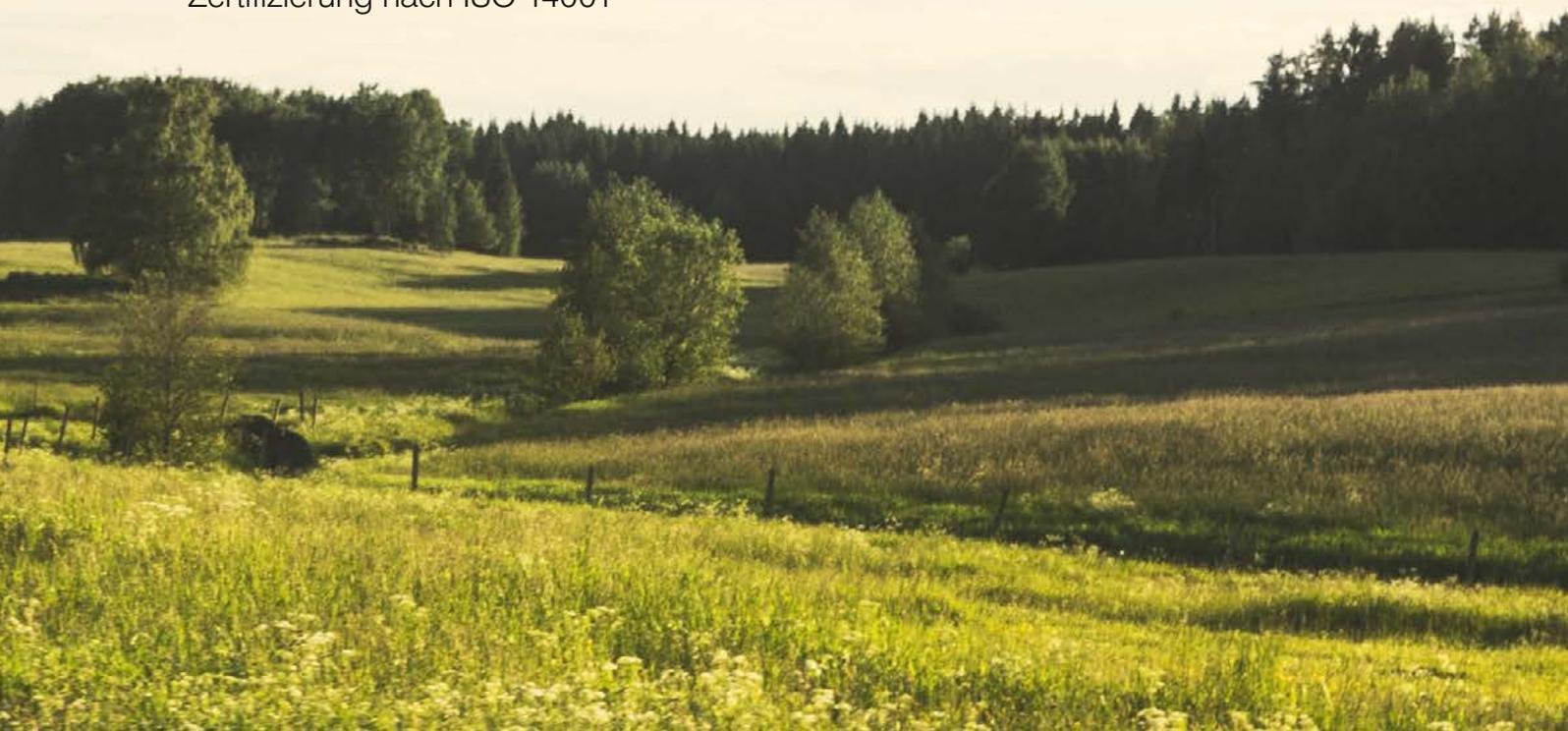
Ausbau unserer Photovoltaik-Anlage für Verdoppelung der Eigenstrom-Produktion

## **FINANZSTRÖME**

36 % des Anlagevolumens der KEPLER-FONDS KAG in nachhaltigen Assets

## **UMWELTMANAGEMENT**

Zertifizierung nach ISO 14001





**VON UNSERER DACHTERRASSE  
HEBEN DREI BIENENVÖLKER  
AB. SIE ZIEHEN IHRE SCHLEIFEN  
VOM ANGRENZENDEN  
SÜDBAHNHOF BIS ZUM NAHEN  
BARBARA-FRIEDHOF.**



## 4. ÜBER DEN KONZERN DER RAIFFEISENLANDESBANK OÖ

Um das Geschäftsmodell der Raiffeisenlandesbank OÖ beschreiben zu können, ist es notwendig die Raiffeisenbankengruppe in ihrer Gesamtstruktur darzustellen.

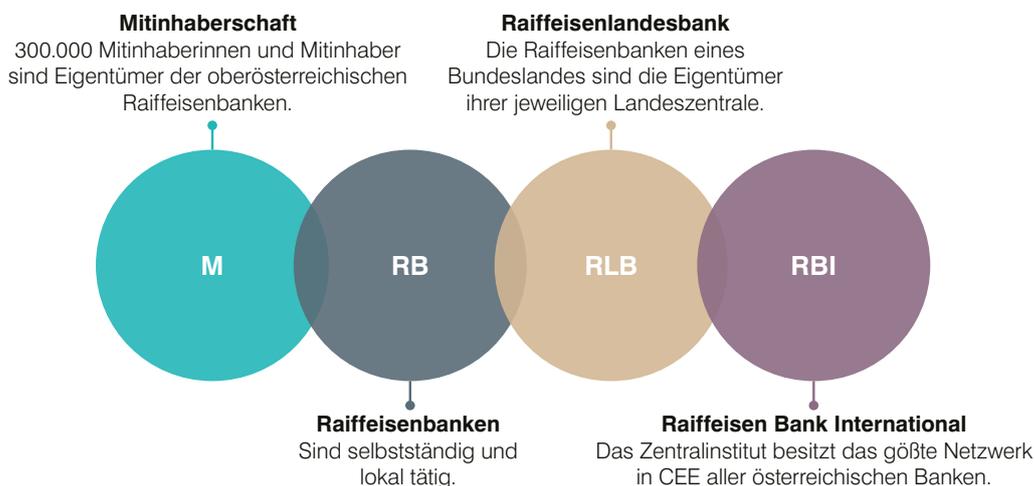


Abbildung 1 Gesamtstruktur der Raiffeisenbankengruppe

### Raiffeisen – die Verbundbank

Die Raiffeisenbankengruppe ist dreistufig aufgebaut. Die Basis bilden die selbstständigen Raiffeisenbanken, die im jeweiligen Bundesland einem Zentralinstitut (Landesbank) angehören. Aufgrund des genossenschaftlichen Aufbaus sind alle Raiffeisenbanken selbstständig und Miteigentümer an der jeweiligen Landesbank. Die Raiffeisen Bank International Aktiengesellschaft (RBI) bildet die dritte Stufe. Sie ist ein eigenständiges Kreditinstitut mit internationalem Kundenportfolio und nimmt zentrale Koordinationsaufgaben im österreichischen Raiffeisen-Sektor wahr. Die im Mittelpunkt des Berichts stehende Raiffeisenlandesbank OÖ fungiert als selbstständiges Kreditinstitut und Spitzeninstitut der Raiffeisenbankengruppe Oberösterreich.

### RBG OÖ – Genossenschaft mit starken Prinzipien



Abbildung 2 Genossenschaft mit starken Prinzipien



Gemeinsam mit den 70 oberösterreichischen Raiffeisenbanken mit rund 400 Bankstellen bildet die Raiffeisenlandesbank OÖ, die Raiffeisenbankengruppe OÖ (RBG OÖ), auf die mehr als 1.033.000 Kund:innen vertrauen und die damit der wichtigste finanzielle Nahversorger in Oberösterreich ist.

Gemäß unseren Prinzipien der Solidarität und Subsidiarität innerhalb der RBG OÖ rückt die Selbstständigkeit des Einzelnen immer dann in den Hintergrund, wenn übergeordnete Ziele der Gruppe verfolgt und dadurch Synergieeffekte für die gesamte RBG OÖ erzielt werden können. Als Leitinstitut der RBG OÖ sind wir uns der wirtschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Eigentümer:innen bewusst und verstehen uns innerhalb der RBG OÖ als proaktives Bindeglied zwischen den einzelnen Raiffeisenbanken und als Netzwerkknoten nach außen.

Die Verbundenheit mit der Region, Subsidiarität und Solidarität sind neben der besonderen Kundenorientierung die wichtigsten Grundsätze, die die Raiffeisenbankengruppe OÖ erfolgreich machen. Die enorme Gestaltungskraft für den Kund:innen und den Wirtschaftsstandort Oberösterreich liegt dabei vor allem auch in der starken und modern umgesetzten Verbundarbeit, bei der das genossenschaftliche Handeln im Mittelpunkt steht.

## Nachhaltige Projekte für die Regionen

Die RBG OÖ ist als wichtigster finanzieller Nahversorger tief in den Orten, Gemeinden und Städten verankert. Die oberösterreichischen Raiffeisenbanken sind Partner zahlreicher Regionalentwicklungsprojekte und Kooperationen, setzen gestalterische Akzente, bauen innovative Kommunikationszentren für Kund:innen sowie Partner:innen und gestalten Orts- und Stadtkerne aktiv mit. Damit erzeugt Raiffeisen Oberösterreich eine Sogwirkung für Innovationskraft und Lebensqualität.

## 4.1. Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenlandesbank OÖ stellt die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit für das Geschäftsjahr 2022 dar.

Ziel ist es, umfassende geprüfte Angaben offenzulegen, wie die Raiffeisenlandesbank OÖ ihren Nachhaltigkeitsauftrag im Berichtszeitraum von 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 erfüllt hat und ihre Nachhaltigkeitsleistungen künftig umsetzen und verbessern möchte. Der Berichtszeitraum der Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dabei jenem der Finanzberichterstattung des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ.

Der vorliegende – vom Vorstand beschlossene und vom Aufsichtsrat geprüfte – Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die Entwicklungen, Fortschritte, Chancen und Risiken sowie Konzernziele für den Berichtszeitraum. Der Berichtszeitraum schließt dabei nahtlos an den Bericht aus dem Jahr 2021 an. Der Bericht wird jährlich publiziert.

Adressaten dieses Nachhaltigkeitsberichts sind wie in der Stakeholder-Grafik in Kapitel 4.2 ausgewiesen alle Stakeholder der Raiffeisenlandesbank OÖ.

### Aufbau des Berichtes

Gemäß § 267a UGB ist der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ zur Erstellung eines nichtfinanziellen Berichts verpflichtet, der den Vorgaben des NaDiVeG entspricht.

Dieser Bericht stellt die konsolidierte nichtfinanzielle Erklärung gemäß § 267a UGB des Gesamtkonzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ für das Geschäftsjahr 2022 dar und beinhaltet auch die Angaben für das Mutterunternehmen Raiffeisenlandesbank OÖ gemäß § 243b UGB. Im Sinne des Selbstverständnisses als Konzerneinheit gilt auch für diesen Bericht der Grundsatz der Konzernstrategie, dass sämtliche allgemeinen Prämissen, Grundausrichtungen und Werte für alle Konzerngesellschaften gelten und als strategische Zielrichtung verstanden werden sollen. Im Bericht werden Auswirkungen, Risiken, Ziele, Chancen, die Nachhaltigkeitsstrategie, Managementansätze und Maßnahmen dargelegt. Die Berichtsinhalte wurden nach den Kriterien der Wesentlichkeit erarbeitet. Grundlage für die Auswahl der Themen bildet die im Berichtsjahr neu durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse für den gesamten Konzern, die durch den Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ beschlossen wurde. Mehr dazu findet sich im Kapitel „Stakeholdermanagement und wesentliche Themen“.

Die Erstellung dieses Berichts erfolgte für das Geschäftsjahr 2022 unter Bezugnahme auf die international anerkannten Global Reporting Initiative Standards<sup>[1]</sup> (im Folgenden: GRI-Standards). Aufgrund der Anwendung der GRI-Standards werden in

[1] <https://www.globalreporting.org/>

den heurigen Bericht viele qualitative und quantitative Indikatoren erstmalig aufgenommen. Daher bauen die Indikatoren des diesjährigen Berichtes nicht auf den Berichten des Vorjahres der Raiffeisenlandesbank OÖ auf.

Der diesjährige Bericht dient als Basis für ein Monitoring der Wirksamkeitsmessung für jene Maßnahmen, die zur Erreichung der Ziele bereits implementiert sind oder dafür in Betracht gezogen werden. Daher kann für den vorliegenden Bericht nicht über die Wirksamkeit und die Fortschritte der Maßnahmen berichtet werden.

### Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht und die davor durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse zur Bestimmung der wesentlichen Themen wurden von der KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen. Der Bericht über die unabhängige Prüfung befindet sich im Anhang auf Seite 117 ff.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in den entsprechenden Gremien vom Vorstand beschlossen und vom Aufsichtsrat geprüft.

### Konsolidierungskreis

In Anbetracht dessen, dass die Konzernstruktur der Raiffeisenlandesbank OÖ aktuell mehr als 150 vollkonsolidierte Tochterunternehmen und Beteiligungen umfasst und das Portfolio dementsprechend breit gestreut ist, erfolgt eine gesonderte Darstellung der jeweiligen Geschäftsmodelle.

Der Konsolidierungskreis für den Nachhaltigkeitsbericht wurde analog jenem des Geschäftsberichts determiniert (Konzernkreisliste im Anhang 1). Für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Raiffeisenlandesbank OÖ stehen daher folgende Konzernunternehmen im Fokus:

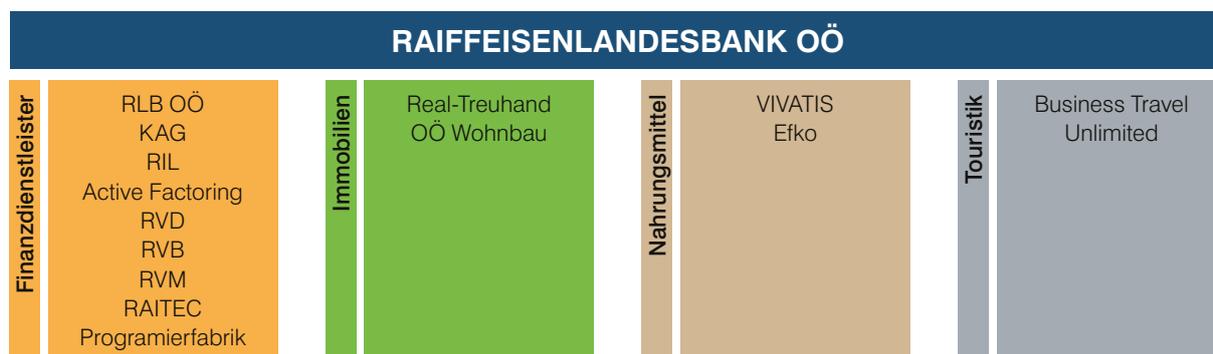


Abbildung 3 Branchen-Cluster

### Veränderungen des vollkonsolidierten Konzernkreises zum Vorjahr

Im Geschäftsjahr 2022 kam es zu folgenden für den Nachhaltigkeitsbericht relevanten Änderungen im Konsolidierungskreis der Raiffeisenlandesbank OÖ:

Im ersten Halbjahr 2022 wurden 100 % an der Verkehrsbüro Business Travel GmbH (im Folgenden: VBT) sowie an der AX Travel Management GmbH (im Folgenden: AX Travel) erworben. Aufgrund des Erwerbs der VBT sowie der AX Travel wurde – als Käufer – das bisher unwesentliche Tochterunternehmen BTU Business Travel Unlimited Reisebürogesellschaft mit beschränkter Haftung (im Folgenden: BTU) per 1. Jänner 2022 erstmals in den Konsolidierungskreis der Raiffeisenlandesbank OÖ einbezogen.

Eine weitere Konzernkreisänderung im Geschäftsjahr 2022 resultierte aus der Fusion der bisher im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ vollkonsolidierten GRZ IT Center GmbH (im Folgenden: GRZ) und der bisher im Konzern der Raiffeisenlandesbank Steiermark AG vollkonsolidierten Raiffeisen Informatik Center Steiermark GmbH (im Folgenden: RICS). GRZ und RICS sind als IT-Dienstleistungsunternehmen im Bereich Rechenzentrumsbetrieb und IT-Infrastruktur tätig. Die Unternehmen treten seit Herbst 2022 als gemeinsames Banken-Rechenzentrum RAITEC GmbH (im Folgenden: RAITEC) auf.

Für vollumfängliche Informationen zu den Änderungen im Konsolidierungskreis wird auf den Jahresfinanzbericht der Raiffeisenlandesbank OÖ verwiesen.



## Wesentlichkeitsanalyse

Der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ basiert auf einem Wesentlichkeitsprozess, der Ende 2022 durchgeführt wurde. Die Analyse und die Bewertung der eigenen Stakeholder und der mit diesen Gruppen zu führende Dialog sind zentrale Eckpfeiler eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements. Aufgrund der diversen Geschäftsfelder, in denen der Konzern tätig ist, wurden die Beteiligungsgesellschaften in vier Branchen-Cluster eingeteilt: Finanzdienstleister, Immobilien, Nahrungsmittel und Touristik. Für jeden Branchen-Cluster wurde eine separate Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die abschließend auf Konzernebene zusammengeführt wurden. Dadurch wurden die wesentlichen Themen für den gesamten Konzern definiert.



Abbildung 4 Konsolidierung Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde entsprechend aktuell gültiger Standards entwickelt (CSRD<sup>[2]</sup> sowie GRI-Standards<sup>[3]</sup>) und umfasst drei Aspekte: Einerseits wurden Nachhaltigkeitsthemen anhand ihrer potenziellen Auswirkungen auf die jeweiligen Branchen-Cluster bewertet (Outside-in-Perspektive). Hierbei wurden der potenzielle finanzielle Einfluss sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit möglicher Auswirkungen mit dem Zeithorizont 2030 von Mitgliedern des Managements und Führungskräften bewertet. Als zweite Dimension wurden die Auswirkungen, welche die Branchen-Cluster entlang ihrer Wertschöpfungsketten auf die Umwelt und Gesellschaft haben, analysiert (Inside-out-Perspektive). Konkret wurden das Ausmaß, der Umfang und die Umkehrbarkeit der Auswirkungen bewertet. Der dritte Aspekt bestand aus der Einbindung externer und interner Stakeholder. Diese bewerteten im Rahmen einer Online-Befragung die Wichtigkeit der Nachhaltigkeitsthemen für die jeweiligen Branchen-Cluster. Die Befragung verzeichnete einen hohen Rücklauf von insgesamt mehr als 2.700 Teilnehmenden, die sich unter anderem in die Stakeholdergruppen Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner, Eigentümer, Funktionäre, Aufsichtsrat und Obmänner aufteilten. Die Zukunftsthemen ordnen sich in die fünf Belange des NaDiVeG<sup>[4]</sup> ein.

Nach Zusammenführung der Analyseschritte wurde in Workshops die Abgrenzung der wesentlichen Themen für die jeweilige Branchen-Cluster vorgenommen. Abschließend wurden die Ergebnisse der verschiedenen Analysen auf Konzernebene zusammengeführt.

Als Resultat des Wesentlichkeitsprozesses identifizierte der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ in den strategischen Aktionsbereichen vier wesentliche Themen:

	Strategischer Aktionsbereich	Wesentliches Thema	SDG <sup>[5]</sup>
<b>E</b>	Umwelt und Zukunft	Klima und Energie	7, 11, 12, 13
		Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	9, 11, 12
<b>S</b>	Mensch im Mittelpunkt	Eigene Mitarbeiter	3, 4, 11, 12
<b>G</b>	Unternehmen und Verantwortung	Unternehmerisches Handeln	9, 12

Tabelle 1 Wesentlichkeitsanalyse

Der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ AG steht auf stabilen Säulen. Er umfasst Beteiligungen an Banken bzw. Finanzinstituten, starke Tochterunternehmen, die eine wichtige Ergänzung zum Kerngeschäft des Finanzinstituts darstellen, sowie Beteiligungen an Unternehmen

Nachstehend wird auf die einzelnen Unternehmen der jeweiligen Branchen-Cluster näher eingegangen.

[2] <https://efrag.org/>

[3] Global Reporting Initiative

[4] Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz – Umsetzung der NFI-Richtlinie der Europäischen Union

[5] Sustainable Development Goals

## Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist das Spitzeninstitut der Raiffeisenbankengruppe OÖ und begleitet Privat-, Unternehmens- und institutionelle Kunden mit maßgeschneiderten Finanzdienstleistungen.

Als systemrelevante Bank ist die Raiffeisenlandesbank OÖ ein wesentlicher Bestandteil des Wirtschaftskreislaufs und stellt die finanzielle Stabilität sicher. Wertschöpfung wird generiert, indem Dienstleistungen und Produkte für Kundinnen und Kunden und Beteiligungen entwickelt werden, um diese in allen Lebenslagen als finanzieller Nahversorger begleiten zu können. Im Heimmarkt Oberösterreich und Salzburg ist die Raiffeisenlandesbank OÖ als Universalbank sowohl für Firmenkunden als auch Privatkunden tätig.

Dabei unterstützt die Raiffeisenlandesbank OÖ Unternehmen, die dem Grundsatz der nachhaltigen Partnerschaft entsprechen. Diskretion, Vertrauen und Seriosität sind dabei selbstverständlich.

Das Segment Beteiligungen stellt ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal des Konzerns dar und ist in vier Beteiligungsportfolios gegliedert: „Banken & Finanzinstitute“, „Outsourcing & banknahe Beteiligungen“, „Immobilien“ sowie „Chancen- & Partnerkapital“.

Neben diesen klar definierten Kernmärkten will die Raiffeisenlandesbank OÖ auch Kunden dabei unterstützen, international zu wachsen. In dieser Funktion setzt man sich keine Grenzen – vergisst dabei aber nie die eigene Herkunft. Regionale Kunden benötigen für ihr Wachstum internationale Märkte. Zum Wohle der Kundinnen und Kunden pflegt die Raiffeisenlandesbank OÖ ein internationales Partnernetzwerk für Finanzierungs- und Syndizierungsprojekte.

Nähere Details zum Geschäftsmodell, den finanziellen Kennzahlen und den einzelnen Segmenten sind dem Konzernlagebericht zu entnehmen.

25 Jahre nach Gründung ist die KEPLER-FONDS Kapitalanlagegesellschaft m. b. H. (im Folgenden: KAG) die viertgrößte österreichische Kapitalanlagegesellschaft und verwaltet am Firmenstandort in Linz per 31. Dezember 2022 133 Fonds sowie Insourced Mandate und Vermögensverwaltungen mit einem Volumen von EUR 16,15 Mrd. Zielgruppe sind sowohl institutionelle Anleger als auch Privatanleger in Österreich und Deutschland. Die KAG bietet eine innovative Produktpalette für jeden Anlegertyp, von soliden Rentenfonds über ausgewogene Mischfonds bis zu dynamischen Aktienfonds. Das Team ist in sechs Bereichen mit klaren Informations- und Entscheidungswegen organisiert: „Portfoliomanagement“, „Sales“, „Operations und Informationsmanagement“, „Recht, Compliance und Steuern“, „Risikomanagement, Internes Kontrollsystem und Controlling“ sowie „Fondsbuchhaltung und NAV-Berechnung“.

Die Raiffeisen-IMPULS-Leasing (im Folgenden: RIL) als 100 %ige Tochtergesellschaft der Raiffeisenlandesbank OÖ ist neben Österreich in fünf Ländern (Deutschland, Tschechien, Kroatien, Rumänien, Polen) vertreten, diese werden als „IMPULS-LEASING“-Gruppe (im Folgenden: ILG) bezeichnet. Primärer Unternehmensgegenstand ist die Finanzierung von KFZ, Mobilien und Immobilien im Wege von Leasing oder Mietkauf für Corporate- und Retailkunden. In Österreich und Deutschland wird zudem das Produkt Fuhrparkmanagement angeboten. Als Zielkunden für Finanzierungsleasing und Operating Leasing sind folgende Bereiche definiert, wobei länderspezifische Schwerpunkte gesetzt werden: Industrie/Handel/Gewerbe, Agrar/Landwirtschaft, Freie Berufe, Konsumenten, öffentliche Hand.

Dabei kommen mehrere Vertriebslinien zum Einsatz: Neben den oberösterreichischen Raiffeisenbanken und der Raiffeisenlandesbank OÖ im Inland wird in den ausländischen Tochtergesellschaften das Neugeschäft im Wesentlichen über Direktvertrieb sowie Vertriebskooperationen generiert.

Die activ factoring AG (im Folgenden: af AG) ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der Raiffeisenlandesbank OÖ in Deutschland. Gegenstand des Unternehmens ist das Factoring-Geschäft, der Ankauf von Forderungen aus Warenlieferungen und Dienstleistungen mit Übernahme des Delkredererisikos.

Der Fokus der af AG liegt auf der Bereitstellung von Dienstleistungen für wachstumsorientierte Produktionsunternehmen und expansive Unternehmen aus den Bereichen Handel und Dienstleistungen in Deutschland.

Die RVD Raiffeisen Versicherungsdienst GmbH (im Folgenden: RVD) betreibt das Gewerbe der Versicherungsvermittlung in der Form „Versicherungsagent“ mit Gewerbestandort Linz. Es bestehen langfristige Agenturverhältnisse mit der Oberösterreichischen Versicherung AG, der UNIQA Österreich Versicherungen AG und der Österreichischen Hagelversicherung VVaG. Diese drei Versicherer haben ihren Standort in Österreich.



Im Rahmen der Versicherungsvermittlung als Versicherungsagent werden die oberösterreichischen Raiffeisenbanken, die als Subagenten für die RVD tätig sind, unterstützt und serviciert. Die RVD hat keinen direkten Kontakt zu den Versicherungsnehmern bzw. Versicherungsinteressenten.

Schwerpunktmäßig geht es um den Absicherungsbedarf von Privatkunden sowie von Klein- und Mittelunternehmen und Landwirtschaften in Österreich, soweit deren Versicherungsbedarf bei den Versicherern, zu denen ein Agenturverhältnis besteht, abgedeckt werden kann.

Die Versicherungsvermittlung bezieht sich auf alle Versicherungsprodukte dieser oben genannten Versicherer. Es befinden sich keine Versicherungsprodukte darunter, die in bestimmten Märkten verboten oder Gegenstand von Bedenken sind.

Die RVB Raiffeisen Versicherungsberatung GmbH (im Folgenden: RVB) betreibt das Gewerbe der Versicherungsvermittlung in der Form „Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten“ mit Gewerbestandort Linz. Als Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten ist sie unabhängig und an keinen bestimmten Versicherer gebunden. Es bestehen langfristige Versicherungsvermittlungsvereinbarungen mit vielen namhaften österreichischen Versicherern sowie einigen Versicherern aus dem EU-Raum, sofern diese eine Niederlassung in Österreich haben. Im Rahmen dieser Versicherungsvermittlungsvereinbarungen kann eine breite Produktpalette an Versicherungslösungen angeboten werden.

Der Beratungsschwerpunkt liegt im Bereich der Unternehmensabsicherung (z. B. Betriebliche Altersvorsorge, Sach- und Vermögensschadenversicherungen) für österreichische Unternehmen. Auf Wunsch der Unternehmerinnen und Unternehmer können auch deren private Risiken abgesichert werden. Es werden keine Versicherungsprodukte vermittelt, die in bestimmten Märkten verboten oder Gegenstand von Bedenken sind.

Die RVM Versicherungsmakler GmbH (im Folgenden: RVM) ist Versicherungsvermittler in Form von „Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten“.

Die Haupttätigkeit der RVM liegt in der Vermittlung von Versicherungen (Versicherer – Makler – Kunde). Im kleineren Umfang werden Dienstleistungen im Bereich Schadensmanagement mittels einer speziellen Softwarelösung angeboten.

Die RVM ist in ihrer Tätigkeit als Versicherungsmakler strategisch auf den B2B-Bereich fokussiert und österreichweit tätig. Der Hauptmarkt liegt historisch bedingt in Oberösterreich.

Der Zielmarkt und somit die Zielkunden werden wie folgt definiert:

Großgewerbe und Industrie mit Sitz und Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich und Süddeutschland.

Zusätzliches Augenmerk wird auf die öffentliche Hand, institutionelle Kunden und Projektgesellschaften gelegt.

Für den deutschen Markt besteht seit vielen Jahren eine Kooperation mit einem der größten eigentümergeführten Versicherungsmakler, der Dr. Friedrich E. Hörtkorn GmbH mit Sitz in Heilbronn und zahlreichen Standorten in der Bundesrepublik Deutschland.

Eine weitere Kooperation unterhält die RVM mit Respect a.s. – der größten tschechisch-slowakischen Versicherungsmakler-Gruppe – mit Sitz in Prag.

Um Kunden auch international optimal begleiten und versicherungstechnisch betreuen zu können, hat die RVM bereits früh reagiert. Seit 2003 besteht die Mitgliedschaft bei einem der bedeutendsten Partnernetzwerke, der weltweit agierenden UNIBA Partners – Insurance Brokers Worldwide e.V.<sup>[6]</sup>.

Die RAITEC betreibt und serviciert die für die flächendeckende Versorgung mit den vielfältigen Informatik-Dienstleistungen notwendige technische Infrastruktur (sowohl zentraler Rechenzentrumsbereich als auch dezentraler Client-/Server-Bereich und technischer Kundendienst) für die Raiffeisenbankengruppen Oberösterreich, Tirol, Salzburg, Steiermark und zum Teil Kärnten. Außerhalb der Raiffeisenbankengruppe erbringt die RAITEC Dienstleistungen für die Hypo OÖ, die Volkskreditbank AG und über die 3-BANKEN-IT Gesellschaft m.b.H. für die 3-Banken-Gruppe (Rechenzentrumsbetrieb für Oberbank AG, BKS Bank AG und BTV AG).

Neben dem Kerngeschäft des Rechenzentrumsbetriebs sind die Konzeption, Umsetzung, Integration und der Betrieb von kundenorientierten, wirtschaftlichen und sicheren IT-Lösungen wesentliche Geschäftsfelder. Die RAITEC ist somit mit ihren rund 520 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den vier Standorten in Linz, Graz, Innsbruck und Salzburg eines der größten und erfolgreichsten regional verankerten Informatik-Systemhäuser Österreichs im Finanzsektor.

[6] [www.uniba-partners.com](http://www.uniba-partners.com)

Die PROGRAMMIERFABRIK GmbH (im Folgenden: PFH) ist zu knapp 90 % im Besitz der BHG-Beteiligungsmanagement und Holding GmbH (ab März 2023: Raiffeisen Beteiligungsholding GmbH) (im Folgenden: BHG), die wiederum zu 100 % der Raiffeisenlandesbank OÖ gehört. Die von der PFH in Österreich erbrachten Leistungen verteilen sich auf fünf Säulen:

- eigenentwickelte Standardsoftware-Produkte
- Erstellung schlüsselfertiger Komplettlösungen
- Application Management Services
- Infrastructure & Operations Services
- Professional IT Services

### Branchen-Cluster Immobilien

Im Branchen-Cluster Immobilien sind zwei nennenswerte Unternehmen enthalten. Die REAL-TREUHAND Management GmbH und ihre Tochtergesellschaften (im Folgenden: RT) sind als umfassender Immobiliendienstleister tätig und verwalten und betreuen wesentliche Teile des Immobilienvermögens des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ. Sie sind dabei fokussiert auf folgende Märkte: Österreich, Deutschland und Tschechien. Ihre Dienstleistungen umfassen neben der Immobilienvermittlung auch das Facility Management, die Baulandentwicklung/-sicherung und die Projektentwicklung.

Die OÖ Wohnbau gemeinnützige Wohnbau und Beteiligung GmbH (im Folgenden: OÖ Wohnbau) ist eine gemeinnützige Wohnbaugesellschaft in Österreich und bietet ein umfassendes Leistungsspektrum in den Bereichen Wohnbau, Kommunalbau, Großsanierung und Hausverwaltung. Gegenstand und Zweck des Unternehmens ist die Errichtung und Verwaltung von Wohnungen im eigenen und im fremden Namen, die Schaffung von Wohnungseigentum, die Baubetreuung, -verwaltung und -planung sowie Dienstleistungen für andere gemeinnützige Bauvereinigungen.

### Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Im Branchen-Cluster Nahrungsmittel ist sowohl die VIVATIS Holding AG (im Folgenden: VIVATIS) als auch die efko Frischfrucht und Delikatessen GmbH (im Folgenden: efko) enthalten.

Die VIVATIS (mit Konzerngesellschaften in Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei, Ungarn und Rumänien) zählt zu den größten rein österreichischen Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelbranche.

Die Geschäftsfelder umfassen die Erzeugung von Produkten für den Lebensmitteleinzelhandel, für die Gastronomie/Großverbraucher/Business-to-Business-Kunden sowie für das Gemeinschaftsverpflegungs- und Cateringsegment. Dabei steht die Nahrungsmittelsparte der VIVATIS-Gruppe für traditionelle österreichische Top-Marken im Endverbraucherbereich, aber auch für Top-Services für Großverbraucher.

Die Geschäftsfelder und Konzernunternehmen der VIVATIS-Gruppe im Überblick:

Nahrungsmittel			Dienstleistung		Beteiligungen
Lebensmitteleinzelhandel	Gastro / Großverbrauch / B2B	Gemeinschaftsverpflegung / Catering	Tierkörperverwertung	Logistik	Internationaler Nahrungs- und Genussmitteleinzelhandel
					

Abbildung 5 VIVATIS-Gruppe im Überblick



VIVATIS versteht sich als Innovationsführer in der Nahrungs- und Genussmittelbranche, als Trendsetter für aktuelle und zukünftige Trends und als Impulsgeber für die heimische Land- und Lebensmittelwirtschaft.

Für die VIVATIS-Gruppe sind ein schonender Ressourceneinsatz und der umfassende und nachhaltige Schutz der Umwelt zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur.

Nachhaltigkeit soll in Zukunft noch stärker zum Selbstverständnis und zur Unternehmens-DNA gehören. Aus diesem Grund wird sich VIVATIS in den nächsten Jahren mit ihren wesentlichen strategischen Handlungsfeldern nach der ESG-Logik beschäftigen.

Die efko Frischfrucht und Delikatessen GmbH (Österreich, Tschechien) ist der bedeutendste Sauergemüsehersteller Österreichs. Neben den Sauergemüseklassikern investiert efko gemeinsam mit ihren Tochterunternehmen seit einigen Jahren erfolgreich in die strategisch relevanten Geschäftsbereiche Frische, Convenience und Außerhauskonsum. Der Erfolg von efko basiert auf ökologisch und ökonomisch ganzheitlich durchdachten Produktionsstrategien, die die Umwelt schonen und die regionale Wirtschaft fördern. Das Ziel ist, die Verfügbarkeit von heimischen, hochwertigen Lebensmitteln auch in Zukunft zu gewährleisten.

### **Branchen-Cluster Touristik**

BTU ist mit sechs Standorten in ganz Österreich und einem Marktanteil von mehr als 30 % das führende Geschäftsreisebüro Österreichs. Seit ihrer Gründung 1993 agiert die BTU als Full-Service-Anbieter.

BTU ist ein internationaler Anbieter aber auch ein gänzlich österreichisches, eigentümergeführtes Unternehmen. Eingebunden in das weltweite Netzwerk GBT/American Express können so überall auf der Welt individuelle Services angeboten werden. Ergänzt wird das Portfolio durch exklusive Touristik-Angebote unter der Marke „Die Reiserei“.

Mit ihrer langjährigen Erfahrung deckt die BTU das gesamte Service-Spektrum ab, das für erfolgreiches Travel Management notwendig ist – von der Beratung über die Reiseplanung, -vermittlung und -buchung bis zur Betreuung während der Reise bzw. des Projekts sowie der Nachbereitung. Die Tätigkeit umfasst die Erstellung eines den individuellen Reiserichtlinien der Geschäftskunden entsprechenden Angebots gemeinsam mit Airline-, Transport- und Hotelpartnern. BTU bietet über ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Mail oder Telefon sowohl on- als auch offline Buchungskanäle an. Konzepte für Meetings, Events, Kongresse und Incentive-Reisen in Kooperation mit den entsprechenden Locations, Catering-, Technik- und Reisepartnern gehören ebenfalls zum Leistungsportfolio. BTU vermittelt weiters dafür relevante Versicherungen, Visa, Transfers und stellt bei Bedarf die MICE-Projektleitung vor Ort. Während der Geschäftsreise können sich Kundinnen und Kunden mit der App „MyWay“ über Änderungen im Reiseplan, Reisewarnungen etc. informieren. Sollten Umbuchungen notwendig sein, stehen die Mitarbeiter dafür rund um die Uhr zur Verfügung. Im Anschluss werden Reisen und Projekte abgerechnet und entsprechende Dokumente und Reports an die Kunden übermittelt.

## 4.2 Stakeholdermanagement

Als Stakeholder gelten für die Raiffeisenlandesbank OÖ jene Personen, Organisationen, Institutionen und Personengruppen, die ein finanzielles, wirtschaftliches oder soziales Interesse an den Entscheidungen der Raiffeisenlandesbank OÖ haben. Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Gruppen, zu denen wechselseitige und regelmäßige Beziehungen bestehen.

Aus unserem Selbstverständnis heraus werden nicht nur ausschließlich die Interessen der Anteilseigner – einem klassischen Shareholderansatz folgend – berücksichtigt, sondern beschäftigt man sich grundsätzlich im Rahmen einer zukunftsfähigen Ausrichtung des Unternehmens mit allen Interessensgruppen rund um Raiffeisen.

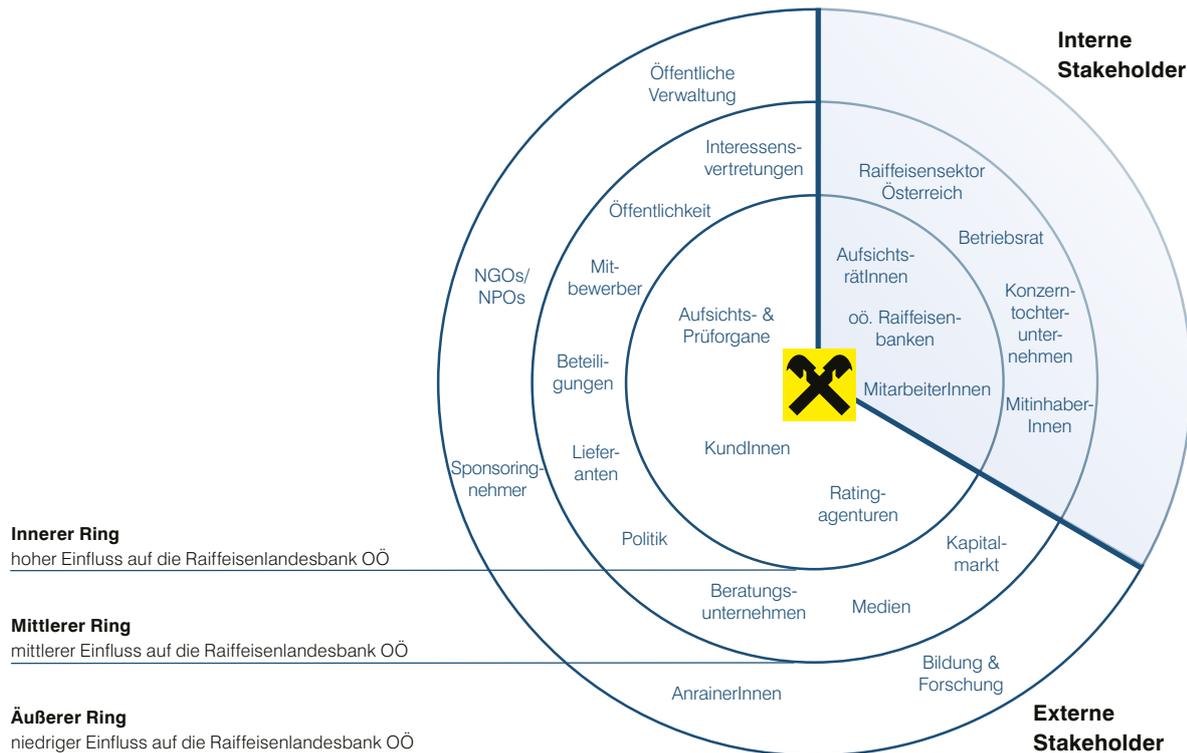
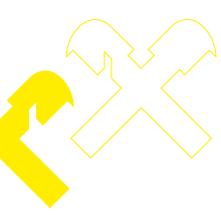


Abbildung 6 Stakeholder

Im Rahmen einer Workshop-Reihe mit unterschiedlichen Stakeholdern wurden zu den vom Vorstand ausgewählten SDGs bereits bestehende Maßnahmen und zukünftige potenzielle Maßnahmen ausgearbeitet, welche zur weiteren Bearbeitung gesammelt wurden.

Bei der Erarbeitung der Maßnahmen werden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt und geben der Raiffeisenlandesbank OÖ wichtige Impulse für die weitere Vorgehensweise und die Berücksichtigung der Stakeholder-Interessen bei Zielsetzungen. Diese Berücksichtigung zieht sich durch alle vier wesentlichen Themen des Branchen-Clusters Finanzdienstleistungen.

Zusätzlich werden aktuelle Nachhaltigkeitsthemen aktiv in der Mitarbeiterzeitschrift „INTERN“ kommuniziert sowie im Intranet und auf der Homepage der Raiffeisenlandesbank OÖ publiziert. Gleich bedeutend wie den kontinuierlichen Ausbau der internen ESG-Kompetenzen sieht der Aufsichtsrat den laufenden Dialog mit Stakeholdern im Rahmen von bilateralen Gesprächen zu aktuellen und langfristigen ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen.



## 4.3 Governance

Eine solide Unternehmensführung setzt eine klare Aufgabenverteilung, vordefinierte Berichtswege und Kompetenzregelungen voraus. Gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben muss zu jeder Zeit entsprochen werden, um das von den Kunden entgegengebrachte Vertrauen zu bewahren.

Mit Beschluss des Aufsichtsrates der Raiffeisenlandesbank OÖ wurde ein Nominierungsausschuss eingesetzt, der entsprechend den gesetzlichen Vorgaben dafür Sorge trägt, dass die allgemeinen Voraussetzungen und persönlichen Anforderungen, die das Bankwesengesetz (BWG) an die Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. der Aufsichtsorgane stellt, erfüllt werden.

Zu diesem Zweck wurde eine schriftliche Fit & Proper Konzernrichtlinie erlassen. Darin werden die Strategie für die Auswahl und der Prozess zur Eignungsbeurteilung für freiwerdende Positionen in der Geschäftsleitung, im Aufsichtsrat sowie für die Besetzung von Schlüsselpositionen festgelegt. Der Nominierungsausschuss der Raiffeisenlandesbank OÖ bekennt sich zu einer geschlechtsneutralen Personalpolitik unter Berücksichtigung von Aspekten der Diversität und legt die Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand mit 20 % und im Aufsichtsrat mit 30 % fest.

Zur Erreichung der Zielquoten bis ins Jahr 2025 wurde für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand festgelegt, dass unter gleich geeigneten Bewerbungen Frauen der Vorzug gewährt wird. Weiters werden Frauen in der Raiffeisenlandesbank OÖ gezielt unterstützt, insbesondere durch die Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ übt die Zentralinstitutsfunktion in der Raiffeisenbankengruppe OÖ aus und hat bei der Besetzung seiner Aufsichtsratsmandate die Eigentümerinteressen und auch die Eigentümerstruktur abzubilden. Darüber hinaus unterliegt sie als bedeutendes Institut der Aufsicht der EZB und ihre Leitungsfunktionen müssen den hohen Fit & Proper Anforderungen genügen (z. B. mind. drei Jahre einschlägige praktische Erfahrung in Positionen auf der gehobenen Managementebene einschließlich theoretischer Kenntnisse im Bankwesen etc.). Daraus ergibt sich ein starker Überhang von Mitgliedern aus dem Finanzwesen. Nähere Informationen zur Zusammensetzung und den Mandaten von Aufsichtsrat und Vorstand finden sich im Anhang.

Zur operativen Unterstützung des Nominierungsausschusses wurde in der Raiffeisenlandesbank OÖ ein Fit & Proper Office eingerichtet, welches für die Unterlageneinholung und -aufbereitung im Eignungsbeurteilungsprozess sowie die Sicherstellung einer zentralen Dokumentation und Aktualisierung der Richtlinie verantwortlich zeichnet.

Um die erforderliche fachliche Eignung für alle Vorstände, Aufsichtsräte und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen laufend zu gewährleisten, werden sowohl externe als auch interne Schulungen angeboten. Über regelmäßige Fit & Proper Schulungen werden auch aktuelle Nachhaltigkeitsthemen abgedeckt. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung in den Aufsichtsratssitzungen. 2022 wurde in der Raiffeisenlandesbank OÖ der Raiffeisen-Bundeskongress „Diversität und Co-Kreation“ abgehalten.

Die Aufsichtsratsmitglieder unterliegen einer jährlichen bzw. anlassfallbedingten Reevaluierung, wobei unter anderem auch auf die Kenntnisse betreffend Nachhaltigkeitskriterien und -risiken Bezug genommen wird. Die Reevaluierung erfolgt primär auf Basis von Selbstauskünften der Leitungsorganmitglieder. Die Angaben werden vom Institut auf Plausibilität geprüft. Sofern dem Institut zum Zeitpunkt der Reevaluierung Anhaltspunkte bekannt sind, die Anlass für begründete Zweifel an der Richtigkeit der Angaben des Organmitglieds ergeben, hat das Organmitglied seine Angaben in geeigneter Form (Strafregisterauskunft u. Ä.) nachzuweisen. Die Reevaluierung erfolgt dabei grundsätzlich durch das Institut. Dieses kann bei Bedarf auch auf externe Berater zurückgreifen.

Das Ergebnis der jeweiligen regelmäßigen Reevaluierung wird im Protokoll des zuständigen Organs festgehalten und kann mögliche Maßnahmen und Empfehlungen auferlegen (wie beispielsweise Schulungen, die Änderung von Abläufen, Maßnahmen zur Minderung von Interessenkonflikten, die Ernennung von zusätzlichen Mitgliedern mit besonderen Kompetenzen sowie den Austausch von Mitgliedern).

Über die allgemeinen Informationsschulungen hinaus gab es im Geschäftsjahr 2022 besonders im Hinblick auf die operative Auswirkung der Nachhaltigkeitsthemen diverse Informationstermine und Klausuren mit dem Vorstandsteam.

### Der Vorstand

Dem Vorstand obliegt die Leitung der Raiffeisenlandesbank OÖ. In dieser Funktion ist er verantwortlich für die Umsetzung der festgelegten Strategie und trägt die Letzt- und Gesamtverantwortung für das Institut. Er hat die Interessen des Unternehmens, der Aktionärinnen und Aktionäre und deren Mitglieder im Sinne des Gesellschaftszweckes unter Beachtung der gesetzlichen

und satzungsmäßigen Bestimmungen, der Beschlüsse der Hauptversammlung, des Aufsichtsrates sowie der für ihn geltenden Geschäftsordnung wahrzunehmen.

Der Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ besteht aus fünf Mitgliedern, welche für die laut Geschäftsverteilungsplan (siehe Anhang) zugeordneten Bereiche verantwortlich zeichnen. Der Vorstandsvorsitzende hat eine Executive-Funktion innerhalb der Gruppe.

In der Raiffeisenlandesbank OÖ werden die Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat auf höchstens fünf Jahre bestellt. Bei der Auswahl und Bestellung von Vorstandsmitgliedern stellt die Raiffeisenlandesbank OÖ sicher, dass die in der Fit & Proper Konzernrichtlinie festgeschriebene Strategie, ihre Regeln und Verfahren für die Auswahl und Bestellung eingehalten werden. Der Auswahlprozess ist in der Fit und Proper Konzernrichtlinie festgelegt. Bei der Auswahl des Vorstandes ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an den Vorstand in seiner Gesamtheit.

Der Nominierungsausschuss ist angehalten, im Rahmen der Besetzung der Vorstandsmandate in Bezug auf den Bildungs- und Erfahrungshintergrund, Branchenwissen, Geschlecht und Alter ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Im Zuge der individuellen Eignungsbeurteilung werden folgende Aspekte näher betrachtet:

- Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung
- Persönliche Zuverlässigkeit
- Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit
- Unvoreingenommenheit

Die kollektive Eignungsbeurteilung wird als Basis für die Nachfolgeplanung des Instituts herangezogen, um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen der allgemeinen „Leitlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten“ innerhalb des Konzern-Compliance-Handbuchs für die Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenleistungen.

Die Vorstandsmitglieder sind im Zuge der Fit & Proper Konzernrichtlinie darüber hinaus verpflichtet, das Fit & Proper Office und den Aufsichtsratsvorsitzenden im Vorhinein über mögliche neue Interessenkonflikte zu informieren (z. B. auch über Geschäftsbeziehungen der Ehepartner, eingetragener Partner, Lebensgefährten, Eltern oder Kinder – einschließlich Adoptiv- oder Pflegekinder – oder anderer Angehöriger, die im gemeinsamen Haushalt leben).

## Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ setzt sich zusammen aus 20 Kapital- und zehn Arbeitnehmervertretern und deckt die Stakeholdergruppen Eigentümervertreter der oberösterreichischen Raiffeisenbanken, Arbeitnehmervertreter gemäß den gesetzlichen Erfordernissen sowie Privatkunden als auch Firmenkunden ab. Alle Mitglieder sind Non-Executive members. Details zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates (Alter- und Geschlechtsstruktur, Unabhängigkeit, Zugehörigkeit etc.) sowie die Kompetenzmatrix sind den Anhängen zu entnehmen.

Der Nominierungsausschuss ist bemüht, im Rahmen der Besetzung der Aufsichtsratsmandate in Bezug auf den Bildungs- und Erfahrungshintergrund, Branchenwissen, Geschlecht und Alter ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Bei der Auswahl von Aufsichtsräten ist sowohl die individuelle Eignung der Person für die konkrete Position zu beurteilen als auch deren Bedeutung für die Erfüllung der Anforderungen an den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit.

Im Zuge der individuellen Eignungsbeurteilung werden folgende Aspekte näher betrachtet:

- Fachliche Kompetenz und Fähigkeiten sowie erforderliche Erfahrung
- Persönliche Zuverlässigkeit
- Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit
- Unvoreingenommenheit
- Unabhängigkeit

Die kollektive Eignungsbeurteilung wird als Basis für die Nachfolgeplanung des Instituts herangezogen, um im Zuge einer Neubestellung das erforderliche Profil eines neuen Mitglieds zu bestimmen.

Bei der Zusammensetzung der Ausschüsse wird insbesondere auf die dafür notwendigen Spezialkenntnisse und eventuelle Unabhängigkeitsanforderungen Rücksicht genommen.



Folgende Ausschüsse befassen sich mit der Entscheidungsfindung bzw. Überwachung des Managements hinsichtlich der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen:

- Präsidium (Überwachung)
- Informations- (Überwachung) und Zustimmungsausschuss (Entscheidungsfindung)
- Prüfungsausschuss (Überwachung)
- Vergütungsausschuss (Überwachung)
- Nominierungsausschuss (Überwachung)
- Risikoausschuss (Überwachung)

Die Interessenkonflikt-Richtlinie für Aufsichtsratsmitglieder innerhalb der Fit & Proper Konzernrichtlinie regelt den Umgang mit Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern, sofern nicht eine andere gesetzliche Vorgabe dazu besteht (z. B. Organgeschäfte gem. § 28 BWG, § 95 Abs. 5 Z 12 Aktiengesetz etc.).

Die Vorgehensweise ist wie folgt:

- Offenlegung eines Interessenkonflikts durch das betroffene Mitglied und unverzügliche Meldepflicht an den Aufsichtsratsvorsitzenden
- Behandlung und Beurteilung eines Interessenkonflikts als „wesentlich“ erfolgt grundsätzlich durch den Nominierungsausschuss.

Mögliche Maßnahmen:

- Stimmverbot
- Verbot der Teilnahme an Sitzungen
- Karenz

Das Institut erläutert der zuständigen Behörde mit einer „Erklärung zum Interessenkonflikt“, wie der wesentliche Interessenkonflikt verhindert, abgeschwächt oder gelöst wird.

Zum Umgang mit Organgeschäften gibt es in der Raiffeisenlandesbank OÖ definierte Prozesse sowie eine adäquate Dokumentation derselben. Zudem haben Aufsichtsräte und Vorstände zweimal pro Jahr eine aktualisierte Erklärung zu § 28 BWG abzugeben. Dieser Prozess gilt nur für die Raiffeisenlandesbank OÖ.

## Interessenkonflikte

Der Umgang mit Interessenkonflikten ist für die Raiffeisenlandesbank OÖ ein wichtiges Thema, daher wurden spezifische Regelwerke zu Interessenkonflikten implementiert. Diese Regelwerke wurden vom Vorstand beschlossen. Der Compliance Officer prüft regelmäßig und anlassbezogen, mindestens einmal im Jahr, das Konfliktregister und die Leitlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten.

Jedem Bankgeschäft ist – wie anderen Geschäften unseres Wirtschaftssystems auch – der Interessenkonflikt zwischen Angebot und Nachfrage immanent. Dem Interesse des einen Marktteilnehmers, einen möglichst hohen Preis zu erzielen, steht das Interesse des anderen Marktteilnehmers gegenüber, bei möglichst großem Leistungsinhalt einen möglichst geringen Preis zu bezahlen. Solange dieser immanente Interessenkonflikt durch eine angemessene Vereinbarung, die dem entspricht, was zwei faire Geschäftspartner vernünftiger Weise vereinbaren, marktadäquat aufgelöst wird, liegt kein unzulässiger Interessenkonflikt im Sinne des Wertpapieraufsichtsrechts vor. Von den gesetzlichen Bestimmungen angesprochen sind Situationen, in denen die Bank im Rahmen eines Geschäfts – über das angesprochene marktadäquate Verhalten hinaus – um eines finanziellen Vorteils willen eigene Interessen oder diejenigen eines Dritten über die Interessen des Kunden stellt. Für den Kunden muss gleichzeitig ein potenzieller Nachteil entstehen, oder es muss sich dem Kunden, demgegenüber die Bank eine Verpflichtung hat, die Möglichkeit bieten, einen Gewinn zu erzielen oder einen Verlust zu vermeiden, ohne dass dabei einem anderen Kunden ein potenzieller Verlust in gleicher Höhe entsteht.

## Leitlinie für den Umgang mit Interessenkonflikten (WAG)

Die Raiffeisenlandesbank OÖ kommt ihrer gesetzlichen Verpflichtung hinsichtlich des Umgangs mit Interessenkonflikten nach, und hat eine Leitlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten im Unternehmen implementiert. Die Leitlinie regelt insbesondere, wie Interessenkonflikte bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenendienstleistungen erkannt, erfasst, überwacht und vermieden sowie für den Fall, dass eine Vermeidung nicht möglich ist, offenzulegen sind. Wesentlicher Bestandteil der Leitlinie sind zudem umfassende Maßnahmen einerseits zur Abwehr und andererseits bei Eintritt von Interessenkonflikten. Die Leitlinie findet Geltung in der Raiffeisenlandesbank OÖ und der KAG.

## Konfliktregister und Konfliktmelderegister

Weiters sind Banken dazu verpflichtet, Situationen, in denen es zu einem potenziellen Interessenkonflikt kommen könnte, vorweg zu erkennen und Maßnahmen zu implementieren, um dem tatsächlichen Eintritt eines Interessenkonfliktes vorzubeugen. Alle in der Bank aktuell vorliegenden Potenziale für unzulässige Interessenkonflikte sind zusammengefasst in einem Konfliktregister aufgelistet. Das Konfliktregister wird vom WAG-Compliance Officer geführt.

In der Raiffeisenlandesbank OÖ sind die Mitarbeiter dazu angehalten, sowohl Interessenkonflikte als auch den begründeten Verdacht hinsichtlich derselben mittels einer standardisierten Interessenkonfliktmeldung an den Compliance Officer zu kommunizieren. Diese Meldungen werden erfasst und umfassend im Konfliktmelderegister dokumentiert.

## Interessenkonflikte bei Kreditvergabe – Finanzierungshandbuch

Die Ausübung der Kompetenz hinsichtlich Kreditvergaben hat objektiv und unvoreingenommen zu erfolgen, daher finden sich verbindliche Regelungen zur konkreten Vorgehensweise hinsichtlich Interessenkonflikte im Finanzierungshandbuch der Raiffeisenlandesbank OÖ. Insbesondere ist der vom Interessenkonflikt betroffene Kompetenzträger von der konkreten Finanzierungsentscheidung ausgeschlossen und eine Stellvertreterregelung gelangt zur Anwendung.

Der Geltungsbereich umfasst die Raiffeisenlandesbank OÖ. Für die ILG sind die Interessenkonflikte bei Kreditvergabe im Finanzierungshandbuch ILG geregelt.

## Bankgeschäfte von Mitarbeitern

Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat eine Richtlinie für persönliche Transaktionen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer „compliancepflichtigen“ Tochtergesellschaften erlassen. Verstöße von Mitarbeitern gegen diese Richtlinie können zu einer nachhaltigen Schädigung des Ansehens der Raiffeisenlandesbank OÖ und ihrer Tochtergesellschaften führen. Sie können darüber hinaus schwerwiegende arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen für den einzelnen Mitarbeiter haben. Die Richtlinie findet Geltung für die Raiffeisenlandesbank OÖ, KAG, ILG und af AG.

## Interessenkonflikte im Versicherungsbereich

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist Versicherungsagent im Nebengewerbe und unterliegt damit strengen gesetzlichen Anforderungen. Es bestehen zusätzlich eigene Regelungen betreffend Interessenkonflikte: Produktvertriebsrichtlinie und Interessenkonfliktrichtlinie bei Versicherungsanlageprodukten.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ steht im Eigentum der oberösterreichischen Raiffeisenbanken (Verbund) und es besteht kein Interessenkonflikt.

## Offenlegung von Interessenkonflikten

Auf der Homepage der Raiffeisenlandesbank OÖ erfolgen folgende Offenlegungen i. Z. m. möglichen Interessenkonflikten:

- Offenlegung von über 5 % Beteiligungen an den börsennotierten Unternehmungen erfolgt im Impressum (Offenlegung von Interessenkonflikten im Zusammenhang mit der Weitergabe von Finanzanalysen – gem. Verordnung (EU) 2016/958)
- Der Konsolidierungskreis wird darüber hinaus im KONZERNABSCHLUSS dargestellt.
- Die Existenz des kontrollierenden Eigentümers (Raiffeisenbankengruppe OÖ Verbund eGen) wird im KONZERNABSCHLUSS offengelegt. Die Raiffeisenbankengruppe OÖ Verbund eGen hält 98,92 % der Stammaktien an der Raiffeisenlandesbank OÖ und stellt somit das oberste Mutterunternehmen des Konzerns dar.

## Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Raiffeisenlandesbank OÖ ist in einer eigenen, mit den Aufsichtsbehörden abgestimmten Vergütungsrichtlinie geregelt.

Die Vergütungsrichtlinie gilt sowohl auf Einzelinstitutsebene als auch auf Kreditinstitutsgruppenebene. Die Raiffeisenlandesbank OÖ stellt auf allen Ebenen sicher, dass diese Vergütungsrichtlinie von allen Finanzdienstleistungsunternehmen im Konzern eingehalten wird.

Die Vergütung in den Konzerntöchtern, welche nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2013/36 fallen, ist derart ausgestaltet, dass sie kein Risiko für die Kreditinstitutsgruppe darstellt. Grundsätzlich werden die Mitarbeiter gemäß gültigem



Kollektivvertrag und marktüblicher Überzahlung entlohnt. Ebenso werden Geschäftsführer bzw. Leitungsorgane von Tochterunternehmen marktüblich vergütet.

Die Vergütungspolitik in der Kreditinstitutsgruppe der Raiffeisenlandesbank OÖ steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Kreditinstitutes im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren, insbesondere von Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, sind seit jeher in der Vergütung fixe Bestandteile. Eine besondere Berücksichtigung bei einer eventuellen variablen Vergütung ist aktuell nicht vorgesehen, diese spiegeln sich aber in Abbildung der Unternehmensstrategie wider.

Als kunden- und mitarbeiterorientierter Arbeitgeber soll die Vergütungspolitik die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Institut zur dauerhaften Umsetzung der Unternehmensstrategie mit den Mitteln eines modernen Personalmanagements fördern. Die Bemessung der Vergütung erfolgt auch unter Berücksichtigung interner und externer Marktvergleiche. Besonderes Augenmerk wird auf eine objektive und geschlechterneutrale Vergütung gelegt.

Die Vergütungspolitik und die -praktiken sind mit dem soliden und wirksamen Frühwarnsystem und Risikomanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ vereinbart, diese sind förderlich und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen, weil jeweils der Fixbezug nach diesen Grundsätzen bemessen wird und der allfällige variable Bezug auch teilweise oder zur Gänze entfallen kann.

Der Aufsichtsrat beziehungsweise der eingerichtete Personal- und Vergütungsausschuss genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.

Das Vergütungsmanagement erfolgt grundsätzlich durch den Vorstand. Das Vergütungsmanagement gegenüber dem Vorstand erfolgt durch den Vergütungsausschuss.

Gemäß Ziffer 13 der Anlage zu § 39b BWG werden die Grundsätze der Vergütungspolitik „auf Ebene der Gruppe, des Mutterunternehmens, der Tochterunternehmen und Zweigstellen auch in Offshore-Finanzzentren angewandt; im Fall von Tochterunternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat sind die Vorschriften des betreffenden Mitgliedstaates maßgeblich“.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ kommt dieser Verpflichtung zur Implementierung der Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG in der Kreditinstitutsgruppe der Raiffeisenlandesbank OÖ unter Berücksichtigung der geltenden Rechtsvorschriften und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ, welche zusätzlich für andere Unternehmen innerhalb der Gruppe oder im Beteiligungsbereich tätig werden, z. B. weil sie Mandate in Aufsichtsräten von Tochtergesellschaften oder Beteiligungsunternehmen innehaben, werden in dieser Rolle von dem anderen Unternehmen entweder nicht gesondert entlohnt oder haben diese Entlohnung der Raiffeisenlandesbank OÖ abzuliefern.

## Vergütungsmanagement

Das Vergütungsmanagement erfolgt grundsätzlich durch den Vorstand/die Geschäftsführung. Das Vergütungsmanagement gegenüber dem Vorstand/der Geschäftsführung erfolgt durch das in der jeweiligen Vergütungspolitik definierte Gremium.

Übersicht der für die Vergütungspolitik zuständigen Gremien:

Name	Gremium	Anzahl der Vertreter im Vergütungsausschuss		Sitzungen Vergütungsausschuss 2022
		Aufsichtsrat	Betriebsrat	
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	Vergütungsausschuss gem. § 39c BWG	3	2	2
KEPLER-FONDS Kapitalanlagegesellschaft m.b.H.	Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss gem. Zif. 3 der Anlage 2 zu § 11 AIFMG iVm § 17b InvFG	3	–	1

Tabelle 2 Gremien Vergütungsmanagement

In der Raiffeisenlandesbank OÖ ist, vorgelagert zum Personal- und Vergütungsausschuss, ein Vergütungskomitee eingerichtet, welches aus Vertretern der Bereiche Personalmanagement, Konzernrechnungswesen und Controlling, Corporate Governance, Recht & Compliance, Risikomanagement Kredit, Meldewesen, Operationelles Risiko und Risikomanagement ICAAP & Marktrisiko besteht. Im Vergütungskomitee werden die Einstufungen zu identifizierten Mitarbeitern, die Voraussetzungen zur Auszahlung von variablen Vergütungen und die Leitlinie zur Vergütungspolitik der Kreditinstitutsgruppe intensiv diskutiert und dem Personal- und Vergütungsausschuss als Vorschlag zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das Vergütungsmanagement unterliegt einer jährlichen Überprüfung durch die Interne Revision.

Das Vergütungsmanagement wurde vom zuständigen Aufsichtsorgan festgelegt, ein externer Berater wurde nicht hinzugezogen.

Die Vergütungspolitik der Kreditinstitutsgruppe der Raiffeisenlandesbank OÖ gilt sowohl auf Einzelinstitutsebene als auch auf Kreditinstitutsgruppenebene. Die Raiffeisenlandesbank OÖ stellt auf allen Ebenen sicher, dass diese Vergütungsrichtlinie im gesamten aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis eingehalten wird. Der Vergütungsausschuss besteht aus Mitinhabervertretern sowie einem vom Betriebsrat entsandten Mitglied.

Die Offenlegung erfolgt für die Raiffeisenlandesbank OÖ gemäß den aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen. Darüber hinaus werden aus Vertraulichkeitsgründen keine Details offengelegt.



**DURCH DEN AUSBAU  
UNSERER PHOTOVOLTAIK-  
ANLAGE VERDOPPELN  
WIR DIE PRODUKTION VON  
EIGENSTROM BIS 2025.**

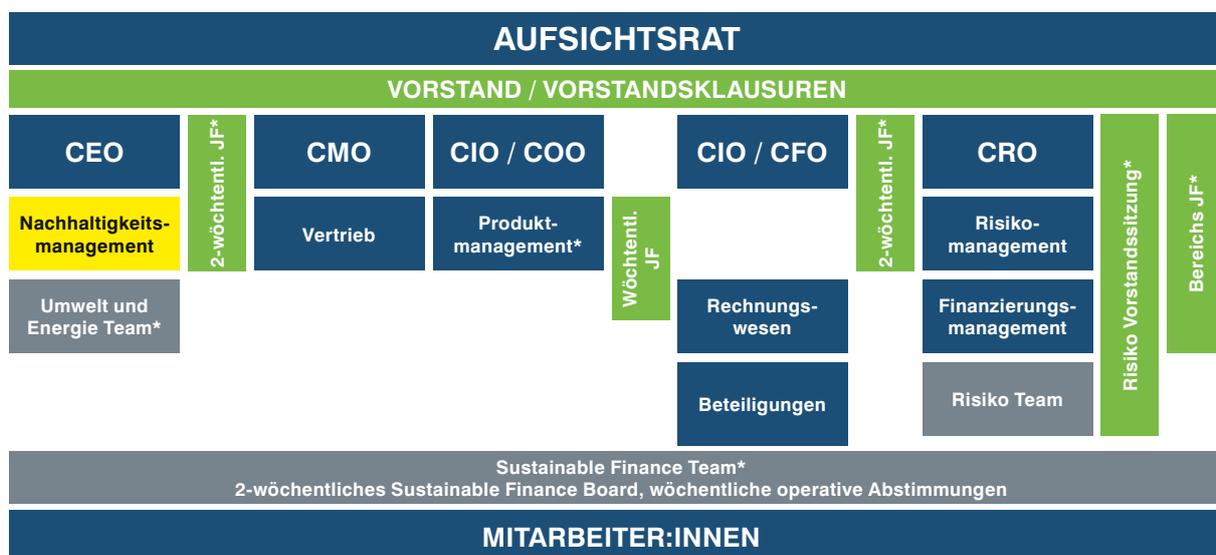
## 5. NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Nachhaltigkeit war und ist schon immer ein fester Bestandteil der Raiffeisen-DNA. Um das Thema Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern zu verankern, wurde im Verantwortungsbereich des CEO der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement implementiert, um die Weiterentwicklung dieses essenziellen Themas voranzutreiben.

Durch unsere Aktivitäten sehen wir uns den Werten unseres Begründers Friedrich Wilhelm Raiffeisen verpflichtet, und stellen das Wohl der Menschen in den Mittelpunkt und handeln auf Basis der Werte Solidarität, Subsidiarität und Nachhaltigkeit.

### Nachhaltige Unternehmensführung

Die organisatorische Verankerung innerhalb der Raiffeisenlandesbank OÖ zum Thema Nachhaltigkeit stellt sich wie folgt dar:



\*Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden  
JF = Jour fixe

Abbildung 7 Nachhaltige Unternehmensführung

Der 2022 gegründete Bereich Nachhaltigkeitsmanagement untersteht dem CEO der Raiffeisenlandesbank OÖ und wurde beauftragt, sowohl die innerbetriebliche Nachhaltigkeit als auch „Sustainable Finance“ zu bearbeiten, gemeinsam mit allen betroffenen Geschäftsbereichen Handlungsoptionen aufzuzeigen und zur Entscheidung beim Vorstand zu bringen. Für diese Themenfelder wird sowohl auf die Leitbilder, die Strategien, die Politik und die Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung Rücksicht genommen.

Der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet die Erstellung und Koordination des Nachhaltigkeitsberichts und koordiniert die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenden in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Projektgruppen. In den beteiligten vollkonsolidierten Konzernunternehmen fungieren Ansprechpartner zum Nachhaltigkeitsmanagement.

In regelmäßigen Abständen werden strategische Themen zur nachhaltigen Entwicklung und den damit verbundenen potenziellen Auswirkungen dem Vorstand in Sitzungen bzw. Klausuren präsentiert und Entscheidungen herbeigeführt. Wesentliche Themen und Entscheidungen werden in den regelmäßig stattfindenden Aufsichtsratssitzungen kommuniziert.

### 5.1. Nachhaltigkeitsstrategie

Mit der Konzeption und Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die Raiffeisenlandesbank OÖ im Jahr 2021 einen wesentlichen Meilenstein für die zukünftige Ausrichtung des Konzerns gelegt. Die Strategie gibt eine Leitlinie vor, welche Entwicklungen angestrebt und welche Zielsetzungen in Richtung Nachhaltigkeit verfolgt werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet einen wesentlichen Baustein für die aktuelle und zukünftige Ausrichtung der Raiffeisenlandesbank OÖ und orientiert sich an den drei Dimensionen: Ökologie, Soziales und Ökonomie. Entscheidend dabei ist die harmonische Gleichbehandlung von sozialer Verantwortung, wirtschaftlichem Erfolg und Umweltbewusstsein.



### 5.1.1. Vision

Wir setzen uns zum Ziel, uns als nachhaltige Bank zu positionieren. Die Wahrnehmung, die Attraktivität und das Erlebnis der Nachhaltigkeit sollen intern und extern spürbar gemacht werden.

### 5.1.2. Mission

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ orientiert sich an den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales und Ökonomie. Entscheidend dabei ist die harmonische Gleichbehandlung von Umweltbewusstsein, sozialer Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg. Nur im Gleichklang kann es uns gelingen, einen langfristigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und gesellschaftlichen Mehrwert über Generationen zu schaffen.

**ÖKOLOGIE:** Die Raiffeisenlandesbank OÖ geht verantwortungsvoll mit ihrer Umwelt um. Dies bedeutet, einerseits im eigenen betrieblichen Umfeld ressourcenschonend zu agieren und andererseits als finanzieller Partner Grüne Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Ein wesentliches Ziel dabei ist die Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, des Wasserverbrauchs und verschwendlicher Prozesse in allen Teilen der Wertschöpfungskette.

**SOZIALES:** Die Raiffeisenlandesbank OÖ stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Das Unternehmen gewährleistet einen fairen, verantwortungsvollen und ethischen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Interessengruppen und der Gemeinschaft. Zudem berücksichtigen wir soziale Aspekte in unseren Produkten und Dienstleistungen.

**ÖKONOMIE:** Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist sich ihrer Verantwortung in der Unternehmensführung bewusst. Wirtschaftlicher Erfolg ist ein wesentliches Element, um langfristig Mehrwert schaffen zu können.

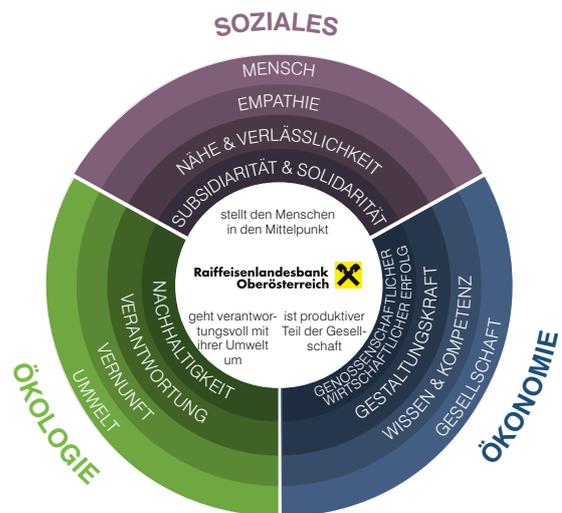


Abbildung 8 Mission

## 5.2. Werte und Prinzipien

„Was einer nicht schafft, das schaffen viele.“ Der Gedanke des gemeinschaftlichen Unterstützens geht mit dem Begriff der Nachhaltigkeit einher. Der gesamte Raiffeisen-Sektor richtet sich damit nicht nur kurzfristig auf die Gegenwart aus, sondern stellt den langfristigen Mehrwert für das Unternehmen und die Gesellschaft in den Vordergrund. Dabei hinterfragen wir in einer stetigen Entwicklung das bisher Erreichte und nehmen permanent Anpassungen vor.

Jedes Handeln im Unternehmen soll im Einklang mit unseren Werten stehen.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist Mitglied des UN Global Compact<sup>[7]</sup> (im Folgenden: UNGC) und hat sich damit der Einhaltung der zehn UNGC-Prinzipien verschrieben. Die Prinzipien umfassen die Kernbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die damit einhergehende verantwortungsvolle Haltung wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften sowie von Partnern und Lieferanten erwartet.

### Rechenschaftspflicht

Wir sind uns der Auswirkungen unserer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt bewusst und legen darüber im jährlich erscheinenden Geschäftsbericht und in unseren Medien Rechenschaft ab.

### Achtung der Rechtsstaatlichkeit

In all unseren Tätigkeitsfeldern und -bereichen achten wir die geltenden gesetzlichen Normen.

### Transparenz

Wir wollen für die Gesellschaft in unserem Denken und Handeln transparent sein. Unsere Geschäftsprozesse dienen der optimalen Begleitung unserer Kundinnen und Kunden auf Basis eines klaren und transparenten Produkt- und Vertriebsmanagements.

[7] <https://unglobalcompact.org/>

### Achtung der internationalen Verhaltensstandards

Wir stellen uns den Herausforderungen einer globalisierten Welt, nutzen die Möglichkeiten der offenen Grenzen und sind uns der internationalen Verhaltensstandards und Wohlverhaltensregeln, durch Umsetzung dieser in unseren internen Regularien, bewusst.

### Ethisches Verhalten

Wir bekennen uns zu ethischem Handeln im ehrlichen und gerechten Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden, aber auch in der Förderung und Entwicklung unserer wichtigsten Ressource, unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Achtung der Menschenrechte

Ein zentraler Punkt im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftspolitik ist die Achtung der Menschenrechte und die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und gerechter Entlohnung. In unserem Wirkungsbereich wollen wir Menschenrechte achten, fördern und Verstöße dagegen verhindern.

### Achtung der Interessen- und Anspruchsgruppen

Wir kennen unsere Interessen- und Anspruchsgruppen und versuchen über einen stetigen Prozess, diese und deren Interessen und Ansprüche zu identifizieren und im Dialog zu diskutieren. Mit diesem partnerschaftlichen Umgang wollen wir uns selbst, aber auch unser Umfeld kontinuierlich weiterentwickeln.

## 5.3. Unser Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung

Wir nehmen unsere Verantwortung wahr und verstehen die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen als Chance für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens und zur langfristigen Kundenbindung. Die nachstehend genannten sieben SDGs sind jene, die wir als Raiffeisenlandesbank OÖ als besonders relevant identifiziert haben – sowohl für unser betriebliches Umfeld als auch für unser Kerngeschäft. Sie sind ein wesentliches Element der Nachhaltigkeitsstrategie und werden in den nächsten Jahren prioritär behandelt. Die SDGs geben uns zusätzlich zu den Handlungsfeldern eine strategische Zielrichtung für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen vor.



**3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN**  
EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN.



**11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN**  
STÄDTE UND SIEDLUNGEN INKLUSIV, SICHER, WIDERSTANDSFÄHIG UND NACHHALTIG GESTALTEN.



**4 HOCHWERTIGE BILDUNG**  
INKLUSIVE, GLEICHBERECHTIGTE UND HOCHWERTIGE BILDUNG GEWÄHRLEISTEN UND MÖGLICHKEITEN LEBENSLANGEN LERNENS FÜR ALLE FÖRDERN.



**12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION**  
NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SICHERSTELLEN.



**7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE**  
ZUGANG ZU BEZAHLBARER, VERLÄSSLICHER, NACHHALTIGER UND MODERNER ENERGIE FÜR ALLE SICHERN.



**13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ**  
UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN.



**9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR**  
EINE WIDERSTANDSFÄHIGE INFRASTRUKTUR AUFBAUEN, BREITENWIRKSAME UND NACHHALTIGE INDUSTRIALISIERUNG FÖRDERN UND INNOVATIONEN UNTERSTÜTZEN.



## 5.4. Ratings und Kooperationen

Nachhaltiges Agieren bedeutet auch transparent und objektiv zu sein. Dementsprechend wird die Raiffeisenlandesbank OÖ von zwei international auftretenden Nachhaltigkeitsratingagenturen bewertet. Diese Ratings sind entscheidend für die Positionierung als attraktiver Geschäftspartner am internationalen Kapitalmarkt bei nachhaltig ausgerichteten Institutionen sowie Anleihekäufern.

### Nachhaltigkeitsrating von ISS ESG



2020 fand ein Update des Nachhaltigkeitsratings der Raiffeisenlandesbank OÖ durch die internationale Ratingagentur ISS statt, die den PRIME-Status mit der Note C für das Geschäftsjahr 2022 sicherte. Erfreulich ist vor allem das erfolgreiche Abschneiden im Decile Rank. Mit der Bestnote 1 wird bestätigt, dass sich die Raiffeisenlandesbank OÖ im ersten Decile (Zehntel des Gesamtwerts) der eigenen Branche befindet. Betrachtet man die Teilbereiche des Ratings, dann wird der Raiffeisenlandesbank OÖ ein sehr gutes Zeugnis im Bereich der Arbeitsbedingungen und -normen und der Geschäftsethik ausgestellt. Im

Vergleich zur Branche ist vor allem das sehr gute Abschneiden im Bereich nachhaltiger Investmentkriterien und Transparenz hervorzuheben. Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist seit März 2016 ununterbrochen mit dem PRIME-Status ausgezeichnet. Dies bestätigt den eingeschlagenen Kurs – Ziel bleibt weiterhin, das Rating nicht nur zu halten, sondern stetig zu verbessern.

### ESG Risk Rating durch Sustainalytics



Nach dem erstmaligen aktiven Ratingdialog 2018 und der Ratingumstellung 2019 wurde die Raiffeisenlandesbank OÖ von „Medium Risk“ auf „Low Risk“ aufgestuft. Seit dem letzten Re-Rating im Februar 2023 durch die Ratingagentur sustainalytics wurde das Rating von „Low Risk“ auf „Medium Risk“ herabgestuft. Wir befinden uns

knapp an der Schwelle zu „Low Risk“ und streben an, diesen Status schnellstmöglich wieder zu erreichen.

### Kooperationen

Neben unseren Ratings ist der aktive, umfassende Informationsaustausch in Nachhaltigkeits-Netzwerken ein wesentlicher Baustein der Nachhaltigkeitsarbeit im Konzern. Die Raiffeisenlandesbank OÖ engagiert sich sowohl in Netzwerken, die sich ganzheitlich mit Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) beschäftigen, als auch in solchen zu Spezialthemen. Sie ist Mitglied in folgenden Netzwerken:



[www.raiffeisen-nachhaltigkeit.at](http://www.raiffeisen-nachhaltigkeit.at)



[www.csr-dialogforum.at](http://www.csr-dialogforum.at)



[www.respect.at](http://www.respect.at)



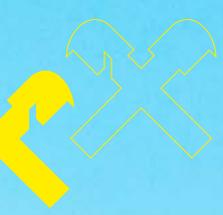
[www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

**Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative – Rückblick 2022**

Die Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) steht als Plattform und Impulsgeber mit ihren 23 Mitgliedsorganisationen – die Raiffeisenlandesbank OÖ ist eines der Gründungsmitglieder – seit über einem Jahrzehnt für nachhaltige Unternehmensführung und gesellschaftliche Verantwortung. Die Raiffeisenlandesbank OÖ und die KAG vertreten in der RNI die Interessen von Raiffeisen Oberösterreich und auch aller Konzerntochterunternehmen und versuchen, gemeinsam Ideen zu entwickeln und Projekte umzusetzen, um die nachhaltige Transformation von Raiffeisen Österreich voranzutreiben.



Beispiele für realisierte Maßnahmen, Projekte und Veranstaltungen finden sich hier.



**36 % DES ANLAGEVOLUMENS  
DER KEPLER FONDS KAG  
SIND IN NACHHALTIGEN  
ASSETS ANGELEGT.  
DEN UN PRINZIPIEN FÜR  
VERANTWORTUNGSVOLLES  
INVESTIEREN VERPFLICHTET.**



## 6. UMWELT UND ZUKUNFT

Die Raiffeisenlandesbank OÖ betrachtet Umwelt- und Klimaschutz als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und sieht sich als fairer Partner gegenüber der Umwelt.

Der wirkungsvollste Hebel einer Bank liegt im Kerngeschäft, insbesondere in der Vergabe von Krediten und im Veranlagen von Geldern. Die Raiffeisenlandesbank OÖ strebt in allen Geschäftsfeldern und bei allen Produkten mit größtmöglicher Achtsamkeit danach, ihre Geschäfte und Geschäftsbeziehungen so zu gestalten, dass diese langfristigen Bestand haben, Sozial- und Umweltrisiken vermieden werden und Chancen zur Verbesserung des Umweltschutzes und der Sozialstandards wahrgenommen werden.

### 6.1. Klima & Energie

Die Weltwirtschaft basiert seit der Industriellen Revolution auf ständigem Wachstum. Sowohl Ressourcenverbrauch, Bodenversiegelung, Bevölkerungswachstum als auch das Finanzsystem befinden sich in einem ständigen Aufwärtstrend.

Vor allem die stetige Weiterentwicklung und Nutzung der fossilen Energieträger und den daraus entstehenden Produkten, welche maßgeblich zum Wohlstand der Weltbevölkerung beitragen, sind die Ursache für den durch den Menschen erzeugten bzw. verursachten Klimawandel.

#### Das Pariser Klimaschutzabkommen

Zu einer Einigung auf ein bindendes weltweites Klimaschutzabkommen, das einen globalen Aktionsplan zur Emissionsminderung vorsieht, kam es auf der UN-Klimakonferenz in Paris 2015. So verständigten sich die teilnehmenden Länder im Zuge des Pariser Übereinkommens auf eine Begrenzung des Anstiegs der weltweiten Durchschnittstemperatur auf deutlich unter zwei Grad Celsius. Zudem wurde das Ziel ausgegeben, den Anstieg auf 1,5 Grad Celsius zu limitieren und rasche Emissionsenkungen nach dem Erreichen des weltweiten Scheitelpunktes zu erzielen.<sup>[8]</sup> Im Dezember 2020 haben sich die Mitgliedsstaaten der EU auf eine Emissionsreduktion bis 2030 um 55 % gegenüber 1990 geeinigt (Fit for 55). Dies wurde 2021 im Europäischen Klimagesetz verankert.

Um zukünftig eine Vorreiterrolle einzunehmen, hat sich die EU mit der Selbstverpflichtung zum ersten klimaneutralen Kontinent ein sehr ambitioniertes Ziel gesteckt.

Nach und nach werden ausgehend vom „Europäischen Grünen Deal“ Gesetze und Verordnungen zur Erreichung dieser gesetzt. Eine tragende Rolle kommt hier dem Finanzsektor zu, der maßgeblich an der Grünen Transformation als Verteiler von Geldströmen agiert. Der Fahrplan zur Erreichung der Klimaziele sieht vor, bis 2050 keine Netto-THG-Emissionen mehr freizusetzen und das Wirtschaftswachstum vom Ressourcenverbrauch zu entkoppeln. Dafür sind enorme Anstrengungen in Form von Investitionen, Forschung und Entwicklung notwendig, um den Wirtschaftsraum zu transformieren.

Im Jahr 2018 beschloss die Bundesregierung die Klima- und Energiestrategie für Österreich, womit sich Österreich zu den internationalen Klimazielen des Pariser Klimaabkommens bekennt.

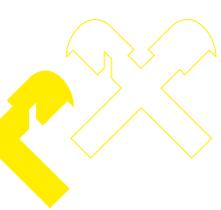
Im Energiesektor und in der Industrie (ohne Anlagen im Emissionshandel) soll dies primär durch einen Umstieg auf erneuerbare Energieträger oder einen Umstieg auf strombasierte Verfahren geschehen.

Im Regierungsprogramm ist zudem als leitende Vision festgelegt, bereits bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu werden – und damit noch deutlich vor dem definierten EU-Ziel. Dafür soll ein langfristiger Ausstieg aus der fossilen Energiewirtschaft erfolgen und Energieeffizienzmaßnahmen forciert werden.

#### 6.1.1. Finanzdienstleistungen

Die Raiffeisenlandesbank OÖ sieht sich als wesentlicher „Ermöglicher“ bei Finanzierungen ihrer Kundinnen und Kunden im Bereich „Klima & Energie“. Vor allem in den Bereichen der erneuerbaren Energien, Energieeffizienz und Übergangsfinaanzierungen in Richtung einer klimaneutralen Wirtschaft liegen die größten Potenziale.

[8] [https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris\\_de](https://ec.europa.eu/clima/policies/international/negotiations/paris_de)



Positive Beiträge können durch die Begleitung der Branchenexperten der Raiffeisenlandesbank OÖ und deren Kunden beispielsweise bei Projekten im Bereich Solar, PV-Anlagen, Windparks oder Wasserkraftwerken erzielt werden. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass sich die Raiffeisenlandesbank OÖ der Verantwortung der negativen Auswirkungen durch Finanzierungen in treibhausgasintensive, vor allem durch fossile Energieträger gewonnene Energie oder dadurch hergestellte Produkte bewusst ist.

### Regionalbank und Branchenexpertise

Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat vor allem in den Kernmärkten Österreich und Süddeutschland sowie über diese hinaus die Verantwortung, die Grüne Transformation zu begleiten, zu ermöglichen und voranzutreiben.

Bei der künftigen Gestaltung der Wirtschaft in diesen Regionen sind viele Investitionen notwendig, um den nachhaltigen Wandel zu ermöglichen. Um die durch Investitionen in klimarelevanten Sektoren entstehenden negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu reduzieren, arbeitet die Raiffeisenlandesbank OÖ intensiv an der Implementierung von Werkzeugen zur Steuerung und Reduktion dieser. Die Raiffeisenlandesbank OÖ kann aufgrund jahrelanger Erfahrung und Branchenexpertise und ihrer vielfältigen Produktpalette ihren Kunden nicht nur bei Finanzierungen oder Leasingangeboten unterstützend zur Seite stehen, sondern auch als Pionier seit mehr als 20 Jahren im Bereich der Veranlagungen mit der KAG punkten.

Nachhaltigkeit ist uns auch in der Beratung unserer Firmenkunden wichtig. Daher wurde in der Raiffeisenlandesbank OÖ ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm für unsere Firmenkundenbetreuer durchgeführt.

### Raiffeisen-Nachhaltigkeits-Initiative

Als Mitglieder der Raiffeisen-Nachhaltigkeits-Initiative bekennen sich die Raiffeisenlandesbank OÖ und die KAG zur gemeinsamen, mit dem Umweltbundesamt erarbeiteten Klimastrategie. Weitere Mitgliedschaften bei nationalen sowie international anerkannten Initiativen werden gerade intern geprüft. Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sich der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ zu den Prinzipien des UNGC und der damit einhergehenden Communication on Progress (CoP)-Meldung.

### Energiepolitik

Der Trend in Europas Energiepolitik zur Abkehr von fossilen Energieträgern hin zu erneuerbarer Energie wird durch den European Green Deal und neue regulatorische Vorgaben in den letzten Jahren stark vorangetrieben. Daher liegt auch im Geschäftsjahr 2023 der Fokus ganz klar auf Energieeffizienz, zum Beispiel im Ausbau erneuerbarer Energien. Mit diesen Sanierungsschwerpunkten sorgen wir gemeinsam mit unseren Kunden dafür, dass sich die Region Schritt für Schritt transformiert.

### Nachhaltige Finanzprodukte

Ein Bereich, in dem es bereits eine Reihe von nachhaltigen Finanzprodukten gibt, ist die KEPLER-FONDS KAG. Die Fondsgesellschaft der Raiffeisenlandesbank OÖ bietet seit mittlerweile über zwei Jahrzehnten ESG-Fonds als festen Bestandteil der Produktpalette in Form von Publikumsfonds, Vermögensverwaltungen sowie Spezialfonds an. Der Anteil des verwalteten ESG-Volumens per 31. Dezember 2022 hat nicht nur die Marke von EUR 6,3 Mrd. überschritten, sondern beträgt mittlerweile auch 36 % der gesamten Assets under Management bei KEPLER. Klima und Energie sind bei diesen Produkten wesentliche Bereiche, auf die Bezug genommen wird – einerseits über Ausschlusskriterien für Staaten und Unternehmen wie beispielsweise Klimaschutz-Kontroversen/kontroverses Umweltverhalten, fossile Brennstoffe, Kohleverstromung, Biodiversitätskontroversen und andererseits über von KEPLER definierte Positivkriterien im Rahmen eines Best-in-Class-Ansatzes (Nachhaltigkeitsrating von ISS ESG).

Auch im Bereich der Versicherungen seitens der RVM Versicherungsmakler GmbH werden die Ziele und Anstrengungen des Konzerns bestmöglich unterstützt und im Rahmen der Möglichkeiten konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Im Zuge des ISS ESG Nachhaltigkeitsratings wird jedes bewertete Unternehmen von ISS ESG zur Klimaschutzstrategie befragt und anhand der folgenden branchenübergreifenden Kriterien bewertet:

- Unternehmensposition zum Klimawandel
- Treibhausgas-Emissionen (im Folgenden: THG-Emissionen)
- Reduktionsziele und Aktionspläne bzgl. der unternehmerischen THG-Emissionen
- Offenlegung der Klimawandelrisiken und der unternehmerischen Mitigationsstrategie

„Warum arbeitest du gerne bei der RLB OÖ AG?“ – So denken Mitarbeitende darüber.



Mehr zur nachhaltigen Geldanlage bei KEPLER



Kepler ESG-Standards kurz erklärt



Darüber hinaus werden in Branchen, die einen starken Beitrag zum Klimawandel leisten, branchenspezifische Kriterien bewertet, z. B. ob es eine Strategie gibt, das unternehmerische Kerngeschäft nachhaltiger zu gestalten, beispielsweise durch die Reduktion von fossilen Brennstoffen zu Gunsten erneuerbarer Energien. ISS ESG nutzt über 100 verschiedene branchenspezifische Klima-Indikatoren, um das Geschäftsmodell der unterschiedlichen Unternehmen gerecht und umfassend darzustellen und zu bewerten. Die Öko-Effizienz-Kriterien dienen der Bewertung des unternehmerischen Umgangs mit Ressourcen und Emissionen. Ziel ist es, dass Unternehmen gut bewertet werden, die im Laufe der Jahre immer weniger Ressourcen einsetzen und immer weniger Emissionen freisetzen.

KEPLER hat Ausschlusskriterien für Unternehmen definiert, die nicht nur in den ESG-Fonds, sondern in allen aktiv gemanagten Einzeltitel-Publikumsfonds umgesetzt werden. So wird beispielsweise das Divestment im Bereich fossiler Brennstoffe durch Ausschluss von Investments in Produzenten und Förderer von Kohle (Exploration und Bergbau, einschließlich thermischer und metallurgischer Kohle, ab 20 % Umsatzgrenze) sowie von Unternehmen aus den Bereichen Hochvolumenfracking und Ölsande (Gewinnung und Verarbeitung, jeweils ab 10 % Umsatzgrenze) vorangetrieben.

### Klima- und Umweltrisiken

Die aufsichtsrechtlich erforderliche Risikostrategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ ab und entsprechend dieser unterstützen wir Unternehmen, die unserem Grundsatz der nachhaltigen Partnerschaft entsprechen.

In diesem Abschnitt wird auf die neuartige Bewertung gemäß den 13 Erwartungshaltungen des EZB-Leitfadens zum Umgang mit Klima- und Umweltrisiken in der Raiffeisenlandesbank OÖ eingegangen.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ legt besonderen Wert darauf, die geltenden regulatorischen Erfordernisse entsprechend einzuhalten und distanziert sich klar von „Greenwashing“. Reputationsrisiken und der Verlust von Kundenvertrauen könnten zu schwerwiegenden Auswirkungen führen.

Die Institute und das Bankensystem als Ganzes sind verschiedenen Risiken ausgesetzt, die sich aus umweltbezogenen Themen ergeben. So wirken sich beispielsweise Risiken, die sich aus dem Klimawandel ergeben, z. B. vermehrte Dürreperioden, über makro- und mikroökonomische Übertragungskanäle auf die Kreditportfolios der Banken aus und schlagen sich in verschiedenen Risikotreibern nieder. Neben den direkten physischen Auswirkungen des Klimawandels sind vor allem auch die transitorischen Risiken (Risiken, die sich aus dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft ergeben) zu erwähnen, mit denen die Kunden der Banken konfrontiert sind und welche im Sinne der Transformation der Wirtschaft teils die Überarbeitung ganzer Geschäftsmodelle erfordern werden, um entsprechende Risiken zu mitigieren.

### Beurteilung der Wesentlichkeit

Vor dem Hintergrund, dass Klima- und Umweltrisiken eine wesentliche Bedeutung für die Raiffeisenlandesbank OÖ haben, wurde das Risikoinventar um Klima- und Umweltrisiken ergänzt, welche wiederum Treiber bestehender Risikoarten sind, insbesondere des Kredit- und Beteiligungsrisikos, des operationellen Risikos, des Markt- und Liquiditätsrisikos.

Diese Risiken wurden in den Risikorahmen bereits bestehender Risikoarten aufgenommen, und daher ist jeder relevante Risikobereich (Kredit-, Beteiligungs-, Markt-, Liquiditäts- und operationelle Risiko) für die Messung und Meldung der jeweiligen Risiken verantwortlich.

Die identifizierten Klima- und Umweltrisiken der einzelnen Risikoarten bzw. die bewertete Wesentlichkeit stellen sich wie folgt dar:

Risikoart	Klima- und Umweltrisiken		
	Transitorisch	Physisch	Sonstige
Marktrisiko	gering	gering	gering
Kreditrisiko	hoch	mittel	mittel
Beteiligungsrisiko	mittel	gering	gering
Liquiditätsrisiko	mittel	mittel	gering
Operationelles Risiko	mittel	gering	N.A.
Sonstige Risiken / Ertrags- u. Profitabilitätsrisiko	mittel	*)	*)

\*) Eine Beurteilung der Wesentlichkeit liegt zurzeit nur für Transitorische Risiken vor

Tabelle 3 Abbildung der Wesentlichkeit von Klima- und Umwelt-Risiken

Der Fokus hinsichtlich Klima- und Umweltrisiken aus Finanzinstrumenten liegt für die Raiffeisenlandesbank OÖ zunächst auf transitorischen und physischen Risiken.



Die folgenden wertmäßigen Darstellungen beziehen sich jeweils auf den aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis (CRR-Kreis – siehe auch die Finanzunternehmen gemäß Anhang 1 – Konzernkreisliste). Im Zuge der Offenlegungspflichten werden alle Kennzahlen zu diesem Konsolidierungskreis auf der Homepage der Raiffeisenlandesbank OÖ veröffentlicht.

### **Transitorische Klimarisiken**

Als Transitionsrisiko („Übergangsrisiko“) bezeichnet man finanzielle Verluste, die direkt oder indirekt als Folge des Anpassungsprozesses oder einer nicht erfolgenden Anpassung hin zu einer kohlenstoffärmeren und ökologisch nachhaltigeren Wirtschaft entstehen können (z. B. technischer Fortschritt, Änderungen bei Marktbestimmungen und Präferenzen, zunehmende Bepreisung von Treibhausgasen).

Für die Identifikation und eine darauf aufbauende Bewertung von Klima- und Umweltrisiken setzt die Raiffeisenlandesbank OÖ aktuell u. a. Instrumente ein, welche für die Integration der betroffenen Risikoarten die Grundlage darstellen. Es gilt dahingehend, Metriken (und potenzielle) Ziele zu entwickeln, welche im Anschluss einer Bewertung durch die einzelnen Risikoarten zugeführt werden.

### **Identifikation transitorischer Klimarisiken**

Die Identifikation erfolgt aktuell hauptsächlich anhand der finanzierten THG-Emissionen, die im Kapitel 6.1.5 näher beschrieben werden.

### **Bewertung / Messung transitorischer Klimarisiken**

Gefolgt von der Identifizierung des sensitiven Exposures im Portfolio gilt es, die Risiken zu quantifizieren bzw. zu messen. Dies ermöglicht, den Schweregrad in den identifizierten Bereichen zu bestimmen, die Maßnahmen zu priorisieren und Ziele – inkl. Monitoring und Reporting – zu formulieren. Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat hierbei den Anspruch, Klima- und Umweltrisiken kosteneffizient zu reduzieren bzw. den Risikoappetit entsprechend zu definieren.

Die Messung der Auswirkungen (und damit ein Verständnis der Sensitivität und des Ausmaßes) dient unter anderem der Erarbeitung von Zielen für die Ausrichtung der Geschäftsstrategie auf die Erfüllung des Pariser Klimaabkommens.

Zur Messung des Risikos, das sich aus unterschiedlichen (Klima-) Szenarien auf das Portfolio der Raiffeisenlandesbank OÖ ergibt, sind aktuell vor allem Stressszenarien entlang der NGFS-Szenarien<sup>[9]</sup> implementiert, welche auch im Zuge des EZB-Klimastresstests 2022 Anwendung gefunden haben.

Detailliertere Informationen und Berechnungen zur Messung und dem Umgang mit Sicherheiten im Zusammenhang mit Klima- und Umweltrisiken finden sich im Geschäftsbericht der Raiffeisenlandesbank OÖ im Kapitel „Klima- und Umweltrisiken“.

### **ESG-Score**

Der ESG-Score ist eine mehrstufige Einschätzung des Kunden in den Dimensionen Environment (Klima- und Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung). Dabei können alle Dimensionen einzeln oder der ESG-Score in Summe betrachtet werden. Ausgehend von einem Basis-Score (abhängig von der Branche und dem Sitzland des Kunden – Brancheneinschätzung) wird künftig mittels eines Fragebogens ein kundenspezifischer Score ermittelt. Die Basis-Scores werden im bestehenden Kreditvergabeprozess bereits als Information zur Verfügung gestellt. Die Skala der beschriebenen Scores reicht jeweils von 0 bis 100, wobei ein höherer Wert eine höhere Nachhaltigkeitsleistung bedeutet.

### **Erhebung von Kundendaten**

Um die Entwicklung des internen ESG-Kunden-Scorings, die weitere Verbesserung der finanzierten Emissionen sowie die internen Steuerungsentscheidungen zu unterstützen, werden wir einen Schwerpunkt auf die Datenerhebung und -qualität legen. Neben der Erfüllung der regulatorischen Anforderungen sind wir bemüht, die Datenerhebung für unsere Kunden so einfach und bequem wie möglich zu gestalten und nutzen dafür den Data Hub der OeKB.

### **PACTA for Banks (Paris Agreement Capital Transition Assessment)**

Wie gut sind Finanzflüsse bereits an den Pariser Klimazielen ausgerichtet? Mit der Initiative PACTA wurde zum ersten Mal ein internationaler Klimaverträglichkeitstest durchgeführt. Österreich hat an der Initiative PACTA 2020 teilgenommen. Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat für den Stichtag 30. September 2020 an der „PACTA for Banks“-Studie teilgenommen und diese für den Stichtag 31. Dezember 2021 wiederholt. Diese Studie/dieses Tool ist ein speziell ausgerichtetes Programm für Finanzinstitute zur Erhebung, wie kompatibel ihre Portfolios mit den Dekarbonisierungspfaden des Pariser Klimaabkommens sind. Dabei werden die Benchmark-Portfolios von PACTA in verschiedenen Klimaszenarien mit den Portfolios der Banken gemappt.

[9] NGFS – The Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System, 2020

Da sich im Benchmark-Portfolio von PACTA nur bestimmte (tendenziell große) Unternehmen befinden, ist der Abdeckungsgrad beim Mapping mit dem Portfolio der Raiffeisenlandesbank OÖ niedrig und damit die Aussagekraft begrenzt. Jedoch gibt das Mapping bei den übereinstimmenden Kunden eine grundsätzliche Richtung vor, die eine Orientierung ermöglicht.

Neben dem eigenen Klimapfad ist auch die von PACTA zur Verfügung gestellte Information, in welchem Ausmaß Emissionen in bestimmten Branchen im unterstellten Klimaszenario reduziert werden müssen, von hohem Wert. Damit ist an den Ergebnissen der verschiedenen Teilportfolios erkennbar, welche Erfordernisse zur Emissionsreduktion die verschiedenen Klimaszenarien für die darin enthaltenen Kunden mit sich bringen.

### **Steuerung der transitorischen Klimarisiken**

Um die gemessenen Klima- und Umweltrisiken effizient zu steuern, gilt es, vorab entsprechende KPI/KRIs zu definieren, welche am besten tauglich sind, um diese Risiken kosteneffizient zu steuern. Dazu werden auf Geschäfts- bzw. Kundenebene unter anderem Risiko-Parameter wie die finanzierten THG-Emissionen (bzw. deren Intensität), die Alignment Metrics bzw. Science Based Targets, Klimaschutzzielpfadambitionen (vor allem von Kunden in klimapolitikrelevanten Sektoren [CPRS]), der kundenspezifische E-Score oder aber auch die Exponiertheit gegenüber physischen Klimarisiken eine Rolle spielen. Auch Taxonomie-Kennzahlen wie die GAR (Green Asset Ratio) oder BTAR (Banking Book Taxonomy Alignment Ratio) werden Eingang in den Steuerungsrahmen finden, auch wenn diese nicht direkt risikorelevant sind.

Um entsprechende Lenkungseffekte zu erzielen, gilt es, diese steuerungsrelevanten Parameter in Limite (bspw. die Definition von internen THG-Budgets) bzw. Ausschlusskriterien einfließen zu lassen bzw. primär die Preispolitik steuernd einzusetzen. Entsprechende Modelle Richtung Pricing sind bereits in Erarbeitung.

Als Ziel künftig steuernder Maßnahmen stellt sich aus transitorischer Sicht Net-Zero 2050 dar. Daneben gilt es vor allem, eine kosteneffiziente Steuerung zu gewährleisten, in der künftige Veränderungen der Rahmenbedingungen (transitorisch und physisch) bestmöglich in die aktuellen Geschäftsentscheidungen einbezogen sind.

Dazu ist unter anderem in der Risikostrategie festgeschrieben, dass die finanzierten THG-Emissionen bei der Kreditentscheidung mitzubewertenden sind. Darüber hinaus muss vor allem das Neugeschäft in den CPRS einem intensiveren Monitoring unterzogen werden. Vor dem Hintergrund steigender CO<sub>2</sub>-Preise (vor allem im EU-ETS in den letzten zwei bis drei Jahren) ist ein entsprechendes Monitoring und eine darauffolgende Steuerung von besonderer Relevanz.

Um künftig treffsicher steuern zu können, gilt es, umfassende relevante Daten zu erheben. Dazu zählt vor allem auch die Erarbeitung der sogenannten Alignment-Metriken, welche jeweils eine Produktintensität widerspiegeln. Anhand dieser wird man künftig auch das Portfolio klimaspezifisch steuern können, um sich letztlich dem Ziel Net-Zero 2050 graduell zu nähern. Derzeit prüft die Raiffeisenlandesbank OÖ eine Mitgliedschaft bei der Science Based Targets Initiative.

Neben äußeren Einflussfaktoren, die im Abschnitt „Physische Klimarisiken“ behandelt werden, bilden die Emissionen von Gebäuden ein wesentliches Risiko und können im Extremfall zu „stranded assets“ führen. Daher soll künftig die Finanzierung von Liegenschaften durch die vorgelegten Energieeffizienz-Kennzahlen beeinflusst werden.

### **Physische Klimarisiken**

Unter physischen Klimarisiken versteht man finanzielle und nichtfinanzielle Auswirkungen eines sich ändernden Klimas auf Unternehmen und insbesondere auf unbewegliche Sicherheiten, die zur Sicherstellung von Forderungen hereingenommen werden. Dies kann sich in Form von häufigeren und intensiveren Wetterereignissen und Umweltzerstörungen darstellen.

Aus interner Steuerungssicht liegt das Hauptaugenmerk 2023 auf der Weiterentwicklung der physischen Risikolandkarte sowie der anschließenden Bewertung der physischen Risiken des Portfolios.

### **Identifikation physischer Klimarisiken**

Die physischen Klimarisiken gliedern sich in akute und chronische Risiken und werden wie folgt definiert:

Akute physische Klimarisiken bestehen darin, dass künftig stärkere und häufigere Extremwetterereignisse auftreten und sich diese unmittelbar materialisieren.



Chronische physische Klimarisiken werden als Folge allmählicher Klimaveränderungen gesehen und sind in diesem Sinne längerfristig bzw. stetig in der Entstehung.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ plant, folgende physische Klimarisiken hinsichtlich des unbeweglichen Sicherheitsportfolios zu analysieren und in weiterer Folge laufend zu überwachen:

<b>akut</b>	<b>chronisch</b>
Hitzewellen	Veränderung der Temperatur und deren Variabilität nach oben
Kältewellen	Veränderung der Temperatur und deren Variabilität nach unten
Starkregen	Veränderung der Niederschlagsintensität nach oben
Dürre	Veränderung der Niederschlagsintensität nach unten und/oder Veränderung der Temperatur nach oben
Waldbrände	Veränderung der Niederschlagsintensität nach unten und/oder Veränderung der Temperatur nach oben
Sturmschäden	Veränderung von Windgeschwindigkeiten nach oben

Tabelle 4 physische Klimarisiken

### **Bewertung / Messung physischer Klimarisiken**

Derzeit werden mehrere Anbieter für länderübergreifende Daten zu physischen Klimarisiken und Klimaprojektionen evaluiert.

### **Sonstige Umweltrisiken**

In der Raiffeisenlandesbank OÖ liegt der Fokus auf der Analyse der sonstigen Umweltrisiken im ersten Schritt auf dem Thema Biodiversität.

Biodiversität (auch biologische Artenvielfalt genannt) bezeichnet die Vielfalt von Genen, Tier- und Pflanzenarten, Landschaften, Ökosystemen und allen autogenen ökologischen Prozessen (World Wide Fund for Nature). Sie lässt sich somit auch als „Vielfalt des Lebens“ bezeichnen. Eine hohe biologische Vielfalt ist der Maßstab für eine gesunde Umwelt für den Menschen und eine intakte Natur.

Biodiversitätsverluste können gravierende Auswirkungen auf Sektoren bzw. Unternehmen, die von bestimmten Ökosystemen abhängig sind, haben. Bei stark betroffenen Sektoren sind Verluste zu erwarten, falls diese nicht in gewohntem Ausmaß auf erforderliche Ökosysteme zugreifen können. In einem weiteren Schritt haben Unternehmen im Rahmen ihrer eigenen Geschäftstätigkeit selbst einen starken Einfluss auf Ökosystemdienstleistungen.

Die Abhängigkeit von Ökosystemleistungen, aber auch der Einfluss unserer Kunden auf die Biodiversität kann demnach zu finanziellen Risiken führen. Die Analyse diesbezüglich befindet sich aktuell erst am Beginn – die Komplexität des Themas erfordert entsprechendes Know-how, welches aktuell im Aufbau ist.

### **Klimaneutralität 2050**

Die Finanzdienstleistungsunternehmen der Raiffeisenlandesbank OÖ orientieren sich am Ziel des Pariser Klimaabkommens Net-Zero 2050 und sehen sich als wesentlicher Partner der Kunden in den jeweiligen Kernmärkten bei der Beschreitung dieses Wegs zur Klimaneutralität.

Für die zukünftige Messbarkeit der zu steckenden Ziele wurden zwei wesentliche KPIs im Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ beschlossen, welche einerseits den Corporate Carbon Footprint (CCF) und andererseits die für das Kerngeschäft der Finanzdienstleistungsunternehmen relevanten THG-Intensität darstellen.

### **Sustainable Finance Disclosure Regulation**

Im März 2021 trat die EU-Verordnung über „nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten“ im Finanzsektor in Kraft. Die Sustainable Finance Disclosure Regulation (im Folgenden: SFDR) soll in erster Linie für Transparenz sorgen. Die KEPLER-Produktpalette ist in Art. 6- oder in Art. 8-Fonds kategorisiert.

- Art. 6-Fonds der Offenlegungs-VO haben auf Produktebene keine definierten ESG-Ziele oder -strategien, berücksichtigen aber in ihrem Investmentprozess die KAG-Ausschlusskriterien. Hierzu gehören alle klassischen Fondsstrategien der KEPLER-Produktpalette.
- Art. 8-Fonds beziehen ESG-Erwägungen systematisch in Anlageentscheidungen ein und berichten über die Umsetzung. Hierzu zählen einerseits die strengen ESG-Fonds und vermögensverwaltenden ESG-Fonds (ESG „pure“), welche im Produktnamen das Wort „Ethik“ verankert haben, und der KEPLER Umwelt Aktienfonds sowie eine Reihe von Publikumsfonds und Fonds der KEPLER Vermögensverwaltung, welche eine nachhaltige Selektion verfolgen (ESG „balanced“).

Die nachhaltigen Anlagelösungen der KEPLER-FONDS KAG im Bereich der Publikumsfonds sind nachfolgend angeführt:

## NACHHALTIGE ANLAGELÖSUNGEN KEPLER ESG SOLUTIONS (Publikumsfonds)

		Klassifizierung EU-Offenlegung VO	Nachhaltigkeit MIFID II				
<b>ESG „pure“ - Strenge nachhaltige Selektion</b>							
KEPLER Ethik Rentenfonds	ESG - streng nachhaltig - Anleihen global	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Ethik Mix Solide	ESG - streng nachhaltig - Mix global - 20 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Ethik Mix Ausgewogen	ESG - streng nachhaltig - Mix global - 50 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Ethik Mix Dynamisch	ESG - streng nachhaltig - Mix global - 80 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Ethik Quality Aktienfonds	ESG - streng nachhaltig - Qualitätsaktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Ethik Aktienfonds	ESG - streng nachhaltig - Aktien global	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
KEPLER Umwelt Aktienfonds	ESG - streng nachhaltig - Zukunftsthemen	Art. 8	PAIs	x	x		x
<b>ESG „balanced“ - nachhaltige Selektion</b>							
KEPLER Short Invest. Rentenfonds	ESG - nachhaltig - kurzlaufende Anleihen	Art. 8	PAIs				
KEPLER Vorsorge Rentenfonds	ESG - nachhaltig - Anleihen Österreich	Art. 8	PAIs				
KEPLER High Grade Corporate Rentenfonds	ESG - nachhaltig - Anleihen global High Grade	Art. 8	PAIs				
KEPLER D-A-CH Plus Aktienfonds	ESG - nachhaltig - Aktien regional	Art. 8	PAIs				
Dividend Select Aktien	ESG - nachhaltig - dividendenstarke Aktien	Art. 8	PAIs				
KEPLER Value Aktienfonds	ESG - nachhaltig - Aktien global Substanzwerte	Art. 8	PAIs				
KEPLER Growth Aktienfonds	ESG - nachhaltig - Aktien global Wachstumswerte	Art. 8	PAIs				
KEPLER Small Cap Aktienfonds	ESG - nachhaltig - Aktien global kleinkapitalisiert	Art. 8	PAIs				
KEPLER Active World Portfolio	ESG - nachhaltig - Mix global - hohe Bandbreiten	Art. 8	PAIs				
<b>ESG „pure“ - Vermögensverwaltung</b>							
Portfolio Management Ethik Mix Solide	ESG - streng nachhaltig - vermögensverwaltend - 20 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
Portfolio Management Ethik Mix Ausgewogen	ESG - streng nachhaltig - vermögensverwaltend - 50 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
Portfolio Management Ethik Mix Dynamisch	ESG - streng nachhaltig - vermögensverwaltend - 80 % Aktien	Art. 8	PAIs	x	x	x	x
<b>ESG „balanced“ - Vermögensverwaltung</b>							
Portfolio Management Konservativ	ESG - nachhaltig - vermögensverwaltend - 10 % Aktien	Art. 8	PAIs				
Portfolio Management Solide	ESG - nachhaltig - vermögensverwaltend - 30 % Aktien	Art. 8	PAIs				
Portfolio Management Ausgewogen	ESG - nachhaltig - vermögensverwaltend - 50 % Aktien	Art. 8	PAIs				
Portfolio Management Dynamisch	ESG - nachhaltig - vermögensverwaltend - 70 % Aktien	Art. 8	PAIs				
KEPLER Active World Portfolio Management	ESG - nachhaltig - Mix international - hohe Bandbreiten	Art. 8	PAIs				

**Principle Adverse Impacts (PAIs):** ESG Strategie mit Berücksichtigung wichtigster negativer Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren

Abbildung 10 Kepler ESG Solutions

### Betriebsökologie

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist sich ihrer Verantwortung als größte Regionalbank Österreichs bewusst und betrachtet das wesentliche Nachhaltigkeitsthema „Klima & Energie“ gesamtheitlich. Nicht nur im Kerngeschäft wird die nachhaltige Transformation vorangetrieben, sondern auch im eigenen betrieblichen Umfeld werden dementsprechende Maßnahmen gesetzt. Da ab 2035 EU-weit voraussichtlich Verbrennungsmotoren nicht mehr neu zugelassen werden, wird der Fuhrpark, der einen nicht unerheblichen Teil unserer betriebsökologischen Emissionen darstellt, bis 2035 auf alternative Mobilität umgestellt.

Weitere Potenziale wurden im Bereich der Energieeffizienz, dem eigenen Abfall und dem sparsamen Umgang mit endlichen Ressourcen identifiziert.

Gemäß den Werten von Friedrich Wilhelm Raiffeisen wird seit der Gründung Wert auf Regionalität gesetzt und zugekaufte Produkte werden nach Möglichkeit von regionalen Lieferanten bezogen. Im Zuge der Einführung des zentralen Datenmanagements mit SAP wird daher eine Lieferanten-Policy implementiert.

### Energie- und Umweltmanagementsystem

Aufgrund der stetig wachsenden Anforderungen im Bereich Umwelt und Energie wurde das bestehende Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 um ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 (eingeschränkt auf den Bankbetrieb in Österreich) erweitert.

In den vergangenen Jahren wurden im Zuge des Energiemanagementsystems nach ISO 50001 laufend Energieeffizienzmaßnahmen gesetzt sowie Einsparungspotenziale erkannt und dementsprechende Maßnahmen umgesetzt. Beispiele dafür sind die Implementierung einer Wärmerückgewinnungsanlage oder der kontinuierliche Lampentausch auf LED-Lampen.

Energieeffizienz und ein schonender Umgang mit Ressourcen werden in Anbetracht der steigenden Energie- und Rohstoffpreise, ganz abgesehen vom ökologischen Aspekt, immer wichtiger. Durch die Errichtung neuer Photovoltaikanlagen planen wir die Verdoppelung der Produktion von Eigenstrom bis 2025 von 200 kWp auf 400 kWp.

Mit den gesetzten Maßnahmen wird ein messbarer Beitrag zu ausgewählten SDGs geleistet. In Anbetracht der gesetzten Maßnahmen liegt der Schwerpunkt für das Berichtsjahr vor allem bei SDG 7 „Saubere und bezahlbare Energie“.

### Fahrzeugflotte und ESG-Datenmanagement

Um die THG-Emissionen zu reduzieren, wird die Fahrzeugflotte auf alternative Mobilität (bspw. E-Mobilität) bis 2035 umgestellt. Die Car Policy wird dementsprechend im Geschäftsjahr 2023 adaptiert. Bei Dienstreisen werden derzeit bereits



öffentliche Verkehrsmittel vor PKW und Flugreisen präferiert. Dieser Trend soll mit der Adaptierung der Kriterien einer Reise-Policy bis Ende des Geschäftsjahres 2023 konkretisiert werden. Um künftig die Wirksamkeit der Maßnahmen besser messbar machen zu können, wurde im Zuge der Einführung des integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems ein Datenmanagement-Tool implementiert und damit ein Meilenstein für den ESG-Datenhaushalt der Raiffeisenlandesbank OÖ erreicht.

Aufgrund der diesjährigen Implementierung des Tools können keine Vergleichswerte zu Vorjahren offengelegt werden.

### **Corporate Carbon Footprint**

Für das Geschäftsjahr 2023 ist ein Projekt zum Corporate Carbon Footprint geplant, um die Abbildung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks weiter zu vervollständigen und die noch lückenhaften Elemente im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen zu können. Ökostrom und Mülltrennkonzert

Der Zukauf von zertifiziertem Ökostrom soll fortgeführt werden und wenn vom Energieversorger möglich, soll auch der Zukauf der Wärme bis 2030 klimaneutral sein.

Mit der Implementierung eines Mülltrennkonzertes am Standort Europaplatz (inklusive Bankstellen Raiffeisenlandesbank OÖ) ist es das Ziel, die Müllkosten jährlich um 45 % zu senken.

### **Weichen stellen für die Zukunft**

Als größte Regionalbank sieht es die Raiffeisenlandesbank OÖ als ihre Pflicht, nicht nur im Kerngeschäft einen Beitrag zu leisten, sondern auch im eigenen betrieblichen Umfeld die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen. Die neu durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse bestärkte in diesem Vorhaben, wonach Klima & Energie bei jeder der in Kapitel 4.1 beschriebenen Umfragen an erster Stelle stand.

## **6.1.2. Immobilien**

Der Immobilienbereich der Raiffeisenlandesbank OÖ besteht aus einem gemeinnützigen Bereich (OÖ Wohnbau) und einem gewerblichen Bereich (RT).

Die Klimakrise ist offensichtlich und führt zu einem Umdenken in Politik und Gesellschaft. Österreich nimmt hier in Europa eine Vorreiterrolle ein und forciert die Klimaneutralität bis 2040. Um dieses Ziel zu erreichen, wird insbesondere die Wirtschaft aufgefordert sein, aktiv Verantwortung zu übernehmen.

### **Bauwirtschaft und EU-Taxonomie-VO**

Die Bau- und Immobilienwirtschaft hat daran einen großen Anteil. Allein der Bau und der Betrieb von Immobilien sind für einen erheblichen Ausstoß an klimaschädlichen Treibhausgasen verantwortlich. Betrachtet man den gesamten Lebenszyklus einer Immobilie, sind Gebäude in der EU für 40 % des Energieverbrauchs und für 36 % der energiebedingten THG-Emissionen (CO<sub>2</sub>-Emissionen) verantwortlich <sup>[10]</sup>.

Strengere Vorgaben und Gesetze zur Dekarbonisierung führen über kurz oder lang zu höheren Investitionskosten. Durch energieeffiziente Gebäude sinken jedoch auch die Betriebskosten. Somit sind die gesamten Lebenszykluskosten einer Immobilie verstärkt zu betrachten. Es ist auch eine Veränderung der Marktnachfrage hin zu energieeffizienten Gebäuden und weg von nicht taxonomiekonformen Immobilien festzustellen. Zudem wächst der Druck vom Kapitalmarkt zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Demnach könnten künftige Finanzierungen an den energetischen Zustand der Immobilien gekoppelt sein. Green Finance wird einen leichteren Zugang zu Fremdkapital bzw. zu niedrigeren Finanzierungskosten ermöglichen.

### **Immobilienbereich**

Der Schwerpunkt im Immobilienbereich liegt auf der Errichtung und dem Betrieb von Immobilien. Durch die starke Marktstellung – insbesondere in Oberösterreich – sieht man sich in der Verantwortung, einen nachhaltigeren Standard im Immobiliensektor voranzutreiben.

Um leistbaren Wohnraum unter dem Aspekt von Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Energieeffizienz zu schaffen, sind zahlreiche Herausforderungen zu bewältigen. Neben den stets steigenden Anforderungen stellt der sich zuspitzende Fachkräftemangel eine weitere Hürde dar. Die Themen Mitarbeiter und Umweltmanagement sind deshalb eng miteinander verbunden und werden gleichwertig elementar wahrgenommen.

[10] Emissions Gap Report 2020, Seite 63

### Herausforderung und Chance

Wir sehen die bevorstehenden Aufgaben als Herausforderung und Chance an und erkennen den damit verbundenen wesentlichen Erfolgsfaktor.

Der Immobilienbereich hat per Ende 2022 450 Bestandsobjekte. Das entspricht rund 363.000 m<sup>2</sup> Nutzfläche. Derzeit werden noch 205 Bestandseinheiten mit Öl oder Gas betrieben. Gerade fossile Brennstoffe erhöhen den CO<sub>2</sub>-Ausstoß enorm. Neben den Bestandsobjekten wickelt der Immobilienbereich ein Bauvolumen von rund EUR 120 Mio.<sup>[11]</sup> ab (rund EUR 100 Mio. im Neubaubereich, rund EUR 12 Mio. im Sanierungsbereich und EUR 8 Mio. im Kommunalbaubereich). Viele Baumaterialien für den Immobilienneubau und die Bestandssanierung sind nicht regenerativ. Der Einsatz von ressourcenschonenden Alternativen wie beispielsweise von recycelten und recycelbaren Baustoffen wird für den Weg in eine nachhaltigere Bauwirtschaft essenziell sein.

Nachdem Gebäude in der EU für 40 % des Energieverbrauchs und 36 % der energiebedingten THG-Emissionen (CO<sub>2</sub>-Emissionen) verantwortlich sind, sind energieeffiziente Gebäude essenziell, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren.

### Gesetzliche Vorgaben

Als Immobilienunternehmen unterliegen die beiden Unternehmen auch diversen gesetzlichen Vorgaben, so etwa der oberösterreichischen Bauordnung. Beim Neubau von Immobilien gelten zahlreiche Bauvorschriften in Bezug auf Materialeinsatz, Mindeststandards, Erhaltungspflicht und diverse andere regulative Vorschriften, wie etwa das OÖ-Umweltschutzgesetz. Diese Regularien werden von der OÖ Wohnbau und der Real Treuhand nicht bloß als Verpflichtung, sondern vielmehr als Mindeststandards angesehen.

### Nachhaltigkeit als Kernthema

Im Immobilienbereich ist Nachhaltigkeit ein Kernthema. Die Immobilien müssen dem Anspruch gerecht werden, über den gesamten Lebenszyklus betrachtet ihren Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion zu leisten. Um diese CO<sub>2</sub>-Reduktion zu erreichen, erarbeiten wir gerade interne Standards. Auf internationaler Ebene haben sich verschiedenste Zertifizierungssysteme für nachhaltiges Bauen etabliert. Die Bewertung und Zertifizierung erfolgen nach bestimmten (Qualitäts-) Kriterien, die auf landestypische Standards und Vorschriften zurückgreifen. Es werden bereits die ersten Immobilien errichtet, die auf Basis von Vorzertifizierungen als nachhaltige Immobilien eingestuft werden. Die finale Einstufung erfolgt nach Fertigstellung.

### Schaffung von leistbarem Wohnraum

Als gemeinnütziger Wohnbauträger ist die „OÖ Wohnbau“-Gruppe verpflichtet, leistbaren Wohnraum zu schaffen. Durch die Neubauförderverordnung Oberösterreich sind im Bereich des Mietbaues die Baukosten/m<sup>2</sup> gedeckelt. Ein Verstoß hätte unter Umständen den Entzug der Gemeinnützigkeit zur Folge. Abgesehen davon halten wir uns strikt an die aktuell geltenden Landesvorgaben sowie deren Gesetze und Verordnungen.

Ein wichtiger Anhaltspunkt für eine nachhaltigere Zukunft der „OÖ Wohnbau“-Gruppe im Neubau ist der Kriterienkatalog des Bundesministeriums für Klimaschutz und Umwelt für Wohnbauten Neubau und Sanierung. Das Herzstück des Programms ist der „Klimaaktiv Gebäudestandard“. Er steht für Gebäude, die besonders hohen Anforderungen an Energieeffizienz und Ökologie sowie an professioneller Ausführung entsprechen. Die Abteilung Projektmanagement evaluiert bereits die darin enthaltenen Einzelmaßnahmen.

### Erneuerbare Energie

Im Entwurf des bereits veröffentlichten „Erneuerbare Wärme Gesetz“ ist der Ausstieg aus Ölheizungen bis 2035 und aus Gasheizungen bis 2040 vorgesehen. Bei den Neubauprojekten werden bereits ressourcenschonende Heizsysteme wie Wärmerückgewinnung bzw. Heizsysteme mit erneuerbaren Energien wie Wärmepumpen oder Pelletsheizungen in Kombination mit PV-Anlagen eingesetzt. Im Bereich der Bestandssanierungen wird ebenfalls in Abstimmung mit den Mietern und Eigentümern die Installation von PV-Anlagen forciert.

Es ist uns bewusst, dass zur deutlichen Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen der Einsatz von erneuerbaren Energien unumgänglich ist. Aus diesem Grund werden auch bei Bestandsobjekten die standortbedingten Möglichkeiten zum Einsatz von erneuerbaren Energien evaluiert.

Begrünungen bieten Tieren und Pflanzen einen wertvollen Lebensraum. Speziell extensive Begrünungen schaffen einen ökologischen Ausgleich, der für den Natur- und Artenschutz von großer Bedeutung ist. Dachbegrünung wird deshalb bereits bei mehreren Neubauprojekten angewendet.

[11] Jahresdurchschnitt der letzten fünf Jahre (RT und OÖ Wohnbau)



### **Unternehmensinterne Maßnahmen**

Im Unternehmen selbst ist man bemüht, die Arbeitsplätze nachhaltiger und energieeffizienter zu gestalten. Es werden etwa sukzessive Büroflächen modernisiert und Raum für neue Arbeitswelten geschaffen. Dadurch lassen sich nicht nur bestehende Nutzflächen sparsamer und den Bedürfnissen angepasst einsetzen, es ermöglicht auch den Umstieg auf energiesparende Geräte. Kontinuierlich werden bestehende Beleuchtungssysteme sukzessive auf energiesparende LED-Leuchtmittel umgestellt.

Ein weiteres Ziel ist es, den Papierverbrauch zu senken. Ein großer Schritt in diese Richtung ist beispielsweise die MyHome-App der OÖ Wohnbau. Diverse Unterlagen wie etwa die Betriebskostenabrechnungen sind somit digital von unseren Bestandskunden einsehbar und eine Versendung in Papierform ist nicht mehr notwendig.

Nachhaltige Mobilität ist ein Schlüssel zur CO<sub>2</sub>-neutralen Zukunft. Zum Beispiel wird hier der gesamte Fuhrpark der „OÖ Wohnbau“-Gruppe auf E-Autos umgestellt. Zehn E-Autos wurden bereits angeschafft, der Rest wird sukzessive ausgetauscht. Um der Versiegelung von Bodenflächen für Parkplätze entgegenzuwirken und als Folge von vermehrtem Homeoffice, haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Carsharing-Parkplätze zu nutzen. Auch die Umsetzung eines Radleasing-Modells als umweltbewusste Alternative zum Auto mit attraktiven Konditionen für unsere Mitarbeiter ist bereits in Planung. Um Dienstreisen zu minimieren, werden Meetings vermehrt mittels Videokonferenz durchgeführt, auch Eigentümerversammlungen werden bereits digital abgehalten.

### **Ziele**

Ziel ist es, die CO<sub>2</sub>-Emissionen nachhaltig zu senken. Derzeit wird gearbeitet an:

1. Der Schaffung einer fundierten Datenbasis im Nachhaltigkeitsbereich. Auf Basis entsprechender Datenauswertungen wird
2. in Folge eine Nachhaltigkeitsstrategie ausgearbeitet. Im Anschluss erfolgt
3. die Umsetzung sowie Überwachung (Monitoring) der Nachhaltigkeitsstrategie.

Parallel werden bereits Einzelmaßnahmen in den verschiedensten Unternehmensbereichen forciert und umgesetzt.

### **Klimafreundliche Zukunft**

Alle der bereits gesetzten und geplanten Maßnahmen haben zum Ziel, die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bestmöglich zu unterstützen. Die Ausweitung von Zertifikaten für Bestandsimmobilien sowie Projektentwicklungen, die ökologische, ökonomische und soziale Aspekte sind in gleicher Weise in die Bewertung mit einzubeziehen, z. B. BREEAM oder LEED.

Die energetische Modernisierung des Immobilienbestandes stellt einen wesentlichen Schritt in eine klimafreundliche Zukunft dar. Es sind sowohl qualitative als auch quantitative Herausforderungen zu meistern, die sich in einer energetischen Verbesserung und einer deutlichen Steigerung der Energiebilanz widerspiegeln.

Um dem Bereich der Umweltverschmutzung bzw. dem Schutz von Wasserressourcen gerecht zu werden, ist geplant wesentliche Kriterien (z. B. Milligramm-Gehalt für Formaldehyd, Wasserdurchlauf pro Liter bei Wasserhähnen etc.) in unseren allgemeinen Auftragsbedingungen als Mindeststandards zu verankern.

### **Nachhaltigkeitsstrategie**

Um die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln, müssen die Bedürfnisse und Erwartungen der internen wie externen Interessen- bzw. Anspruchsgruppen bekannt sein. Daher wird der kontinuierliche Austausch mit den Kunden und Lieferanten stetig forciert.

Neben den baulichen und technischen Aspekten spielt auch das Nutzverhalten eine entscheidende Rolle. Um die Sensibilisierung der Bestandskunden für ein verantwortungsvolles Heiz- und Lüftungsverhalten sowie für eine effiziente Nutzung von Strom zu forcieren, werden regelmäßig Energiespartipps und Informationen zum Thema Klimaschutz in unseren Zeitschriften „Wohnräume“ und „Raiffeisen Immobilien Magazin“ geschaltet.

### **6.1.3. Nahrungsmittel**

Die durch den Ausstoß von THG-Emissionen verursachte Klimaveränderung ist für VIVATIS und efko von essenzieller Bedeutung, hat dies doch direkte Auswirkungen auf die natürlichen Ressourcen zur Herstellung von Nahrungsmitteln. Der überwiegende Anteil des Primärenergiebedarfs wird durch Erdgas für thermische Prozesse sowie fossile Treibstoffe für die Transportdienstleistungen gedeckt. Im Zuge dessen werden schädliche Emissionen ausgestoßen, die zur Erderwärmung beitragen. Zusätzlich entstehen finanzielle Risiken durch eine erhöhte CO<sub>2</sub>-Besteuerung. Dies kann Arbeitsplätze und somit den Wohlstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährden und die Versorgung der Gesellschaft mit Nahrungsmitteln beeinträchtigen.

### Energieeinsatz und Energietransformation

Der Energieeinsatz außerhalb von VIVATIS und efko wirkt sich ebenso auf die Klimaveränderung aus und wird vor allem bei der Herstellung von Vorprodukten und dem Transport verursacht. Dürren aufgrund steigender Temperaturen sowie Extremwetterlagen wegen ausbleibender oder zu starker Niederschläge wirken sich negativ auf die Wertschöpfungskette, speziell auf die Landwirtschaft und damit auch auf die Nahrungsmittelproduktion aus. Der Einsatz von Erdgas für die eigenen thermischen Prozesse wirkt sich ebenso schädlich auf das Klima aus, wie der Einsatz von fossilen Treibstoffen bei den Logistikprozessen. Emissionen entstehen bei unseren Produkten sowohl bereits in den Vorlieferketten als auch auf dem Weg zu Kundinnen und Kunden.

Die Transformation von fossilen zu nachhaltigen Energieträgern und die sukzessive Reduktion des Energieverbrauchs soll im Einklang mit den Bestrebungen Österreichs und der EU und den Auflagen des neuen Energieeffizienzgesetzes stehen. Dazu wurden bei VIVATIS die Konzernprojekte Energietransformation und Energieoptimierung vom Vorstand beauftragt. Bei efko wird der Anteil der Stromgewinnung aus Photovoltaikanlagen sukzessive erhöht (Erweiterungen im Jahr 2022 und 2023).

### Konzernprojekt Energietransformation

Beim VIVATIS-Konzernprojekt Energietransformation werden anhand einer konzernweiten Energielandkarte kurz-, mittel- und langfristige Substitutionsmöglichkeiten von fossilen Energieträgern analysiert und konkrete Umsetzungsprojekte in den Standorten angestoßen. Ziel für VIVATIS ist es, bis spätestens 2045 kein Erdgas mehr einzusetzen.

Anhand der beiden VIVATIS-Konzernprojekte Energietransformation und Energieoptimierung soll einerseits die Energiewende und andererseits die Reduktion von Primärenergie erreicht werden. Die zentrale Projektsteuerungsplattform und die monatlichen operativen Projektbesprechungen mit den Standorten stellen dabei den Fortschritt sicher.

Bei efko wird durch verschiedene Projekte eine Erhöhung der Eigenstromproduktion sowie eine Umstellung auf nicht fossile Energiequellen umgesetzt.

### Fuhrpark und Wirkung

Durch die Aufnahme von Elektrofahrzeugen im PKW-Fuhrpark der VIVATIS und efko wird ein wesentlicher und kontinuierlicher Beitrag zur Reduktion von Emissionen und Stickoxyden geleistet. Im LKW-Fuhrpark werden ausschließlich abgasarme LKW der höchstmöglichen Effizienzklasse angeschafft und erste Testversuche mit E-Antrieben durchgeführt.

Der Ausbau der Vertriebspalette mit klimaschonenden Produkten steht ebenso im Fokus. Diese sollten möglichst aus regionalen Rohstoffen bestehen, die robuster gegenüber Extremwetterlagen sind, weniger Düngemittel benötigen und weniger Maschineneinsatz erfordern. Dazu wurde auch ein VIVATIS-Konzernprojekt begonnen, welches vegane Produkte in den Mittelpunkt stellt.

Die efko beabsichtigt Bio-Masse- oder Hackschnitzelwerke künftig anzuschaffen, um die Transformation hin zu nachhaltigen Energieträgern voranzutreiben.

Mit dem Einsatz von Strom aus nachhaltigen Energieträgern wird bereits ein positiver Beitrag geleistet. Ebenso durch die Aufnahme von E-Fahrzeugen in die PKW-Fuhrparkrichtlinie der VIVATIS. Auch in der efko wird durch die Aufnahme von Elektrofahrzeugen im PKW-Fuhrpark ein wesentlicher Beitrag geleistet.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird dabei an folgenden Kennzahlen gemessen:

- Gesamtenergieeinsatz
- Energieeinsatz für vertrieblisch abgesetzte Tonnage
- Energieeinsatz für konditionierte Fläche
- Anteil erneuerbarer Energien
- Anteil Strom aus Eigenerzeugung
- Anteil veganer Produkte
- Anteil Regionalität im Rohstoffeinsatz

Die Überwachung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgt anhand folgender Verfahren:

- Operational Excellence Initiative mit Reifegradentwicklung bei VIVATIS (Managementgrundsatz)
- Risikobeurteilung im Rahmen des Risikomanagementprozesses (jährlich)
- Operative Projektbesprechungen mit den Standorten (monatlich)
- Laufendes Kennzahlenmonitoring (Controlling)
- Offenlegung im Nachhaltigkeitsbericht (jährlich)

Detaillierte Basiserhebungen und Zielsetzungen für die konkreten Klimaziele mit Zwischenzielen werden bis 2025 in der VIVATIS und bis 2026 in der efko erarbeitet.



## **Ziele**

Der Umstellungsprozess zu einem klimaneutralen Energieeinsatz soll bis 2045 abgeschlossen sein. Darüber hinaus strebt VIVATIS einen Mindestumfang an Energieeffizienz gemäß den Vorgaben des neuen Energieeffizienzgesetzes an. Dies wird durch jährliche Zielvorgaben zur Optimierung des Energieeinsatzes sichergestellt.

### **6.1.4. Touristik**

Durch ein seriöses und dem Kunden verpflichtendes Gebaren einerseits und das Trachten nach verantwortungsvollem Umgang mit der Umwelt andererseits wird versucht, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu unterstützen, das auch zukünftigen Generationen gerecht wird. Um den Vorgaben betreffend die Emissionen des firmeneigenen Fuhrparks gerecht zu werden, kommt die Car Policy der Raiffeisenlandesbank OÖ zur Anwendung.

#### **Luftverkehr und Emissionen**

Der Luftverkehr (Passagier & Cargo) war 2019 (letztes repräsentatives Reisejahr vor Corona) für 3,1 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich. Die Emissionen des Luftverkehrs, also Kohlendioxid, Stickoxide, Wasserdampf, Kohlenmonoxid, unvollständig verbrannte Kohlenwasserstoffe und Partikelemissionen wie Ruß, können sich auf das Klima auswirken. Die Emissionen beeinflussen die atmosphärischen Konzentrationen von Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Ozon (O<sub>3</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Wasser (H<sub>2</sub>O) sowie Aerosolen. Über die Bildung von Kondensstreifen besteht auch Einfluss auf die Bewölkung, welche das Klimasystem der Erde beeinflusst. Welche Auswirkung die Emissionen genau haben, also wie sehr sie die Erde erwärmen oder auch abkühlen, ist von vielen Faktoren abhängig. Diesbezüglich ist noch Forschungsarbeit notwendig, um die Klimawirkung verstehen und exakt berechnen zu können.

#### **Kunden und Passagiere**

Die Kundenwünsche betreffend Transportmittel, Reisezeiten und -ziele müssen dabei stets berücksichtigt werden. Die Möglichkeit der Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen wird jedoch immer angeboten. Möglich machen dies Kooperationen mit Climate Austria, atmosfair und myclimate, die Projekte in Sachen Klimaschutz unterstützen. Darüber hinaus nimmt die BTU an der Initiative „KlimaLink“ des Österreichischen Reiseverbands zur Schaffung eines einheitlichen Standards zur Berechnung von CO<sub>2</sub>-Emissionen auf europäischer Ebene teil, welche dem Greenhouse Gas Protocol entsprechen soll.

Kaum eine andere Branche hat sich selbst derart ambitionierte Ziele gesteckt wie der Luftverkehr. Bis 2050 wollen Fluggesellschaften, Flugzeughersteller, Flugsicherungen und Flughäfen weltweit einen CO<sub>2</sub>-neutralen Luftverkehr erreichen. Dazu haben sie sich auf eine gemeinsame Klimaschutzstrategie verständigt. Der Fokus liegt dabei auf der Reduktion von Kohlendioxid. Diese soll unter anderem durch den Einsatz alternativer Kraftstoffe, durch innovative Technologien und einen effizienteren Betrieb gelingen. Mit der Senkung des spezifischen Energiebedarfs der Flugzeuge wird der Verbrauch von Kerosin und somit der CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Passagier reduziert.

Die BTU setzt sich einerseits bereits bei der Angebotslegung für die Schaffung eines nachhaltigen Bewusstseins bei ihren Kundinnen und Kunden ein und forciert andererseits die Einbindung von Partnerservices im Bereich der Nachhaltigkeit, so im Besonderen von Anbietern zur CO<sub>2</sub>-Kompensation. Um bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bewusstsein für die schonende Nutzung von Ressourcen zu schaffen, gibt es Informationen im Intranet sowie Hinweise zur Reduktion des Stromverbrauchs. Durch die Green Meeting-Zertifizierung zeichnen sich die Events durch erhöhte Energieeffizienz, Abfallvermeidung und umweltschonende An- und Abreise der Gäste aus. Um die Umstellung auf Elektroautos zu forcieren, wird die Verfügbarkeit von Elektrotankstellen an den Standorten geprüft.

#### **Initiativen und Produkte**

Weiters arbeitet die BTU mit Fluggesellschaften an Initiativen, um nachhaltiges Fliegen zu fördern. Dabei wird Firmenkunden Sustainable Aviation Fuel (SAF) angeboten. Nachhaltige Treibstoffe sind Treibstoffe, welche nicht fossilen Ursprungs sind und den Kohlenstoffkreislauf schließen. Der Wechsel von fossilem Kerosin zu SAF wird perspektivisch eine nahezu CO<sub>2</sub>-neutrale Luftfahrt ermöglichen. Die BTU setzt sich deshalb mit gezielten Maßnahmen und Kooperationen dafür ein, die Entwicklung und Verfügbarkeit von SAF voranzutreiben. Hierbei spielt auch die Entwicklung von neuen nachhaltigen Produkten eine zentrale Rolle. Mit diesem Beitrag zur Verwendung von SAF reduzieren Geschäftskunden ihre individuelle CO<sub>2</sub>-Bilanz und leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung von nachhaltigem Luftverkehr.

#### **Nachhaltigkeit vor Ort**

Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung sind der BTU besonders wichtig. Im Rahmen der Einflussmöglichkeiten übernimmt BTU Verantwortung betreffend Energieverbrauch und -intensität. Die Unternehmensbüros sind als Green Office konzipiert – von energiesparenden Druckern bis zur Abfallvermeidung. Die Nachhaltigkeit von Gebäuden ist dabei in den letzten Jahren immer mehr in den Vordergrund gerückt. Es wird daher bei der Auswahl und Anmietung der Standorte auf nachhaltige

Bauweise geachtet. So ist beispielsweise der Standort in Wien ein Green Building nach BREEAM zertifiziert. Auch am Standort Linz im Blumau Tower wird bei Heizung und Kühlung ein umweltfreundliches System mit Wärmepumpen eingesetzt. Dabei dient Grundwasser zur Speicherung von Wärme und Kälte.

### Umweltbewusstes Geschäftsreisemanagement

Der Luftverkehr hat an den weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen einen Anteil von 3,1 %<sup>[12]</sup>. Daher ist ein umweltbewusstes Geschäftsreisemanagement besonders wichtig. BTU berät ihre Kunden dahingehend zur Anpassung ihrer Reiserichtlinien. Auf Wunsch werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Flugreisen ermittelt. Den errechneten Betrag können Geschäftsreisende dann als Kompensation in klimafreundliche Projekte investieren.

Der neue Standort in Graz, welcher im Lauf des Jahres 2023 bezogen wird, entspricht den Kriterien des energiesparenden und energieeffizienten Bauens und wird über eine Photovoltaikanlage verfügen. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die sensorgesteuerte Beleuchtung der Arbeitsplätze am Standort Wien. Derzeit wird nachhaltiger Flugtreibstoff hauptsächlich aus biogenen Reststoffen, beispielsweise aus gebrauchten Speiseölen, hergestellt. Noch sind nachhaltige Treibstoffe jedoch nicht in ausreichenden Mengen verfügbar und die Preise deutlich höher als für herkömmliches Kerosin.

Bei der Vermittlung von Geschäftsreisen ist BTU stark von den Wünschen und Vorgaben ihrer Kunden betreffend Transportmittel, Reisezeiten & -ziele abhängig. Die Möglichkeit der Kompensation von CO<sub>2</sub>-Emissionen wird stets angeboten.

### Dienstreisen

Interne Dienstreisen innerhalb Österreichs erfolgen größtenteils per Bahn, ebenso werden vermehrt Geschäftsreisen der Kunden auf diesem Wege abgewickelt. Im Jahr 2022 wurden fast 7.500 Tickets bei der Österreichischen Bundesbahn gebucht.

### CO<sub>2</sub>-Kompensation

Die Kunden werden bei ihren Buchungen auf die Möglichkeit der CO<sub>2</sub>-Kompensation hingewiesen. BTU erhebt die von ihren Kunden ausgewählte CO<sub>2</sub>-Kompensation und kann Veränderungen messen. Da die Jahre 2020 bis 2022 aufgrund der Corona-Pandemie und den damit sehr eingeschränkten Geschäftsreisen keine aussagekräftige Basis für die Daten darstellen, wird für die Feststellung der Wirksamkeit der Maßnahmen 2023 als Basisjahr angewandt werden.

## 6.1.5. Kennzahlen und Beschreibungen

### Energieverbrauch

Der Energieverbrauch wurde für alle Unternehmen des vollkonsolidierten Konzernkreises berechnet. Ausgenommen sind Projektgesellschaften, die über keine eigenen Büroräumlichkeiten bzw. keine Mitarbeiter verfügen.

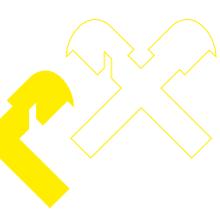
Energie	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik	Gesamt (MWh)
<b>Verbrauch innerhalb der Organisation (MWh)</b>	<b>11.702</b>	<b>29.655</b>	<b>1.947</b>	<b>388.932</b>	<b>127</b>	<b>420.661</b>
aus nicht erneuerbaren Quellen (MWh)	4.291	9.406	1.274	304.179	101	314.960
aus erneuerbaren Quellen (MWh)	7.410	20.249	673	84.753	26	105.701
durch Stromverbrauch (MWh)	6.532	19.485	820	87.730	29	108.064
durch Wärmeenergieverbrauch (MWh)	3.421	5.798	454	275.374	-	281.626

Tabelle 5 Energieverbrauch

### Strom

Der angegebene Stromverbrauch schließt alle Standorte ein und wurde, soweit möglich, gemessen oder anhand der Rechnungslegung des Energieversorgers ermittelt. Wenn sich daraus ein Stromverbrauch für Flächen ergibt, die von mehreren Unternehmen genutzt werden, wurde dieser entsprechend den Flächenanteilen aus der Datenbank des Facility Managements zugeordnet. Objekte, für die zum Zeitpunkt der Berichterstattung keine Information über den Stromverbrauch vorlag, wurden in Gruppen geclustert. Innerhalb jedes Clusters wurde der Mittelwert des flächenspezifischen Stromverbrauchs gebildet. Anhand dessen wurde der unbekannte Stromverbrauch abgeschätzt. Die Geldautomaten der Raiffeisenlandesbank OÖ sind weitestgehend, zu 86 %, in Bankstellen integriert. Deren Strombedarf wird über den Betriebsstrom der jeweiligen Objekte miterfasst. Dislozierte Geldautomaten wurden aufgrund der Mindermenge nicht berücksichtigt.

[12] Quelle: Internationale Energieagentur (IEA) 2022, Daten für 2019



Der Stromverbrauch, der sich durch Elektromobilität ergibt, ist zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vollständig erfassbar und wird daher nicht berücksichtigt. Die Umsetzung dieser Erfassung ist bis 2024 geplant.

Der erneuerbare Anteil des aus dem Netz bezogenen Stroms wurde, wenn vom Energieversorger keine Information darüber vorlag, als regionaler oder nationaler Durchschnitt angenommen<sup>[13]</sup>.

### Wärmeenergieverbrauch

Der Wärmeenergieverbrauch wurde, soweit möglich, gemessen oder anhand der Rechnungslegung des Energieversorgers ermittelt. Es wurde nur der Wärmeenergieverbrauch von Flächen berücksichtigt, über die zum Zeitpunkt der Berichterstattung Informationen vorlagen<sup>[14]</sup>.

Der erneuerbare Anteil der bezogenen Fernwärme wurde, wenn vom Energieversorger keine Information darüber vorlag, als nationaler Durchschnitt angenommen<sup>[15]</sup>.

### Energieintensität

Energieintensitäten	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik
Strom kWh je VZÄ	3.899	6.674	1.934	25.058	295
Strom kWh je konditionierter Fläche m <sup>2</sup>	103	177	101	nicht relevant	28
Energie kWh je kg eingesetztem Material	nicht relevant	nicht relevant	nicht relevant	0,38	nicht relevant

Tabelle 6 Energieintensität

Der organisationsspezifische Parameter für den Energieintensitätsquotienten ist die Mitarbeiteranzahl (als VZÄ) und die konditionierte Fläche. Im Teil Nahrungsmittel ist der organisationsspezifische Parameter für den Energieintensitätsquotienten als das Gesamtgewicht der eingesetzten Materialien ermittelt.

### Emissionen

Emissionen	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik	Gesamt
Direkte THG-Emissionen – Scope 1 (t CO <sub>2</sub> e)	550	1.474	212	63.196	26	64.908
Indirekte THG-Emissionen – Scope 2 (t CO <sub>2</sub> e)	1.123	3.523	139	14.911	5	18.578
Finanzierte THG-Emissionen (t CO <sub>2</sub> e)	3.806.272	3.806.272	ka	ka	ka	3.806.272

Tabelle 7 Emissionen

Die Berechnung des CCF (im Folgenden: Corporate Carbon Footprint) erfolgte gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (im Folgenden: GHG). Alle Klimagase gemäß Kyoto-Protokoll wurden in die Berechnungen miteinbezogen. Es gibt keine biogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen von Ecolvent<sup>[16]</sup>, dem Umweltbundesamt (UBA)<sup>[17]</sup> und der International Energy Agency (IEA)<sup>[18]</sup>.

[13] Energiebilanz Österreich: Anteil Erneuerbarer Energieträger berechnet nach EUROSTAT SHARES-Methodik; STATcube – Statistische Datenbank von Statistik Austria; 2022  
 Aktuelle Strommarktdaten; Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen; abgerufen am 03.03.2023  
 Anteil der Energieträger an der Nettostromerzeugung in Tschechien in den Jahren von 2021 bis 2022; Statista Research Department; 2023  
 Anteil der Energieträger an der Nettostromerzeugung in Polen in den Jahren von 2021 bis 2022; Statista Research Department; 2023  
 Anteil der Energieträger an der Nettostromerzeugung in Ungarn in den Jahren von 2021 bis 2022; Statista Research Department; 2023  
 Energiemix nach Staaten; Bundeszentrale für politische Bildung; abgerufen am 03.03.2023  
 Yearly electricity data; EMBER; 2023  
 Anteil der Energieträger an der Nettostromerzeugung in Rumänien in den Jahren von 2021 bis 2022; Statista Research Department; 2023  
 Anteil der Energieträger an der Nettostromerzeugung in der EU in den Jahren von 2021 bis 2022; Statista Research Department; 2023

[14] Berücksichtigte Fläche: Finanz 73,17 %, Immobilien 90,94 %, Nahrungsmittel 90,97 % Touristik 0 %.

[15] Nutzenergieanalyse Österreich 2021; Statistik Austria; 2022  
<https://www.bmk.gv.at/themen/energie/energieversorgung/fernwaerme.html>  
 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie; abgerufen am 03.03.2023  
 Energie in Deutschland: Zahlen und Fakten; World Energy Council; 2019

[16] <https://ecoinvent.org/>

[17] <https://www.umweltbundesamt.at/>

[18] <https://www.iea.org/>

Die Berechnung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen wurde anhand der vorliegenden Energiedaten durchgeführt. Im Scope 1 sind die Treibstoffverbräuche des Fuhrparks berücksichtigt. Für den Teil Immobilien liegen aktuell nur Informationen zu den tatsächlich selbst kontrollierten Anlagen vor.

Intensitäten	RLB OÖ	Finanzdienstleistungen	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik
Intensität der direkten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je VZÄ)	328	505	501	18.050	263
Intensität der direkten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je m <sup>2</sup> )	9	13	26	247	25
Intensität der indirekten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je VZÄ)	670	1.207	327	4.259	51
Intensität der indirekten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je m <sup>2</sup> )	18	32	17	58	5
Intensität der direkten und indirekten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je VZÄ)	999	1.712	828	22.309	314
Intensität der direkten und indirekten THG-Emissionen (kg CO <sub>2</sub> e je m <sup>2</sup> )	26	45	43	305	30

Tabelle 8 Direkte und indirekte THG-Emissionen

### Finanzierte THG-Emissionen

Die Raiffeisenlandesbank OÖ misst quartalsweise ihre finanzierten THG-Emissionen (Scope 3-Emissionen). Dabei kommt der international etablierte methodische Ansatz von PCAF<sup>[19]</sup> zum Einsatz. Diese THG-Emissionen umfassen zum aktuellen Zeitpunkt Scope 1- und Scope 2-THG-Emissionen der finanzierten Kunden, Projekte und Kontrahenten. Die Treibhausgase inkludieren dabei sämtliche relevante anthropogen verursachten Treibhausgase (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O etc.). Zur besseren Vergleichbarkeit wird jeweils deren Wirkung in Richtung Strahlungsantrieb (W/m<sup>2</sup>) auf jene von CO<sub>2</sub> umgerechnet. Somit werden die THG-Emissionen generell in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten ausgedrückt (CO<sub>2</sub>e).

Ziel ist es auf der einen Seite, den eigenen THG-Fußabdruck zu messen, auf der anderen Seite liefern diese Informationen die Basis für die Berechnung des transitorischen Klimarisikos, welches sich aus der Zusammensetzung des Portfolios der Raiffeisenlandesbank OÖ ergibt. Dahingehend wird das gemäß PCAF definierte „analysierbare Portfolio“ anhand unterschiedlicher Parameter geschnitten, um besonders betroffene Exposures exakt herausarbeiten zu können.

Analysiert wurden bislang nur finanzierte Scope 1- und Scope 2-THG-Emissionen der Kunden. Für die Berechnung der Scope 1-Emissionen wurden für die Qualitätsstufen 4 und 5 (PCAF-Score) im Wesentlichen statistische länder- und sektorspezifische Daten von Eurostat verwendet. Bei Gebäuden werden die von PCAF zur Verfügung gestellten länder- und gebäudeartsspezifischen Emissionsfaktoren verwendet. Bei Scope 2-Emissionen kommen darüber hinaus statistische Werte der österreichischen Energieagentur zum Einsatz (THG-Emissionsfaktoren zum Strom- und Wärmemix je Land). Im Jahr 2023 werden erstmals auch die Scope 3-Emissionen der Kunden ermittelt. Als Basis dafür dienen Input-Output-Tabellen der Statistik Austria, welche letztlich einen Überblick über die up- und downstream-Flüsse der THG-Emissionen geben. Die zugehörige Berechnung ist allerdings zum aktuellen Zeitpunkt noch im Aufbau.

Die Sektorgranularitätsstufe liegt bei der Ermittlung auf statistischer Basis dabei auf NACE Rev. 2. Die Sektorzugehörigkeit des Portfolios wird dabei im Wesentlichen auf Basis der Kunden-ÖNACE definiert. Künftig soll hier eine Granularitätsstufe „Geschäftstätigkeit“ geschaffen werden, unter anderem um auch den Anforderungen der Taxonomie-VO Genüge zu tun. Bei einigen Kunden wurden im Rahmen des EZB-Klimastresstests 2022 die Emissionen deren Nachhaltigkeitsberichten erhoben. Diese werden ebenfalls in den Berechnungen berücksichtigt und führen somit bei diesen Kunden zu einem PCAF-Score 2. Als Wertgröße wird der IFRS-Bruttosaldo aus aufsichtsrechtlichen Meldungen auf IFRS-Basis herangezogen.

[19] PCAF: <https://carbonaccountingfinancials.com>



Folgende Tabellen zeigen die finanzierten THG-Emissionen per 31. Dezember 2022 je NACE1-Sektor, je CPRS<sup>[20]</sup> (Climate Policy Relevant Sector) und je Alignment Metric-Sektoren. Sie geben in Zusammenschau einen guten Überblick über das gesamte analysierbare Portfolio und die entsprechend exponierten Sektoren.

Sektor (NACE Rev. 1)	Bruttosaldo in Mio. EUR 31.12.2022	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 2	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1+2	THG-Inten- sität (t CO <sub>2</sub> e / MEUR) - Scope 1+2	Daten- qualität - PCAF Score (Scope 1+2)
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	361	204.986	7.458	212.443	589	4,5
B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	189	45.455	30.533	75.988	403	4,3
C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	6.885	1.571.627	536.752	2.108.380	306	3,6
D - Energieversorgung	943	280.191	41.412	321.603	341	4,1
E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	140	51.802	5.430	57.232	408	4,3
F - Baugewerbe/Bau	3.060	135.922	5.071	140.993	46	4,4
G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2.487	143.196	90.826	234.022	94	4,2
H - Verkehr und Lagerei	1.255	275.547	49.425	324.971	259	4,3
I - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	621	21.397	4.912	26.309	42	4,3
J - Information und Kommunikation	378	2.012	4.469	6.481	17	4,3
K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4.192	16.379	12.326	28.704	7	4,9
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	6.400	174.567	1.377	175.944	27	4,3
M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	390	9.505	3.487	12.992	33	4,4
N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	439	8.600	2.446	11.046	25	4,2
O - Öffentliche Verwaltung	253	1.249	1.976	3.225	13	4,2
P - Erziehung und Unterricht	11	238	46	284	26	4,9
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	486	3.345	4.937	8.281	17	4,3
R - Kunst	88	1.427	1.182	2.609	30	4,2
S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	684	28.912	8.616	37.528	55	4,7
T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1.176	17.235	-	17.235	15	4,1
<b>SUMME</b>	<b>30.437</b>	<b>2.993.593</b>	<b>812.679</b>	<b>3.806.272</b>	<b>125</b>	<b>4,2</b>

Tabelle 9 Kennzahlen nach NACE Sektoren

[20] S. Battiston, A. Mandel, I. Monasterolo, F. Schütze, G. Visentin; A Climate stress-test of the financial system; Nature Climate Change, volume 7, issue 4, p. 283–288; Posted: 2017

Climate Policy Relevant Sectors	Bruttosaldo in Mio. EUR 31.12.2022	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 2	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1+2	THG-Inten- sität (t CO <sub>2</sub> e / MEUR) - Scope 1+2	Daten- qualität - PCAF Score (Scope 1+2)
buidlings	9.879	436.241	21.234	457.475	46	4,3
energy-intensive	3.663	1.179.779	294.383	1.474.162	402	3,3
transportation	2.458	303.841	77.502	381.343	155	4,2
agriculture	361	204.986	7.458	212.443	589	4,5
utility   electricity	230	36.282	5.312	41.594	181	4,1
fossil-fuel	74	19.231	3.923	23.154	312	4,2
<b>SUMME</b>	<b>16.665</b>	<b>2.180.360</b>	<b>409.812</b>	<b>2.590.171</b>	<b>155</b>	<b>4,1</b>

Tabelle 10 Climate Policy Relevant Sectors

Alignment Metrik Sektoren	Bruttosaldo in Mio. EUR 31.12.2022	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 2	Finanzierte THG- Emissionen (t CO <sub>2</sub> e) - Scope 1+2	THG-Inten- sität (t CO <sub>2</sub> e / MEUR) - Scope 1+2	Daten- qualität - PCAF Score (Scope 1+2)
Stahl	1.114	934.720	102.865	1.037.585	931	2,7
Strom	1.002	240.534	41.157	281.691	281	4,2
PKW	557	5.626	12.949	18.575	33	4,0
Papier	236	62.762	60.926	123.688	525	3,2
Zement	179	99.111	12.400	111.512	624	4,0
Schifffahrt	40	17.410	157	17.567	444	4,1
Öl und Gas	34	14.838	2.454	17.292	502	4,3
Luftfahrt	11	7.674	137	7.811	719	4,6
Kohle	8	1.875	1.217	3.091	402	5,0
<b>SUMME</b>	<b>3.179</b>	<b>1.384.551</b>	<b>234.263</b>	<b>1.618.814</b>	<b>509</b>	<b>3,6</b>

Tabelle 11 Alignment Metrik Sektoren

In Zusammenschau der dargestellten Tabellen zeigt sich, dass sich für die Raiffeisenlandesbank OÖ vor allem folgende Sektoren als meist betroffen und zugleich meist relevant im Sinne eines Transitionsrisikos präsentieren: Industrie (insbes. Metall, Baustoffe, Chemie und Papier), Energiewirtschaft, Landtransport, Landwirtschaft, Immobilien und Bauwirtschaft.

## 6.2. Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft als wesentlich für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ identifiziert. Darunter wird verstanden, dass vorhandene Materialien und Produkte möglichst lange geteilt, gemietet, wiederverwendet, aufgearbeitet, repariert und recycelt werden. Dadurch sollen der Lebenszyklus verlängert und Abfälle auf ein Minimum reduziert werden. Am Ende der Lebensdauer eines Produktes sollen die Materialien und Ressourcen möglichst lange im Wirtschaftskreislauf erhalten bleiben.

Dies bringt Vorteile in mehrfacher Hinsicht:

- Vorbeugung von Ressourcenknappheit
- Senkung der THG-Emissionen
- Einsparungen
- Verbraucher -Vorteile

Vor allem in den beiden Branchen-Clustern der Immobilien- und Nahrungsmittelbranche ist dieses Thema von großer Bedeutung für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ. In den nächsten Jahren entstehen hier enorme Potenziale und es sind enorme Anstrengungen notwendig, um die europäischen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Endliche Ressourcen werden immer mehr zu knappen Gütern, welche zukünftig länger im Wirtschaftskreislauf behalten werden müssen.



### 6.2.1. Finanzdienstleistungen

Im Finanzdienstleistungsbereich wird gerade evaluiert, inwieweit ein Impact auf Finanzierungen im Bereich der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft gelegt und in bestehende Finanzierungsstrategien eingebaut werden kann.

Um das europäische Ziel der Klimaneutralität 2050 zu erreichen, ist es unabdingbar, das Wirtschaftswachstum von der Ressourcennutzung zu entkoppeln und dabei die Wettbewerbsfähigkeit zu bewahren. Der Ressourcenverbrauch muss innerhalb der Belastungsgrenzen unseres Planeten bleiben und deshalb der Anteil an kreislaforientiert verwendeten Materialien in den nächsten zehn Jahren verdoppelt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Unternehmen im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen ihre Kunden zukünftig bei intelligenten und umweltfreundlichen Projekten im Bereich der Kreislaufwirtschaft unterstützen und begleiten.

#### Immobilienportfolio als Hebel

Einen weiteren großen Hebel und die Grundlage für die abzuleitenden strategischen Maßnahmen im Bereich der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft bildet unter anderem unser Immobilienportfolio. Es besteht Potenzial im Bereich der Sanierung und somit der Verlängerung des Lebenszyklus von Immobilien. Nicht nur Bauwirtschaft und Immobilien werden zukünftig ein Ermöglicher zur Kreislaufwirtschaft sein, sondern auch beispielsweise die Verwendung von nachhaltigen Batterien und Fahrzeugen, die aus heutiger Sicht die Grundlage für die zukünftige Mobilität bilden. Ebenso fokussiert werden intelligente Lösungen für Sortierung und Entfernung von Schadstoffen aus Abfällen, Zielvorgaben für die Abfallreduzierung etc.

Die Auswirkungen der Kreislaufwirtschaft auf die Eindämmung und Anpassung an den Klimawandel werden analysiert und die entsprechenden Maßnahmen abgeleitet. Soweit vorhanden werden dazu bereits bestehende nationale und EU-weite Strategien und Gesetze für die Zielsetzungen und Maßnahmen herangezogen.

#### Industrieunternehmen mit Schwerpunktsektoren

Nicht nur der Kernmarkt der Finanzdienstleistungsunternehmen der Raiffeisenlandesbank OÖ in Oberösterreich und Süddeutschland, sondern auch darüber hinaus bietet mit sehr vielen Industrieunternehmen in den Schwerpunktsektoren wie Maschinen- und Anlagenbau, Chemie und Kunststoff, Metall, Lebensmittel sowie der Bauwirtschaft enorme Möglichkeiten, um einen wesentlichen Beitrag zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu leisten. Um die Wirkung der abzuleitenden Maßnahmen messbar zu machen, werden entsprechende KPIs entwickelt.

#### Kreislaufwirtschaft im betrieblichen Umfeld

Mit der Implementierung des Umweltmanagementsystems wurde begonnen, entsprechende Kennzahlen zu monitoren. Konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen werden auch hier bis 2024 erarbeitet.

Im eigenen betrieblichen Umfeld leistet die Raiffeisenlandesbank OÖ schon einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft. Mit dem neuen Mülltrennkonzent werden jährlich rund 45 % der Restmüllkosten eingespart. Dies bedeutet eine wesentlich bessere Recyclingquote.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat sich zum Ziel gesetzt, die Restmüllmenge in den nächsten zwei Jahren um zumindest 5 % zu reduzieren. Der Fortschrittsbericht wird jährlich im Rahmen des Management Reviews dem Leitungsorgan vorgelegt.

### 6.2.2. Immobilien

Gerade im Neubaubereich ist der Rohstoffverbrauch sehr intensiv und insbesondere im Fall eines Abbruches fallen zusätzlich enorme Mengen an Abfällen, insbesondere Bauschutt an. Wesentliche, nicht erneuerbare Rohstoffe wie Sand und Kies für die Betonherstellung sind inzwischen weltweit Mangelware. Der Ressourcenverbrauch dürfte sich laut UN-Prognose bis 2030 mehr als verdoppeln. Dies führt unweigerlich zu stärkerem Wettbewerb und Lieferengpässen sowie zu steigenden Materialkosten. Zusätzlich werden aktuell Waren aus fossilen Brennstoffen merklich teurer.

Der Mangel an Bauland führt zu einem verstärkten Fokus auf Rückbau-, Umbau- oder Sanierungsprojekte. Dabei ist mit strengerer gesetzlichen Auflagen für Gebäudeabbruch zu rechnen (70 % des Abbruchs recycelbar). Dahingehend ist in Zukunft auch mit Strafzahlungen und Bußgeldern zu rechnen, sofern beim Abbruch die Baumaterialien nicht ordnungsgemäß getrennt bzw. dem Recyclingkreislauf zugeführt werden.

Die Servicierung der verwalteten Objekte wird von Jahr zu Jahr aufgrund gestiegener Anforderungen arbeitsintensiver. Digitalisierung bei den Bestandsnehmern in Verbindung mit den Eigentümern ist noch nicht sehr weit entwickelt. Der Verwaltungsaufwand führt zu einem Anstieg der Personalkosten sowie des Büromaterialaufwands.

Im Immobilienbereich werden pro Jahr rund EUR 120 Mio. Bauvolumen abgewickelt. Davon rund EUR 100 Mio. im Neubau bzw. rund EUR 12 Mio. im Sanierungsbereich. Der Rest betrifft den Kommunalbau. In diesem Bereich ist die OÖ Wohnbau als Generalunternehmer tätig und baut und saniert öffentliche Bauten wie Schulen, Kindergärten und Alten- und Pflegeheime. Sofern sich die Nachfrage nicht ändert, wird sich das Bauvolumen auch in den Folgejahren im Bereich von gesamt rund EUR 120 Mio. bewegen. Bei diesem Bauvolumen bewegen sich der Rohstoffverbrauch sowie der Bauabfall in einer beachtlichen Größenordnung.

Aktuell werden noch 205 Bestandseinheiten mit Öl oder Gas betrieben. Sofern das „Erneuerbare Wärme Gesetz“ in Kraft tritt, wovon auszugehen ist, ist dies mit einem enormen Investitionsbedarf verbunden. Bei Neubauten wird die Vorgabe bereits umgesetzt, auf Gas- und Ölheizungen zu verzichten. Neben der thermischen Sanierung wird auch der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen forciert.

Um im Neubau der Nachfrage nach Wohnungen nachzukommen, ist die Anschaffung von Grundstücken essenziell. Als (gemeinnütziger) Bauträger ist es ein wichtiges Anliegen, leistbares Wohnen zu schaffen. Hier spielt der Grundstückspreis eine wichtige Rolle. Die starke Nachfrage nach attraktiven und bebauungsfähigen Grundstücken spiegelt sich im Kaufpreis wider.

### **Vorschriften und Vorgaben**

Immobilienunternehmen unterliegen diversen gesetzlichen Vorgaben, so etwa der oberösterreichischen Bauordnung. Beim Neubau von Immobilien gelten zahlreiche Bauvorschriften in Bezug auf Materialeinsatz, Mindeststandards, Erhaltungspflicht und diverse andere regulative Vorschriften, wie etwa das OÖ-Umweltschutzgesetz. Wir sehen diese Regulatorien nicht bloß als Verpflichtung, sondern vielmehr als Mindeststandards an.

### **Nachhaltigkeit als Kernthema**

Wir machen Nachhaltigkeit zu einem Kernthema. Die Immobilien müssen dem Anspruch gerecht werden, über den gesamten Lebenszyklus betrachtet ihren Beitrag zur effizienten Ressourcennutzung sowie dem Übergang zur Kreislaufwirtschaft zu leisten. Um diese Ziele zu erreichen, erarbeiten wir gerade interne Standards. Auf internationaler Ebene haben sich verschiedenste Zertifizierungssysteme für nachhaltiges Bauen etabliert. Die Bewertung und Zertifizierung erfolgen nach bestimmten (Qualitäts-) Kriterien, die auf landestypische Standards und Vorschriften zurückgreifen. Es werden bereits die ersten Immobilien errichtet, die auf Basis von Vorzertifizierungen als nachhaltige Immobilien eingestuft werden. Die finale Einstufung erfolgt nach Fertigstellung.

### **Leistbaren Wohnraum schaffen**

Als gemeinnütziger Wohnbauträger ist die „OÖ Wohnbau“-Gruppe verpflichtet, leistbaren Wohnraum zu schaffen. Durch die Neubauförderverordnung Oberösterreich sind im Bereich des Mietbaues die Baukosten/m<sup>2</sup> gedeckelt. Weiters unterliegt die OÖ Wohnbau in der Kalkulation des Mietpreises dem Kostendeckungsprinzip nach § 13 i. V. m. § 14 und § 23 des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes (WGG). Im Eigentumsbereich unterliegt sie den Gewinnbeschränkungen gemäß § 13 i. V. m. mit § 15 und § 23 WGG. All diese gesetzlichen Vorgaben gewährleisten eine adäquate Miete und einen Kaufpreis von Eigentumsimmobilien, der unter dem eines privaten/gewerblichen Bauträgers liegt. Steigende Materialkosten erschweren jedoch zunehmend die Einhaltung der Baukostenobergrenze. Liegen die angebotenen Preise von Generalunternehmen über der Preisobergrenze, kann das Angebot nicht angenommen werden. Da alle gemeinnützigen Wohnbauträger in ganz Österreich mit diesem Problem konfrontiert sind, hat die Baukostenobergrenze dafür gesorgt, dass die Materialkosten nicht im gleichen Ausmaß wie in anderen EU-Ländern gestiegen sind.

Die Richtlinien für den Einkauf von Büromaterial und für Bewirtung sind im Intranet einsehbar und beschreiben neben dem Bestellvorgang von Büromaterial auch Vorschläge für den sparsamen Umgang (Kosteneffizienz) durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Ziele**

Ziel ist es, nachhaltige Ressourcennutzung sowie den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft zu forcieren. Derzeit arbeiten wir

1. an der Schaffung einer fundierten Datenbasis im Nachhaltigkeitsbereich. Auf Basis entsprechender Datenauswertungen wird
2. in Folge eine Nachhaltigkeitsstrategie ausgearbeitet. Im Anschluss erfolgt
3. die Umsetzung sowie Überwachung (Monitoring) der Nachhaltigkeitsstrategie.

Parallel werden bereits Einzelmaßnahmen in den verschiedensten Unternehmensbereichen forciert und umgesetzt.

### **Ausstieg von fossilen Brennstoffen**

Neben der Revitalisierung der Gebäude wird in Zukunft auch der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen eine Rolle spielen. Das „Erneuerbare Wärme Gesetz“ sieht die Abschaffung bis 2035 bzw. 2040 vor. Bei den Neubauprojekten werden bereits überwiegend ressourcenschonende Heizsysteme wie Fernwärme eingesetzt. Uns ist bewusst, dass zur deutlichen Reduzierung



der CO<sub>2</sub>-Emissionen der Einsatz von erneuerbaren Energien unumgänglich ist. Aus diesem Grund werden auch bei Bestandobjekten die standortbedingten Möglichkeiten zum Einsatz von erneuerbaren Energien evaluiert.

### **Klimaneutralität und EU-Taxonomie-VO**

Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie bietet für Neubauten und Sanierungen einen „Klimaaktiv Kriterienkatalog“ an. Ziel dieses Kriterienkataloges ist, die Klimaneutralität bis 2040 zu unterstützen. Der Katalog ist auf ein Punktesystem aufgebaut. Unter anderem beinhaltet er die Kreislauffähigkeit und das Rückbaukonzept. Wir beschäftigen uns bereits mit den Vorgaben und deren Umsetzung. Ziel ist es, den Vorgaben der EU-Taxonomie-VO hinsichtlich Konformität zu entsprechen. Die Wiederverwertung der Rohstoffe führt zu einer Reduktion des Rohstoffverbrauchs. Zusätzlich sieht man eine vermehrte Erstellung von Rückbaukonzepten vor.

### **Unternehmensinterne Maßnahmen**

In unseren Häusern sind wir mit verstärktem Einsatz dahinter, den Verbrauch von Büromaterial, insbesondere den Papierverbrauch, zu reduzieren. Aus diesem Grund forcieren wir das digitale Arbeiten. Im Zuge der Modernisierung werden auch neue Arbeitsweisen etabliert. Moderne Arbeitsgeräte sollen ein weitestgehend papierloses Arbeiten zusätzlich unterstützen. Die eigens für die „OÖ Wohnbau“-Gruppe dafür programmierte App (MyHome) dient dazu, sämtliche Unterlagen (Betriebskostenabrechnung, Vorschreibungsänderungen, Energieausweis etc.) via App bereit zu stellen. Im Jahr 2023 ist es unser Ziel, die Useranzahl zu steigern. Zusätzlich wird eine genauere Erfassung der Abfallmengen in der Buchhaltung implementiert.

Ein Abfallwirtschaftskonzept unterstützt bei der Umsetzung eines nachhaltigen, kosteneffizienten Abfallmanagements. Dieses wird aktuell überarbeitet, um die Abfallmengen weiter zu reduzieren und den Anteil an recyclebaren Materialien zu erhöhen. Elektronische Kleingeräte, die aufgrund ihres Alters ausgetauscht werden müssen, aber noch voll intakt sind, werden den Mitarbeitenden im Haus angeboten oder karikativen Einrichtungen gespendet.

### **Beschaffungspraktiken**

Im Bereich des Neubaus bzw. der Sanierung setzen wir auf faire, ressourcenschonende und sozialverträgliche Beschaffungspraktiken. In unserer Lieferkette liegt der Fokus auf einer langfristigen, vertrauensvollen Partnerschaft. Außerdem ist uns in allen Unternehmensbereichen die Einhaltung von Qualitäts-, Sozial- und Umweltstandards wichtig. Bei der Auftragsvergabe achten wir auf eine ausgewogene Mischung aus lokalen und überregionalen Firmen.

Um das Müllaufkommen in den nächsten Jahren zu reduzieren, setzen wir den Weg der Digitalisierung fort. So wird z. B. die MyHome-App der OÖ Wohnbau eingesetzt, die dazu dient, sämtlichen Briefverkehr mit Mietern und Eigentümern digital abzuwickeln.

Im Rahmen der Kundenzeitungen „Wohnträume“ und „Raiffeisen Immobilien Magazin“ werden u. a. Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen sowie hilfreiche Tipps wie etwa zum Energiesparen oder ordentlicher Mülltrennung gegeben.

### **Stakeholdereinbezug**

Ein wichtiger Indikator für die Effektivität der gesetzten Maßnahmen sind z. B. die von der OÖ Wohnbau regelmäßig durchgeführten Kundenbefragungen.

Über aktuelle Themen werden die Mitarbeiter vierteljährlich mittels einer eigenen Mitarbeiterzeitung, zusätzlich per Mail bzw. in Mitarbeiterveranstaltungen informiert.

## **6.2.3. Nahrungsmittel**

Abfälle und Lebensmittelverschwendung entlang der Wertschöpfungskette stellen eine Belastung für Luft, Wasser und Böden dar und tragen zur Umweltverschmutzung bei. Bei Produktion, Lagerung und Transport kann es zu Verderb und Verschwendung wertvoller Ressourcen kommen. Es können größere Mengen an Rohstoff- und Verpackungsabfällen zu Image- und Wertschöpfungsverlusten führen. Kunststoffverpackungen sind wegen der Produktsicherheit und Anwenderfreundlichkeit im Nahrungsmittelbereich stark etabliert, stehen aber wegen ihres Beitrags zur Umweltverschmutzung und der Klimabelastung aufgrund der fossilen Basisrohstoffe stark in der Kritik. Viele Verpackungen bestehen aus mehreren Komponenten, was einem einfachen Recycling entgegensteht und wertvolle Grundstoffe somit verloren gehen.

Auf allen Stufen der Wertschöpfungskette kann es zu Verschwendung von wertvollen Nahrungsmitteln kommen. Der Großteil fällt in der nachgelagerten Wertschöpfungskette vor allem bei den Konsumenten an. In den Vorlieferketten kann es ebenso zu Rohstoffverschwendung bei Lagerung und Transport durch Verderb oder Schwund kommen, diese wertvollen Ressourcen gehen dann für die Nahrungsmittelproduktion verloren. Darüber hinaus ist die Erhöhung der Recyclingquote bei Verpackungen notwendig, damit eine wertvolle Kreislaufwirtschaft entstehen kann und Primäreinsatzstoffe (vor allem aus Kunststoff) eingespart werden können.

### Verpflichtungen und Policys

Verpflichtungen und Handlungen in Bezug auf das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft:

- Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der VIVATIS und efko
- Konzernrichtlinien und Vier-Augen-Prinzip
- Operational Excellence Initiative mit Reifegradentwicklung bei VIVATIS
- Interne und externe Audits
- Zertifizierungen in der VIVATIS (ISO 14001, ISO 50001 etc.)

### Wiederverwendende Nahrungsmittelreste

Durch die gesetzten OpEx-Maßnahmen in den VIVATIS-Unternehmen werden zum einen Nahrungsmittelabfälle gering gehalten und zum anderen Prozessschritte so weit optimiert, damit in den Bereichen Produktion, Lager und Logistik keinesfalls wertvolle Rohstoffe und Verpackungen verschwendet werden. Dies wird auch bei efko sichergestellt.

Bei Überschüssen (aus Produktion und Lager) werden wiederverwendende Nahrungsmittelreste karitativen Organisationen zur Verfügung gestellt. Die neue Verpackungsverordnung in Österreich und die damit verbundenen internen Bestrebungen verstärken die Abfalltrennung im Wertstoffbereich und sorgen so für höhere Recyclingquoten.

Bei den Verpackungen wird in den nächsten Jahren ein verstärkter Fokus auf den Anteil aus nachhaltigen Primärverpackungsmaterialien sowie auf einen höheren Anteil an Sekundärrohstoffen und somit auf einen höheren Recyclinganteil gelegt. Aufgrund der Vielzahl an Verpackungen im Konzern können hier noch keine genaueren Zahlen angeführt werden, dies streben wir bis 2025 an.

### Vermeidung von Lebensmittelverschwendung

Die Reduktion von Lebensmittelverschwendung in den Bereichen Produktion, Lager und Logistik wird bei VIVATIS durch die konzernweit ausgerollte Operational Excellence Initiative sichergestellt und wie bei efko durch interne Konzernrichtlinien und durch regelmäßiges Reporting diverser Kennzahlen unterstützt. Ziel ist es, Verluste und Verschwendungen schneller zu erkennen, zu beheben bzw. zukünftig gänzlich vermeiden zu können. Die hohe Verarbeitungsquote von regionalen Rohstoffen und Verpackungen leistet einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz bei VIVATIS und efko. Durch interne Vorgaben aufgrund einer EU-Verordnung werden VIVATIS und efko in Zukunft verstärkt Lebensmittelverpackungen aus nachhaltigen Rohstoffen einsetzen, ohne dabei die Produktsicherheit zu gefährden.

### Wirksamkeit der Maßnahmen

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird dabei mit folgenden Kennzahlen gemessen:

- Anteil biogener Abfälle
- Anteil Regionalität der eingesetzten Rohstoffe und Verpackungen
- Recyclingquote Verpackungen

Die Überwachung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgt anhand folgender Verfahren:

- Operational Excellence Initiative mit Reifegradentwicklung bei VIVATIS (Managementgrundsatz)
- Risikobeurteilung im Rahmen des Risikomanagementprozesses (jährlich)
- Operative Projektbesprechungen mit den Standorten (monatlich)
- Laufendes Kennzahlenmonitoring (Controlling)
- Offenlegung im Nachhaltigkeitsbericht (jährlich)

Detaillierte Basiserhebungen und Zielsetzungen für die konkreten Kreislaufwirtschaftsziele (inklusive Zwischenziele) sowie dementsprechende Maßnahmen werden bis 2025 in der VIVATIS und bis 2026 in der efko erarbeitet.

### Regionale Rohstoffe

Der hohe Anteil an regional bezogenen Rohstoffen und Verpackungen soll in der VIVATIS gehalten und wenn möglich sogar ausgebaut werden. In der efko wird aufgrund der Eigentümerstruktur bereits jetzt ein wesentlicher Anteil der Rohstoffe aus regionalen Quellen bezogen. Bei VIVATIS soll der niedrige Anteil an biogenen Abfällen in Bezug auf die vertriebsmäßig abgesetzten Wareneinheiten gehalten werden.

Die Recyclingquoten bei den Verpackungen gilt es gemäß dem Stufenplan der EU-Vorgaben bis 2030 zu erfüllen.

### 6.2.4. Touristik

BTU bekennt sich zur Nachhaltigkeit als Teil ihrer Unternehmenskultur. Diese Ausrichtung wird auch unternehmensintern gelebt, so etwa in der Müllreduktion oder in der weitestgehenden Plastikvermeidung durch ein etabliertes Recyclingsystem. Dies ist auch Teil unseres Code of Conduct.



## Zertifizierung und Maßnahmen

Eine Integration der BTU ins Umwelt- bzw. Energiemanagementsystem der Raiffeisenlandesbank OÖ wird angestrebt.

Bei den Büromaterialien wird auf möglichst schonenden Verbrauch, Herstellung aus Recyclingmaterial und Nachhaltigkeit geachtet. Beispielsweise stammt der Zellstoff unserer Papierhandtücher und anderer Hygienematerialien aus Recyclingpapier. BTU setzt bei Werbemitteln auf Nachhaltigkeit, so wurden 2022 Saatkugeln für Wildblumen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kundinnen und Kunden verteilt, um Bienen und anderen nektarsuchenden Insekten Nahrung zu bieten. Zu Weihnachten wurden Glasflaschen mit Bambusverschluss verschenkt. Zur Senkung des Papierverbrauchs wird an der Realisierung eines papierlosen Büros gearbeitet. Durch den Einsatz von elektronischen Signaturen soll das manuelle Handling von Papierrechnungen deutlich reduziert werden.

An den Standorten sind Mülltrennungssysteme eingerichtet, um Papier, Glas, Metall und Plastik dem Recycling zuzuführen. Bei Putz- und Reinigungsmitteln wird Wert auf deren Umweltverträglichkeit und die Möglichkeit biologischen Abbaus gelegt. Zur Reduktion des Tonerverbrauchs sind die Druckereinstellungen der Mitarbeiter auf „Toner sparen“ voreingestellt. Für die dennoch anfallenden leeren Toner-Cartridges bietet der Druckerhersteller eine kostenlose, einfache und umweltfreundliche Methode fürs Recyceln an. Dieses erfolgt ohne Deponieabfälle, da alle Teile von jeder zurückgegebenen Tonerpatrone wiederverwendet oder recycelt werden.

## 6.2.5. Kennzahlen und Beschreibungen

### Eingesetzte Materialien

Material	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik	Gesamt (t)
Eingesetztes Material (t)	31,04	77,69	15,91	1.036.038,97	3,65	1.036.136,22

Tabelle 12 Eingesetzte Materialien

Die Berechnungsbasis bezieht sich auf Papier (Kopierpapier und Druckpapier) und Büromaterial der Raiffeisenlandesbank OÖ. Das Papier wurde gewogen. Bei Büromaterial wurden vom Einkaufsbetrag 10 % angesetzt. Das eingekaufte Papier ist in der Raiffeisenlandesbank OÖ zu 100 % recyceltes Papier.

Bei den anderen Unternehmen wurden die Verbräuche von Kopierpapier und Büromaterial nicht direkt erhoben. Für die Ermittlung wurden die durchschnittlichen Verbrauchswerte von Kopierpapier und Büromaterial der Raiffeisenlandesbank OÖ je Person (VZÄ) herangezogen und auf den Personalstand (VZÄ) des Unternehmens hochgerechnet. Im Branchen-Cluster Immobilien werden die Verbräuche im Zuge von Bau- und Reparaturtätigkeiten nicht erhoben. Im Branchen-Cluster Nahrungsmittel bezieht sich das Gewicht auf die Gesamtmenge der eingekauften Produktionsmaterialien.

### Angefallener Abfall

Abfall	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungsmittel	Touristik	Gesamt (t)
Abfall gesamt (t)	174,65	368,76	44,21	12.302,90	10,16	12.726,03
davon gefährlicher Abfall (t)	1,54	3,24	0,51	4,05	0,12	7,91
davon ungefährlicher Abfall (t)	173,11	365,52	43,70	12.298,85	10,04	12.718,12

Tabelle 13 Abfall

Im Teilkonzern Nahrungsmittel wurden Realdaten herangezogen. Für die restlichen Teile wurden Realdaten herangezogen, wenn diese vorlagen. Die Menge der verschiedenen Abfallarten wurde am Hauptstandort je Vollzeitäquivalent erhoben. Diese wurde für Unternehmen, bei denen keine Realdaten vorlagen, auf die entsprechende Mitarbeiterzahl hochgerechnet. Im Branchen-Cluster Immobilien wurde kein Abfall aus externer Bautätigkeit berücksichtigt.





**ALS GASTGEBER DES ERSTEN  
„RAIFFEISEN BUNDES-  
KONGRESSES FÜR DIVERSITÄT  
UND CO-KREATION“ SETZTEN  
WIR MIT ALLEN TEILNEHMENDEN  
EIN STARKES ZEICHEN FÜR  
VIELFALT.**

## 7. MENSCH IM MITTELPUNKT

Die Raiffeisenlandesbank OÖ strebt nach einem soliden und langfristigen Unternehmenserfolg. Dabei verfolgt sie einen konsequenten Wachstumskurs. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte widmet sie sich dem Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich. Die nachstehenden Ausführungen zu den wesentlichen drei Handlungsfeldern sollen Einblick in das Verständnis von Nachhaltigkeit gewähren und eine Zusammenfassung der Fortschritte im vergangenen Jahr darstellen.

Als Arbeitgeber von rund 7.000 Menschen im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ trägt dieser eine enorme Verantwortung für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur in Oberösterreich, sondern über die regionalen Grenzen hinweg. Der Raiffeisenlandesbank OÖ ist es ein zentrales Anliegen, weiterhin Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten und positive sozio-ökonomische Impacts für die Kernregionen zu schaffen. Die aktive Einbindung der eigenen Mitarbeiter stärkt das Bewusstsein für die Sinnstiftung des persönlichen Tuns und die Bindung an das Unternehmen.

In der Raiffeisenlandesbank OÖ und den ausgewählten Töchtern (KAG, ILG-Landesgesellschaften Österreich und Deutschland, RVM, RVD, RVB, af AG und Real-Treuhand) gibt das Personalmanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ die Richtlinien und Personalstandards vor und bietet als Begleiter und professioneller Servicedienstleister das gesamte Leistungsspektrum zu allen Personalthemen an.

Bei wesentlichen Tochterunternehmen (ILG-Landesgesellschaften Tschechien, Kroatien, Rumänien, Polen, OÖ Wohnbau, efko, VIVATIS, RAITEC, PFH und BTU) gibt es selbstständige Personalabteilungen, um auf die branchenspezifischen Gegebenheiten im Hinblick auf Bedürfnisse der Mitarbeiter besser eingehen zu können. Hier erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung und den Personalverantwortlichen, um bei wesentlichen Themen einen einheitlichen Standard zu gewährleisten und den Erfahrungsaustausch sicherzustellen. Es gibt hier aber keine direkte Richtlinienkompetenz.

Mit allen Tochterunternehmen erfolgt ein regelmäßiger Austausch über aktuelle Themen und Schwerpunkte der Personalarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen und bei einem gemeinsamen Führungskongress. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, den Spagat zwischen einer einheitlichen Unternehmenskultur, Wertewelt und Arbeitsumfeld für den Konzern bei gleichzeitiger Wertschätzung für die Eigenheiten und Spezifika der Töchter zu schaffen, um Raum für Entwicklung in allen Einheiten und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen.

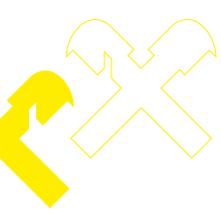
### 7.1. Finanzdienstleistungen

Das Personalmanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ ist dem Vorstandsbereich des CEO zugeordnet und sieht sich als kompetenter Partner und Zukunftsgestalter in Personal- und Kulturthemen. Durch Kompetenzbündelung liefert das Personalmanagement individuelle, effiziente und effektive Angebote für Personalentwicklung und -administration im Konzern und schafft durch das Leistungsportfolio Zeitersparnis, Wissensvorsprung, Rechtssicherheit, bestes Preis-Leistungs-Verhältnis und innovative Lösungen. Personalmanagement befähigt die Organisation hinsichtlich qualitativer Kompetenzen, sodass das nötige Know-how zeitgerecht in ausreichender Kapazität zur Verfügung steht, um das Ziel „Home of Financial Intelligence“ der Geschäftsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ zu erreichen.

#### Personalstrategie

Die mit dem Betriebsrat abgestimmte Personalstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ ist direkt abgeleitet aus der Geschäftsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ und fokussiert sich auf alle relevanten Personal- und Kulturthemen, die zur Erreichung unserer Vision „Home of Financial Intelligence“ und den damit verbundenen strategischen Zielen erforderlich sind. Die zukunftsorientierten Werte bilden das Fundament und sind die Grundlage für das Handeln. Darauf aufbauend sind das Hinterfragen bestehender Regeln und das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung und Optimierung Treiber für unsere „Operationale Exzellenz“. Die zielgerichtete Befähigung der Organisation durch die Entwicklung bestehender Mitarbeiter und die Rekrutierung neuer Mitarbeiter stellt einen wesentlichen Baustein der Zukunftsfähigkeit dar. Die aktive Transformation der Zusammenbeitskultur ist die Voraussetzung für das Zielbild „Best Place to Work and Grow“.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist als Regionalbank, ihre Tochterunternehmen ausschließlich in Mitteleuropa, tätig, wo grundsätzlich hohe arbeits- und sozialrechtliche Standards gelten. Probebefristungen bei Eintritten werden dazu genutzt, um den „Fit“ der neuen Mitarbeiter mit dem Unternehmen sicher zu stellen. Klassische befristete Arbeitsverhältnisse werden in der Raiffeisenlandesbank OÖ nur in Ausnahmefällen geschlossen (z. B. Trainees). Darüber hinaus wurden mit Jahresende 2022 alle Mitarbeiter in ein direktes Dienstverhältnis zur Raiffeisenlandesbank OÖ übernommen, die davor über das unternehmens-eigene Personalleasingunternehmen beschäftigt waren.



## Leitsatz – Attraktiver Arbeitgeber

Arbeitgeberattraktivität ist für die strategische Weiterentwicklung der Raiffeisenlandesbank OÖ eine zentrale Herausforderung. Der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte wird immer größer. Neben Arbeitsinfrastruktur und Karriereoptionen sind unsere Werte – als gelebter Teil der Unternehmenskultur – ein entscheidender Erfolgsfaktor. Die zeitgemäß interpretierten genossenschaftlichen Grundsätze von Friedrich Wilhelm Raiffeisen sind die Grundlage für unser Handeln. „Was der Einzelne nicht vermag, das vermögen viele.“ Für diesen Leitsatz steht die Raiffeisenlandesbank OÖ seit ihrer Gründung ein: mit Hilfe zur Selbsthilfe, der Menschlichkeit und Nähe und einem hohen Maß an gesellschaftlicher Verantwortung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen für Eigenverantwortung, Kompetenz und Leistungsbereitschaft. Ein menschlicher Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden ist damit der stärkste und wichtigste Erfolgsfaktor. Die Verankerung gemeinsamer Werte, wie Chancengleichheit, soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit, spiegeln sich in der Zusammenarbeit auf Augenhöhe und in der Führung wider.

Dass die Raiffeisenlandesbank OÖ ein zuverlässiger Dienstgeber ist, äußert sich in der durchschnittlichen Dienstzugehörigkeit. Diese liegt bei knapp 13 Jahren. Das Durchschnittsalter liegt mittlerweile bei etwas über 40 Jahren.

## Leitsatz – Befähigung der Organisation

Um den zukünftigen Marktanforderungen aktiv zu begegnen und die personellen Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung der neuen Geschäftsfelder zu schaffen, verfolgt die Raiffeisenlandesbank OÖ ein ganzheitliches Befähigungskonzept. Hierzu ist es notwendig, Zukunftsmitarbeitende in der nötigen Qualität und Quantität zu gewinnen, bestehende Schlüsselkräfte weiterzuentwickeln und nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Ziel ist es, die Raiffeisenlandesbank OÖ als lernende Organisation auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen bestmöglich vorzubereiten.

## Leitsatz – Kulturtransformation

Eine passende Unternehmenskultur ist der kritische Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie und hat direkten Einfluss auf die Leistungsfähigkeit unserer Organisation. Die Werte und das Leitbild sind eine solide Basis, gewährleisten aber nicht, dass sich Kultur, Denkmuster und Verhalten ändern oder beeinflussen lassen. Die neuen Herausforderungen, die sich aus der Umsetzung der Geschäftsstrategie ergeben, machen es erforderlich, auch die Kultur aktiv weiterzuentwickeln. Um eine nachhaltige Transformation in Einstellung und Verhalten aller Führungskräfte und Mitarbeitenden zu ermöglichen, ist es notwendig, sinnstiftende Maßnahmen in der Entwicklung umzusetzen und gleichzeitig unterstützende Änderungen im Regelwerk der Raiffeisenlandesbank OÖ vorzunehmen. Die Transparenz, welche Kulturelemente beibehalten und welche erneuert werden sollen, ist Ausgangspunkt für eine effektive Kulturtransformation. Im Rahmen der Raiffeisenlandesbank OÖ HR-Strategieentwicklung wurden folgende Themenfelder als wesentlich identifiziert:

- Führungs- und Arbeitskultur
- Leistungsorientierung und Transparenz
- Kommunikation und Feedbackkultur
- Eigenverantwortung und Vertrauenskultur
- Lern- und Innovationskultur

## Ziele der Personalstrategie: Best Place to Work and Grow

Die nachhaltige und zukunftsorientierte Personalstrategie ist die Grundlage für die Wachstums- und Differenzierungsstrategie der Raiffeisenlandesbank OÖ. Gerade als zukunfts- und leistungsorientiertes Unternehmen und lernende Organisation sind wir attraktivster Arbeitgeber und Talentschmiede im Finanzdienstleistungssegment. Unsere Mitarbeitenden sind stolz auf die Raiffeisenlandesbank OÖ als Arbeitgeber und tragen durch konsequente Ergebnisorientierung zur Erreichung der Unternehmensziele bei. Im Jahr 2022 standen nachfolgende Themen und Maßnahmen im Mittelpunkt der operativen Personalarbeit.

## Chancengleichheit

Durch ein Programm zur Chancengleichheit sollen Frauen gezielt unterstützt und gefördert werden, mit dem Ziel, bis 2025 die Quote von Frauen in relevanten Führungs- und Fachpositionen zu verdoppeln.

## Personalpolitische Anreizsysteme zur Förderung der Nachhaltigkeit

Zu diesen Maßnahmen zählen u. a. die Teuerungsprämie mit Verwendungsempfehlungen im Sinne der Nachhaltigkeit sowie attraktiv gestaltete Konditionen für nachhaltige Mobilitätsinvestitionen (z. B. LeaseMyBike).

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Mehr zum Kinderbetreuungsangebot der RLB OÖ AG

Es werden bereits eine Reihe von Leistungen, die Mitarbeiter dabei unterstützen, Beruf und private Verpflichtungen sinnvoll zu vereinbaren, angeboten. Dieses umfangreiche Angebot wurde 2020 mit der Erweiterung unseres zweisprachigen Kinderbetreuungsangebotes (Krabbelstufen- und Kindergartenausbau: rund 60 Plätze) nochmals ausgebaut. 2022 wurden zusätzlich Maßnahmen zur Pflege von Angehörigen initiiert („Keep Balance“ in Kooperation mit dem Hilfswerk). Seit 2009 führen wir das Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Sicherung zukünftiger Talente

2021 starteten wir hier Initiativen für die frühzeitige Rekrutierung von Talenten bereits während des Studiums (TZ-Studierende), 2022 startete ein neues Traineeprogramm. Über diese Maßnahmen sind 2022 insgesamt rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Raiffeisenlandesbank OÖ eingetreten.

## Homeoffice und Arbeitszeitmodelle

Die Raiffeisenlandesbank OÖ unterstützt ihre Mitarbeiter durch das Angebot von flexiblen und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen (Homeoffice, Gleitzeit, in vielen Bereichen keine Kernzeiten, Altersteilzeit). Teilzeitmodelle basieren auf Freiwilligkeit und werden über die Elternzeit hinausgehend auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend verlängert. Es entstehen den Mitarbeitern keine Nachteile im Hinblick auf Einbeziehung in Pensionskasse, Prämien u. Ä. Es gibt keine Fälle von nicht-garantierten Arbeitszeiten.

Im Zuge der Pandemie wurde die Möglichkeiten von Homeoffice gesteigert. 2022 hat sich die Homeoffice-Quote (Verhältnis von Arbeitszeit im Homeoffice zu geleisteter Arbeitszeit) bei rund 30 % gefestigt, es konnten somit nachhaltig die Pendlerkilometer reduziert werden und ein positiver Beitrag zu mehr Flexibilität geleistet werden.

## Gesundheit und Beruf

Die Raiffeisenlandesbank OÖ stellt zur Steigerung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiter eine Reihe an attraktiven Angeboten zur Verfügung. Dieses Angebot umfasst einen eigenen Betriebspsychologen, Betriebsärzte, vielfältige Bewegungsprogramme, gesundes Essen, Betriebsfahrräder, Gesundheitssessel und Vorträge. Das Programm wird laufend adaptiert und erweitert. 2021 erhielt die Raiffeisenlandesbank OÖ erstmals das Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung.

## Führungskräfte Ausbildungsoffensive

Basierend auf dem Themenschwerpunkt „Führung“ in den Projekten Lead 25 (Raiffeisenlandesbank OÖ) und RBG OÖ 2025 (OÖ Raiffeisenbanken) wurden Ansätze zum Thema Leadership erarbeitet. 2022 lag der Fokus entsprechend auf einem erweiterten Aus- und Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte, zusätzlich zum klassischen Bildungsangebot. Gerade in schnelllebigen, von Veränderung und Wandel geprägten Zeiten besteht intensiver Führungsbedarf, um Orientierung zu geben und eine Vertrauenskultur zu etablieren, in der Mitarbeitende ihre Potenziale entfalten und sich aktiv einbringen können.

## Recruiting & Employer Branding

Die Raiffeisenlandesbank OÖ möchte der attraktivste Arbeitgeber in der Region sein. Um diesem Ziel gerecht zu werden, wurde die Employer Branding-Kampagne #LebeTeamRaiffeisenOberösterreich ins Leben gerufen. Unter dem Motto:

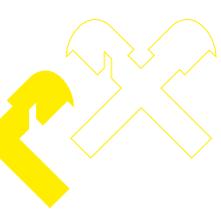
- wir leben Raiffeisen
- wir leben Oberösterreich
- wir gestalten die Welt, in der wir leben

wurde der neue kraftvolle Auftritt 2021 und 2022 initiiert. Für diese Kampagne, die Recruitingprojekte und das operative Recruiting umfasst, erhielt die Raiffeisenlandesbank OÖ die Auszeichnung „Best Recruiters in Gold“ und den kununu Titel „Top Company 2022“.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ veranstaltet in Kooperation mit Talente Oberösterreich, der JKU Linz und der FH-Steyr regelmäßige Vorträge und Weiterbildungen zu branchenspezifischen Themen für junge zukunftsfähige Potenzialträger.

## Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Mitarbeiterzufriedenheit zu ermitteln und die Mitarbeiterbindung zu stärken, werden regelmäßig Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen durchgeführt.



Die wichtigsten Ergebnisse aus 2022 zu den Themenfeldern Zufriedenheit und gelebte Werte stellen sich wie folgt dar.

- Die absolute Mehrheit der teilnehmenden Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ ist mit dem allgemeinen Betriebsklima im Unternehmen zufrieden (64 % vergeben Note 1 oder 2 auf fünfteiliger Notenskala).
- Für das Betriebsklima im eigenen Geschäftsbereich vergeben 35 % Note 1 für „sehr zufrieden“ und weitere 38 % Note 2.
- Das Betriebsklima im eigenen genauen Einsatzgebiet (Aufgabenpaket) wird von diesen drei Dimensionen am besten bewertet. Hier zeigen sich 51 % sehr zufrieden (Note 1) und 33 % zufrieden (Note 2).
- Etwa ein Viertel ist allgemein mit den Arbeitsbedingungen in der Raiffeisenlandesbank OÖ sehr zufrieden (24 % Note 1), mit den Arbeitsbedingungen im Geschäftsbereich sind ähnlich viele der Befragten sehr zufrieden (28 % Note 1).
- Gründe für die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Geschäftsbereich sind vorrangig die Flexibilität bzw. die flexiblen Arbeitszeiten und die Kollegialität und gute Zusammenarbeit (je 21 %).
- Die folgenden Werte werden sehr stark im direkten Kontakt mit Kollegen gelebt (jeweils Note 1): Verlässlichkeit (53 %), Vertrauen, Verantwortung und Flexibilität (je 48 %).
- Die teilnehmenden Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ finden vor allem, dass von den Führungskräften in ihrem Geschäftsbereich Verantwortung (53 %), Verlässlichkeit und Vertrauen (je 51 %) gelebt werden.

## Mitarbeiterbindung durch Aus- und Weiterbildung

Um die Mitarbeiterbindung zu stärken und gleichzeitig die „Lern- und Innovationskultur“ als wichtigen Eckpfeiler der Personalstrategie zu fördern, wurde 2022 die Zukunftsakademie ins Leben gerufen. Es handelt sich dabei um eine hochkarätige Innovationsausbildung. Die Teilnehmenden haben nicht nur die Möglichkeit, eine Design Thinking-Ausbildung und das Stanford-Programm „Innovation & Entrepreneurship“ zu absolvieren, sondern dieses Wissen auch aktiv in der Raiffeisenlandesbank OÖ im Rahmen von Innovationsprojekten anzuwenden. Die erste Akademie startete im Juni 2022 und läuft bis November 2023.

Einblicke und  
Erfahrungen  
ins Modell  
„Bildungsteilzeit“



2022 wurde darüber hinaus zehn Mitarbeitern im Sinne der Zukunftsvision des „Home of Financial Intelligence“ proaktiv eine Weiterbildung in ausgewählten Studienrichtungen ermöglicht.

## Aus- und Weiterbildung

Raiffeisen Oberösterreich hat „Lebenslanges Lernen“ in der Bildungsstrategie fest verankert. Ein laufend – den Anforderungen entsprechend – adaptiertes, klar strukturiertes Bildungsangebot (sowie Prüfungs- und Creditsystem) sichert eine fundierte Ausbildung sowie laufende Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Raiffeisen Oberösterreich in vier verschiedenen Kompetenzbereichen:

- Fachkompetenz: 120 Formate
- Methodenkompetenz: 62 Formate
- Führungskompetenz: 12 Formate
- Persönliche Kompetenz: 22 Formate

Die Wissensvermittlung erfolgt je nach Zielsetzung und Inhalt entweder im Rahmen von mehrmoduligen Kursen/Lehrgängen, halb- bis mehrtägigen Seminaren/Workshops/Online-Seminaren/Hybrid-Veranstaltungen oder über die raiffeiseneigene e-Learning-Plattform „learning@raiffeisen“ (mittels webbasierten Trainings, Videos, Live-Sessions und Skripten). Im Jahr 2022 konnten 12.834 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen von 1.212 Veranstaltungen verzeichnet werden. Die Teilnehmerstruktur gestaltet sich wie folgt:

- 44,8 % Raiffeisenlandesbank OÖ
- 50,8 % Raiffeisenbanken
- 3,5 % Tochterunternehmen der Raiffeisenlandesbank OÖ
- 0,9 % andere (z. B. Raiffeisenverband etc.)

Die Anzahl an organisierten Veranstaltungen hat wieder das Vor-Corona-Niveau erreicht, bei einer neuen maximalen Teilnehmeranzahl. Zu erwähnen ist, dass Tochterunternehmen die Bildungsmaßnahmen nur teilweise über die Personalentwicklung der Raiffeisenlandesbank OÖ organisieren und durchführen.

Die Lernplattform ermöglicht den Mitarbeitern orts- und zeitunabhängiges Lernen sowie einen Einblick in die persönliche Bildungshistorie mit allen bereits absolvierten Veranstaltungen und Prüfungen. Das Design gewährleistet so auch eine einfachere Bedienbarkeit auf mobilen Endgeräten.

Ebenso bewährt und bereits langjährig Teil des Ausbildungskonzepts der Raiffeisenlandesbank OÖ ist die Verschränkung von Präsenzveranstaltungen mit dem e-Learning-Angebot, das sogenannte „Blended Learning“.

Über das standardisierte Bildungsangebot hinaus werden seitens der Personalentwicklung auch laufend individuelle, maßgeschneiderte Programme (Coachings, Workshops, Inhouse-Trainings) entwickelt. Diese sogenannten Inhouse-Seminare stellen mittlerweile mehr als 60 % des gesamten Leistungsportfolios dar. Ziel ist, Mitarbeitende sowie gesamte Abteilungen im sich rasch ändernden Umfeld bestmöglich mit flexiblen, auf die konkreten Anforderungen zugeschnittenen Formaten zu unterstützen. Die Vermittlung der Fach- sowie Methodenkompetenz (IT, Verkauf) erfolgt zum größten Teil durch eigene Mitarbeiter der jeweiligen Fachabteilungen. Darüber hinaus erforderliches, spezielles Fach-Know-how wird durch den Besuch von externen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch ausgewählte Mitarbeiter abgedeckt. Dabei wird großer Wert auf eine fundierte Ausbildung im Bereich der Wissensvermittlung gelegt, welche durch eigene „Train-the-Trainer“-Module sichergestellt wird. Um auch Input und Sichtweisen von außen zu erhalten, wird insbesondere im Bereich der Führungskompetenz sowie persönlichen Kompetenz auf das Know-how externer Kooperationspartner gesetzt.

### **Weitere Digitalisierung in der Personalentwicklung: „Bildung goes Online“**

Die letzten Jahre beeinflussten und veränderten praktisch alle unsere Lebensbereiche, so auch unsere Aus- und Weiterbildung. Dadurch wurden im Bildungsberreich vermehrt Akzente auf Digitalisierung gesetzt:

Die **Bankfachausbildung** (Grundausbildung und Weiterbildungen) findet mittlerweile zu 100 % online statt. Ebenso wurden die Berufsbildzertifizierungen unter speziellen Rahmenbedingungen vor Ort online ermöglicht. Nachdem sich im Vorjahr der Bedarf an e-Learning-Produktionen, d. h. Videos, webbasierte Trainings und Live Sessions fast verdoppelt hat, hält sich dieser Wert weiterhin auf einem hohen Niveau. Neben den Eigenproduktionen werden tausende Lernnuggets zu aktuellen Themen auf einer externen Lernplattform im Konzern zur Verfügung gestellt. Neben der großen zur Verfügung gestellten Themenvielfalt werden die hohe zeitliche Flexibilität, das selbstgesteuerte Lernen, keine vorhandenen Einstiegshürden und keinerlei Teilnehmerbegrenzungen als Mehrwert aufgezählt. Persönlichkeits- und Methodenseminare werden situationsabhängig schrittweise digitalisiert oder im hybriden Format angeboten.

Diese Umstrukturierung trägt darüber hinaus zur Schonung der Ressourcen bei, da Fahrtstrecken entfallen und dies zu einem geringeren Zeitaufwand bei den Teilnehmenden führt oder beispielsweise Schulungsinhalte digital aufbereitet werden und damit langfristig zur Verfügung stehen.

### **Mitarbeitergespräch**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitergespräch i. S. e. Entwicklungs- und Feedbackgesprächs. Ein Leitfaden ist für alle Mitarbeiter und Führungskräfte online verfügbar. Die Anzahl der durchgeführten Gespräche wird nicht erhoben, die Dokumentation obliegt den Gesprächsteilnehmern. Im Rahmen der Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung haben in diesem Zusammenhang 81 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angegeben, konstruktives Feedback zu erhalten (Note 1 oder 2 auf fünfteiliger Notenskala).

### **Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen**

Mit der Arbeitnehmervertretung gibt es einen regelmäßigen Austausch zu strategischen und operativen personalpolitischen Themenstellungen. Der Austausch zwischen Betriebsrat und Vorstand findet quartalsweise, der Austausch mit dem Leiter Personalmanagement monatlich statt. Konkrete Anlassfälle werden unmittelbar behandelt. Eine Mindestmitteilungsfrist, die Angestelltenvertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor signifikante betriebliche Veränderungen umgesetzt werden, ist in dieser Form nicht definiert.

### **Ziel der Arbeitssicherheit**

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung für leistungsfähige Mitarbeiter. Ziel unserer Arbeitssicherheit und unseres Gesundheitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle sowie physische und psychische arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

Im Zuge der Pandemie haben wir die Möglichkeiten von Homeoffice gesteigert, es konnten somit die Pendlerkilometer reduziert werden und ein positiver Beitrag zu mehr Flexibilität geleistet werden.

### **Betriebliche Leistungen**

Es bestehen keine Unterschiede nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. Die Leistungen, die Mitarbeitern gewährt werden, sind zwischen den im Nachhaltigkeitsbericht umfassten Unternehmen vor allem zwischen den verschiedenen Branchen unterschiedlich.



## Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Ein „Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ nach DIN ISO 45001 wurde nicht eingeführt, aber es werden die in den jeweiligen Ländern geltenden gesetzlichen Anforderungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz erfüllt und darüber hinaus ein Schwerpunkt auf die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden gelegt. So ist es ein Ziel der Personalstrategie, durch attraktive Incentive-Modelle unter anderem im Bereich der Gesundheit unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Die Raiffeisenlandesbank OÖ erhielt das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung für die Dauer von drei Jahren (2022–2024). Dieses wird jährlich vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (Netzwerk BGF) an Unternehmen verliehen, die sich mit Projekten zur Förderung der Gesundheit der Belegschaft besonders auszeichnen. Zu den gesetzlichen Grundlagen im Bereich Arbeitnehmerschutz gehören in Österreich: Arbeitnehmerschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Homeoffice-Gesetz, Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente. Wesentliche Bestimmungen in Deutschland sind das Arbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Sozialgesetzbuch Fünftes Buch, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz. Die in Österreich und Deutschland verantwortlichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind die Sicherheitsfachkräfte, die Arbeitsmediziner, der Arbeitspsychologe, die Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen. Mit Ausnahme der Betriebsräte und der Sicherheitsvertrauensperson sind diese nicht bei der Organisation angestellt. Im Jahr 2022 nutzten zwei Mitarbeiter die Möglichkeit einer Hospizkarenz oder einer Pflegekarenz.

Von den Arbeits- und Sicherheitsbestimmungen zur Gänze erfasst sind alle Angestellten in der Ausübung ihrer Aktivitäten (auch während Dienstreisen und Seminaren) an allen Arbeitsplätzen. Konzernfirmen am Standort unterliegen denselben Arbeits- und Sicherheitsbestimmungen und somit sind Mitarbeiter von Konzernfirmen, die in der Raiffeisenlandesbank OÖ eingesetzt sind, den Mitarbeitenden der Raiffeisenlandesbank OÖ gleichgestellt. Für Fremdfirmen gilt folgende Regelung: Vor Beginn eines Einsatzes wird durch den zuständigen Projektleiter die beauftragte Firma kontaktiert und über geltende Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften im Betrieb informiert. Die beauftragte Firma ist verpflichtet, ihren Arbeitnehmer vor Einsatzbeginn in der Raiffeisenlandesbank OÖ über diese Standards (z. B. zum Umgang mit Maschinen, Lärm, Einhaltung gesetzlicher Arbeitnehmer-Schutzvorschriften etc.) zu informieren und sich die Einhaltung der Standards schriftlich von jedem eingesetzten Arbeitnehmer bestätigen zu lassen. Dies betrifft vor allem Handwerker und Reinigungspersonal. Für externe Prüfer, die im wesentlichen Büroarbeiten verrichten, gibt es diese Regelung nicht. Es gab sieben dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen.

## Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Arbeitgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und die Ergebnisse sowie durchzuführende Maßnahmen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten darzulegen. Die Identifizierung von Gefahren erfolgt routinemäßig im Rahmen der Arbeitsstättenevaluierung (erfolgt vor Inbetriebnahme einer Arbeitsstätte und nach wesentlichen Änderungen wie z. B. Umbauten durch die Präventivfachkräfte), durch sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Begehungen, im Rahmen von Arbeitsschutzausschüssen mit Teilnahme von Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologe, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauensperson und Vertretern des Arbeitgebers und durch Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit bzw. durch die Durchführung einer Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Darüber hinaus besteht eine Meldepflicht von Mängeln und Gefahrenstellen für alle Mitarbeitenden. Insbesondere werden bei Begehungen und Arbeitsstättenevaluierungen berücksichtigt:

Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätten (Ergonomie), Gestaltung und Einsatz von Arbeitsmitteln, Verwendung von Arbeitsstoffen, Gestaltung der Arbeitsplätze (Bildschirmarbeit), Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge, Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.

Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren werden besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer (Schwangere, Lehrlinge) sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation berücksichtigt. Anlassbezogen erfolgt nach Meldung von Unfällen und Beinaheunfällen eine Evaluierung durch die Sicherheitsfachkraft oder den Sicherheitsbeauftragten. Bei Banküberfällen entstehen Gefährdungen im Bereich der physischen Sicherheit, die vor allem die Mitarbeitenden in den Bankstellen betreffen. Diesbezüglich ist ein eigenes Sicherheitskonzept für Bankstellen implementiert. Diese Gefährdungen werden regelmäßig durch die Stabstelle Sicherheit in Zusammenarbeit mit Behörden und Fachexperten evaluiert.

Eine Meldung von arbeitsbedingten Gefahren und gefährlichen Situationen kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen: direkt an die Sicherheitsfachkraft, an das „Info-Center“ (Meldestelle für haus- und sicherheitstechnische Anfragen und Notfälle, durchgehend physisch besetzt und telefonisch erreichbar) oder auch vertraulich über den Betriebsrat oder die Sicherheitsvertrauensperson. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen sind somit die Möglichkeit, dies anonym zu melden und ein gesetzlich vorgesehener Motivkündigungsschutz.

Es sind hierzu interne Richtlinien und Verfahren vorhanden – gesetzlich der Motivkündigungsschutz und das Recht zur Einbeziehung des Betriebsrats.

Arbeitsunfälle sind dem Personalmanagement zu melden, sollte der dadurch hervorgerufene Krankenstand länger als drei Tage dauern, erfolgt eine Meldung an die AUVA. Details und Umstände zum Arbeitsunfall sind verpflichtend zu erfassen. Sind die Umstände unklar oder näher zu untersuchen, kann das Personalmanagement je nach Sachlage Präventivfachkräfte oder Sicherheitsbeauftragte mit der Ermittlung des unfallrelevanten Sachverhaltes beauftragen. Zur Verhinderung weiterer ähnlich gelagerter Unfälle werden geeignete Maßnahmen gesetzt (z. B. Anpassung Sicherheitsstandards, Nachunterweisung von Mitarbeitenden, Setzung von technischen/baulichen, organisatorischen Maßnahme oder Maßnahmen die Person betreffend – „TOP-Prinzip“).

### **Arbeitsmedizinische Dienste**

Die Raiffeisenlandesbank OÖ nimmt die Dienste von kompetenten Arbeitsmedizinerinnen und eines Betriebspsychologen mit anerkannten Qualifikationen und Zulassungen in Anspruch. Unter den Arbeitsmedizinerinnen gibt es auch eine Person mit Schwerpunkt auf Orthopädie. Erforderliche Unterweisungen am Arbeitsplatz oder Probleme durch Fehlhaltungen bei längerer Bildschirmarbeit können so durch präventive Beratung vermieden werden bzw. können bei Beschwerden medizinisch fachkompetent behandelt werden. Weiters stehen den Mitarbeiterinnen praktische Ärztinnen mit umfangreicher Berufserfahrung zur Lösung arbeitsmedizinischer Fragen und für kurzfristig erforderliche medizinische Unterstützung (Kreislaufprobleme etc.) zur Verfügung. Neben der Schwangerenberatung, Einstellungsuntersuchungen, Sehtests, Impfaktionen und ergonomischer Beratung am Arbeitsplatz bietet die Arbeitsmedizinerin auch Unterstützung bei Problemen mit Alkohol an. Termine können in der Arbeitszeit und sowohl persönlich als auch telefonisch abgehalten werden, wenn dies nach der Art der Konsultation möglich ist, und werden selbstverständlich absolut vertraulich behandelt. Die Arbeitsmedizinerinnen beraten aber auch den Arbeitgeber, die Sicherheitsvertrauensperson und den Betriebsrat in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung sowie der menschengerechten Arbeitsgestaltung im Betrieb.

### **Mitarbeiterbeteiligung und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die Beteiligung und Konsultation der Angestellten bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt auf vielschichtige Weise: Es erfolgt ein Dialog direkt mit den Angestellten im Rahmen der regelmäßigen Arbeitsplatzbegehungen durch die Sicherheitsfachkraft und die Arbeitsmedizinerin. Weiters besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an regelmäßigen Zusammenkünften mit dem Leiter Personalmanagement und Betriebsrat (= Mitarbeiterdialog). Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiger direkter Austausch mit den Mitgliedern des Betriebsrats als Mitarbeitervertreter. In anonymen Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit besteht die Möglichkeit, Probleme aufzuzeigen oder Lösungsvorschläge einzubringen. Darüber hinaus erfolgt eine formelle Beteiligung im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen und regelmäßig stattfindenden Arbeitsschutzausschusses.

Der Arbeitsschutzausschuss findet halbjährlich bzw. vierteljährlich (Deutschland) statt und die Angestellten sind durch den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauensperson (in Deutschland keine Sicherheitsvertrauensperson vorgesehen) in diesem Ausschuss vertreten. Die zu besprechenden Tagesordnungspunkte werden vorab von den Teilnehmern eingebracht, mögliche Maßnahmen besprochen und zum Teil auch vor Ort entschieden. Über die Umsetzung und die Wirksamkeit der Maßnahmen wird in der Folge beim nächsten Arbeitsschutzausschuss berichtet. Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen: Die Sicherheitsvertrauensperson und der Betriebsrat sind bei der Ausübung ihrer Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden und werden wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das Entgelt, die Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzungen. Weiters besteht ein gesetzlicher Kündigungs- und Entlassungsschutz für den Betriebsrat und die Sicherheitsvertrauensperson.

### **Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die Absolvierung des WBT „Sicherheit und Arbeitnehmer:innenschutz“ ist für alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend. Bei Lehrlingen erfolgt zusätzlich eine einstündige Präsenzschiulung zum Thema Arbeitssicherheit durch die Sicherheitsfachkraft im Rahmen des „Welcome Day“. Brandschutzunterweisungen erfolgen für neue Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz durch die Evakuierungsbeauftragten. Ausbildungen für die Ersthelfer (2-tägiger Basis- und 1-tägiger Auffrischkurs) und Evakuierungsbeauftragten (regelmäßige Löschtrainings und Informationen zum betrieblichen Brandschutz, Probe-Evakuierungen) finden statt. Die Schulungen sind für die Angestellten kostenlos und finden in der Arbeitszeit statt. Die Sicherheitsvertrauensperson erlernt die notwendigen fachlichen Voraussetzungen durch eine Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten an einem speziell für diese Ausbildung zertifizierten Institut (z. B. WIFI). Der Betriebsrat bildet sich laufend durch externe Schulungen fort, selbstverständlich auch im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Effektivität der intern (= im eigenen Bildungscenrer) abgehaltenen Schulungen wird unter anderem durch den Einsatz von Feedback-Bögen erhoben. Im externen Bereich wird ausschließlich mit renommierten Bildungsinstituten zusammengearbeitet.



## Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Es gibt die Möglichkeit, freiwillig einer Gruppen-Krankenversicherung beizutreten, dies wird von der Raiffeisenlandesbank OÖ finanziell unterstützt.

Angestellte werden umfassend bei der Bewältigung von Notfällen und sonstigen Situationen, die eine fachmännische psychologische Betreuung erfordern, unterstützt. Aus diesem Grund gibt es für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich professionelle Unterstützung bei dem Betriebspsychologen zu holen. Dies erfolgt absolut vertraulich und unkompliziert. So wurden von unserem Betriebspsychologen im Jahr 2022 über 100 Beratungsgespräche geführt. Aber auch in der Firmenzeitschrift „INTERN“ gibt er Tipps und Hinweise für die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz (01/22: Besprechungen als Produktivitätskiller – Meeting Overload; 02/22: Warum Burnout keine Privatangelegenheit ist – Ausgebrannt und erschöpft; 03/22: Diversität und Gleichberechtigung als Treiber für mentale Gesundheit – Der richtige Umgang mit Vielfalt; 04/22: „Altes Eisen“ oder tragende Säulen! – Altern im Berufsleben). Mit dem Gesundheitsprogramm VITA werden seit 2006 interessante Events und Vorträge organisiert. Seit der Pandemie finden diese verstärkt online oder in Hybridform statt. Davon profitieren Kolleginnen und Kollegen aus Wien, Salzburg und Süddeutschland, die somit auch von zuhause aus teilnehmen können. Auch im Jahr 2022 wurde wieder ein Fokus auf Kompetenz- und Wissensvermittlung für gesundheitsförderndes Verhalten gelegt. (Hybrid-) Vorträge wurden z. B. zu folgenden Themen abgehalten: „Schläfst du schon oder grübelst du noch?“, „Gesunde Organe durch Bewegung“, „Die Wurzeln eines gesunden Immunsystems mit Hilfe der TEM“, Online-Training „Augengesundheit“. Über den Betriebsrat sowie den Betriebssportverein UNION Raiffeisen OÖ wird ein breites Sportangebot von Radfahren über Fitness bis hin zu Schwimmen oder Lauftrainings inkl. Team-Teilnahme an Marathons angeboten.

Für ein familienfreundliches Engagement und aufgrund der Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Raiffeisenlandesbank OÖ bereits vor über zehn Jahren zum ersten Mal mit dem Grundzertifikat zum Audit „berufundfamilie“ vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ausgezeichnet. Alle drei Jahre muss diese Zertifizierung im Rahmen einer Prüfung durch einen externen Unternehmensberater erneuert werden. Im Oktober 2021 wurde diese Audit-Prüfung erneut erfolgreich vom Projektteam Beruf & Familie der Raiffeisenlandesbank OÖ abgelegt und damit erneut mit dem Zertifikat zum Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Mit einer Reihe von Maßnahmen begleiten wir unsere Mitarbeiter durch verschiedene Lebensphasen und Herausforderungen. Besonders hervorzuheben ist ein eigener Betriebskindergarten mit Krabbelstube und alterserweiterter Kindergartengruppe „Sumsi's Learning Garden“ mit zweisprachiger Betreuung auf Deutsch und Englisch sowie flexiblen, an die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden angepassten Öffnungszeiten (in unmittelbarer Nähe zum Standort Linz, Europaplatz). Im Jahr 2022 lag ein besonderes Augenmerk auf pflegende Angehörige, es gibt auch die Möglichkeit, sich an eine Beratungshotline für pflegende Angehörige zu wenden (KEEP BALANCE Hilfswerk).

Am Standort Linz Europaplatz wird eine Betriebskantine mit GO-Vitalküche und Takeaway-Produkten angeboten. Wiedereingliederungsteilzeit bietet die Raiffeisenlandesbank OÖ aktiv an.

## Diversität und Inklusion

Die Konzernrichtlinie zum Thema Diversität & Inklusion wurde Ende 2022 veröffentlicht. Folgende Grundprinzipien sind darin definiert:

- Teilhabe an Entscheidungen und die persönliche Weiterentwicklung innerhalb der Raiffeisenlandesbank OÖ sind nicht von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe beeinflusst.
- Diversität (Vielfalt) und Inklusion (das Managen derselben) sind kein „nice to have“, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive unabdingbar.
- Chancengleichheit ist Ausdruck einer Werterhaltung und eines Menschenbildes, und findet seit jeher ihren Niederschlag im genossenschaftlichen Wert der Solidarität

## Maßnahmen gegen Diskriminierung

Der Raiffeisenlandesbank OÖ ist es wichtig, Diskriminierung jeglicher Art zu unterbinden. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Diskriminierungsvorfälle aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung oder nationaler oder sozialer Herkunft an Vertrauenspersonen in verschiedenen Positionen (z. B. Personalmanagement, Betriebsrat, Betriebspsychologie, Arbeitsmediziner, Führungskraft) zu melden.

Im Jahr 2022 wurde kein Fall gemeldet. Darüber hinaus gibt es im Sinne der Bewusstseinsbildung und Prävention regelmäßige Vorträge. 2022 wurden hier konkrete Projekte durch den Betriebspsychologen zum Thema „Sexismus“ in der Raiffeisenlandesbank OÖ umgesetzt.

## 7.2. Immobilien

Die RT agiert bezüglich „Mensch im Mittelpunkt“ in enger Abstimmung mit den bereits dargestellten Regelungen der Raiffeisenlandesbank OÖ. Deshalb beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen primär auf die OÖ Wohnbau.

Unattraktive Arbeitsbedingungen und fehlende Work-Life-Balance können zu Stress, Unzufriedenheit der Mitarbeitenden und damit zu einer geringeren Produktivität führen. Durch die steigenden Anforderungen der Kundinnen und Kunden hat sich schon aktuell die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden erhöht.

### Arbeitsmarkt und Vereinbarkeit Beruf und Familie

Dadurch kann es wiederum zu einer höheren Fluktuation kommen. Diese Entwicklungen können höhere Personalkosten sowie zusätzlichen Zeitaufwand für Neubesetzung verursachen. Ebenso sinkt die Zahl der Bewerbungen und die Positionierung als Arbeitgeber in der Immobilienbranche verschlechtert sich. Vor allem im Hinblick auf die Bewerbungslage drohen kurzfristige Auswirkungen, da die generelle Anzahl von Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt zurückgegangen ist. Unzufriedene Mitarbeitende können den Arbeitgeber schon aktuell schneller verlassen, da das Angebot am Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatzwechsel leichter ermöglicht. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Umfeld geschaffen, in dem sie gerne arbeiten und in dem sie sich entfalten und weiterentwickeln können. Die OÖ Wohnbau setzt seit Jahren auf Langfristigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist auch dafür zertifiziert. Spezielle Angebote wie das Kinderferienprogramm, äußerst flexible Arbeitszeiten und auch Homeoffice-Möglichkeiten sollen die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen.

### Weiterbildung und Unternehmenskultur

Gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg der OÖ Wohnbau. Unzureichende Weiterbildung und Schulung bei gleichzeitig steigendem Bedarf an neuen Kompetenzen für die Entwicklung zukunftsfähiger Gebäude kann langfristige Schäden auf mehreren Ebenen verursachen. Wenn das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gering ist, wird die Arbeit als stressiger empfunden, die Erledigung von Aufgaben dauert länger und die Qualität der Arbeit sowie die Motivation sinken. Die Unternehmenskultur ist nicht nur gekennzeichnet durch einen wertschätzenden und respektvollen Umgang innerhalb des Unternehmens, sondern auch mit den Stakeholdern. Dies setzt auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Vertrauen voraus. Mit einer einheitlichen Führungskräfteausbildung (Führen, Fordern, Coachen) wird versucht, Führungskräften ein einheitliches Führungsverständnis zu vermitteln, das sie bei ihren Tätigkeiten langfristig unterstützt. Mit einem Weiterbildungsangebot durch das für den gemeinnützigen Bereich zuständige PE-Institut und die Förderung von externen Aus- und Weiterbildungen (z. B. Verwalter, Baumeister etc.) stärken wir unsere Mitarbeiter für ihre Tätigkeiten.

### Policys und Richtlinien

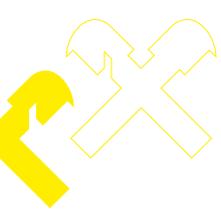
Richtlinien bestimmen Prinzipien, Rahmenbedingungen und Zielsetzungen für rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln, insbesondere auch die korrekte Ausübung von Prozessen durch unsere Mitarbeiter. Zu den wichtigen Richtlinien der OÖ Wohnbau zählen unser Leitbild, die Datenschutzrichtlinie und die IT-Richtlinien.

Die Vermeidung von Korruption ist für den Unternehmenserfolg ebenso von Belang wie für die Mitarbeitenden. Regelkonformes Verhalten ist für alle Mitarbeiter der OÖ Wohnbau im Verhaltenskodex festgelegt.

### Chancengleichheit und Arbeitssicherheit

Gleichbehandlung unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder körperlicher Beeinträchtigung ist selbstverständlich. Es wird schon jetzt auf Vielfalt und Leben in Chancengleichheit gesetzt und durch vielfältige Betriebsvereinbarungen sollen flexible Möglichkeiten geschaffen werden, Berufs- und Privatleben vereinbaren zu können. Die Besetzung von Stellen und die Auswahl von Führungskräften erfolgen nach sachlichen Kriterien, nach Anforderungsprofil der Position sowie Berufserfahrung und Zusatzqualifikation.

Die Mitarbeitergesundheit ist Voraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit. Deshalb haben Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit einen hohen Stellenwert. Es ist selbstverständlich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt bekommen, die den modernen Gesundheitsstandards entsprechen. Weiters wurden Personen für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Brandschutz sowie Erste Hilfe bei Notfällen bzw. ein Betriebsarzt implementiert. Alle Mitarbeitenden haben diesbezüglich Sicherheitsunterweisungen durch ihre Vorgesetzten bzw. durch die Personalabteilung erhalten.



## Aus- und Weiterbildung

Alle Mitarbeiter haben Einfluss auf den Erfolg der OÖ Wohnbau. Deshalb wird in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter investiert und ihre Qualifikation gefördert. Konkrete Fortbildungswünsche der Mitarbeitenden werden nach Möglichkeit umgesetzt. Das Weiterbildungsprogramm besteht aus verschiedenen Komponenten. Die Mitarbeiter können sich bei externen Seminaren und Kursen, internen bzw. konzernweiten Schulungen oder auch in Workshops weiterentwickeln. Seit 2021 hat sich die OÖ Wohnbau auch dem Corporate Governance Kodex des Verbandes der gemeinnützigen Bauvereinigungen angeschlossen. Verhaltensregelungen sowie jährliche Evaluierungen sind Bestandteil des Kodex.

## Internes Kontrollsystem

Daneben führt das Unternehmen schon seit Jahren ein internes Kontrollsystem, in dem bestehende Prozesse innerhalb des Unternehmens laufend evaluiert und adaptiert werden.

Alle Mitarbeiter erhalten bei Neueintritt Unterweisungen durch ihre Vorgesetzten bzw. durch die Personalabteilung. Gesetzliche Änderungen werden den Mitarbeitern in Mitarbeiterinfos umgehend per Mail mitgeteilt. Daneben gibt es seitens der Gesellschaft immer die Möglichkeit, Schulungen zu besuchen bzw. werden Schulungen angeboten.

## Mitarbeitergewinnung

Auch die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat eine große Bedeutung für das Unternehmen. Das Thema ist im Hinblick auf den demografischen Wandel und den anhaltenden Fachkräftemangel noch stärker in den Fokus gerückt. Um auf den demografischen Wandel zu reagieren, hat sich die OÖ Wohnbau entschlossen, die betriebliche Nachwuchsförderung vermehrt zu forcieren. 2022 wurden zwei Lehrlinge eingestellt, die im Beruf Immobilienkaufmann ausgebildet werden.

Für die Zukunftsfähigkeit der OÖ Wohnbau sind die Auswahl und der Einsatz der richtigen Mitarbeiter an den richtigen Stellen entscheidend. Wir wollen die besten Talente für die OÖ Wohnbau gewinnen und langfristig im Unternehmen halten. Sozialleistungen sind wichtige Faktoren für die Arbeitgeberattraktivität. Unsere Benefits werden deshalb ständig geprüft und erweitert. Die OÖ Wohnbau war einer der ersten Partner für Employer Branding bei karriere.at und präsentiert sich als Arbeitgeber mit Mitarbeitervideos und allen Benefits den Bewerbern im eigenen Unternehmensbereich.

# BENEFITS

2022

 <b>Aus-/Weiterbildung</b>	 <b>Barrierefreiheit</b>	 <b>betriebliche Altersvorsorge</b> <small>2,5% v. Kollektivvertrag</small>	 <b>Betriebsarzt</b>	<b style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ...</b>
 <b>Bildungskarenz/-auszeit</b>	 <b>Essenszuschuss</b> <small>€ 8,00 je Arbeitstag im Büro (ab 1.1.2023)</small>	 <b>flexible Arbeitszeiten</b> <small>Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit</small>	 <b>Gesundheitsmaßnahmen</b> <small>regelmäßige Seminare, Vorträge etc.</small>	
 <b>Getränke</b> <small>Kaffee und Tee gratis</small>	 <b>gute öffentliche Verkehrsanbindung</b> <small>Nähe zu Hbh. und Bushaltestelle</small>	 <b>Homeoffice</b> <small>max. 20% der Arbeitszeit</small>	 <b>Karenzmanagement</b> <small>Einbindung während Abwesenheit (Karenzfrühstück, ...)</small>	
 <b>Kinderbetreuung im Sommer</b> <small>Feriencamp (Kinder ab 7 Jahren) Ferienbetreuung (Kinder ab 2 Jahren)</small>	 <b>Mitarbeiterdarlehen</b> <small>bis zu 7 Monatsgehälter zinsfrei (max. € 7.800,-)</small>	 <b>Mitarbeiter-Events</b> <small>(Weihnachtsfeier, Sommerfest, Betriebsausflug, ...)</small>	 <b>Mitarbeitergeschenke</b> <small>zu Geburtstagen, Weihnachten, ...</small>	
 <b>Mitarbeiterkonditionen</b> <small>Handytarife, Bankkonditionen, ...</small>	 <b>Mitarbeiterrestaurant</b> <small>direkt im Haus Frühstück / Mittagessen</small>	 <b>Mitarbeitervergünstigungen</b> <small>bei div. Anbietern zwischen 5-30 %</small>	 <b>OÖ Wohnbau Botschafter</b> <small>€ 300 Gutscheine bei erfolgreicher Vermittlung eines neuen MA</small>	
 <b>Parkplatz</b> <small>im Blumau Tower (Zuzahlung) bzw. Umgebung</small>	 <b>Prämien</b> <small>jährlich, erfolgsabhängig</small>	 <b>täglicher Obstkorb</b>	 <b>Verkehrsmittelzuschuss für Jahrestickets</b> <small>über € 400,- / € 20,- monatlich unter € 400,- / € 15,- monatlich (Achtung bei Parkplatzzahlung)</small>	
 <b>Zusatzversicherungen</b> <small>Kollektiv Unfallversicherung Gruppenkrankenversicherung</small>				

[www.oewohnbau.at](http://www.oewohnbau.at)

Abbildung 11 Benefits

## Kommunikation mit den Mitarbeitern

Zum Dialog mit den Mitarbeitern gehört auch die Möglichkeit, sich mit Kritik und Beschwerden an die OÖ Wohnbau zu wenden. Dafür können sich Mitarbeitende direkt an ihre Vorgesetzten oder an den Betriebsrat wenden. Weiters steht allen Mitarbeitern die Möglichkeit offen, anonym Ideen und Beschwerden schriftlich in einer „Ideenbox“ zu deponieren. Ein wesentliches Kommunikationsinstrument stellt das jährliche, standardisierte Mitarbeitergespräch dar, das Austausch über die Zusammenarbeit und Vorschläge und die gemeinsame Planung künftiger Tätigkeiten ermöglicht.

## Gesundheit und Prävention

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Voraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit. Deshalb haben Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit bei der OÖ Wohnbau einen hohen Stellenwert. In Inhouse-Seminaren werden laufend Kursangebote zum Thema Gesundheitsprävention angeboten. Dazu zählen Seminare u. a. zu Work-Life-Balance, Zeit- und Selbstmanagement und gesunde Ernährung.

## Gleichberechtigung

Für die Unternehmensgruppe ist Gleichberechtigung aller Geschlechter im Berufsleben von zentraler Bedeutung. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Aspekt, dass Frauen innerhalb der OÖ Wohnbau auch in Führungspositionen angemessen vertreten sind. In der mittleren Führungsebene konnte eine Frauenquote von 40 % erreicht werden.

Ebenso wird alle zwei Jahre die Teilnahme an der Zertifizierung bei Great Place to Work® durchgeführt, um eine unternehmensweite Bewertung der internen Zufriedenheit, Servicequalität und Optimierungspotenziale sicherzustellen.

In den vergangenen Jahren wurden in der OÖ Wohnbau bereits verschiedene Maßnahmen zum besseren Einklang von Beruf und Familie ausgearbeitet und umgesetzt. Auch in Zukunft soll die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf gewährleistet sein. Der OÖ Wohnbau wurde vom Audit-Kuratorium das Zertifikat „berufundfamilie“ inkl. Zusatz „Mobiles Arbeiten“ erteilt.

## Cross Mentoring Programm

Mit einem unternehmensübergreifend aufgebauten Cross Mentoring Programm werden weibliche Nachwuchsführungskräfte gefördert. Jedes Unternehmen stellt eine Mentee und einen Mentor zur Verfügung. Rund ein halbes Jahr gibt es regelmäßigen Austausch zwischen dem zugeteilten Mentor und der Mentee. Daneben finden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen statt. Die OÖ Wohnbau nimmt seit 2018 an diesem Programm teil.

## Stakeholdereinbezug

Mitarbeitende sind Botschafter der OÖ Wohnbau. Eine offene Kommunikation mit den Kunden und Lieferanten bezugnehmend auf die Arbeitsbedingungen in der OÖ Wohnbau wird als vertrauensbildende Maßnahme forciert. In der vierteljährlich erscheinenden Zeitschrift „Wohnräume“ gibt es deshalb neben Informationen über aktuelle Rechtsthemen und Bauprojekte auch Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## 7.3. Nahrungsmittel

### Arbeitskräftemangel und Risiken

Die wesentlichsten Risiken im Bereich der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Ausfall von Fach- und Schlüsselkräften (Arbeitskräftemangel), die Arbeitszeiten und Work-Life-Balance, die Einhaltung der Lohn- und Sozialdumpinggesetze, Datenschutz (DSGVO) und Cybersecurity, Verhaltensverfehlungen, Korruption, Bestechung und Interessenkonflikte sowie nicht adäquates Handeln in Bezug auf Umweltschutz und Ressourcenschonung.

### Risiken in der Wertschöpfungskette

Die wesentlichsten Risiken in den Wertschöpfungsketten bestehen in der Nichteinhaltung international anerkannter Sozialstandards sowie fehlendem Personal, nicht ausreichender Ausbildung und schlechter Bezahlung. Damit einhergehend können Einkommensverluste zu Wohlstandsverlusten bei Mitarbeitern und zu Reputationsschäden und Arbeitskräftemangel für das Unternehmen führen.



Das Risiko von Arbeitsunfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten ist in den Wertschöpfungsketten genauso gegeben wie in den eigenen Standorten und gefährdet nicht nur die Sicherheit, die Gesundheit und das Leben der Mitarbeitenden, sondern auch die Reputation der beteiligten Unternehmen und könnte im schlimmsten Fall sogar zu Gerichtsverfahren und Strafen führen.

Mangelnde Ausbildung fördert den Arbeitskräftemangel und nicht ausreichend verfügbare Weiterbildungsmöglichkeiten die Motivation der vorhandenen Mitarbeiter. Beides führt zu einem Qualifikationsdefizit der Mitarbeitenden und schwächt auch die Führungsebenen. Dies bedeutet eine zunehmende Fluktuation aufgrund einer generell abnehmenden Unternehmensbindung, die wiederum die Wertschöpfung des Unternehmens beeinflusst.

Die Beteiligung an Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Belästigung, Diskriminierung, Korruption und Bestechung führt intern im Regelfall zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses des Verantwortlichen und letztlich zu einem Verlust von Mitarbeitern. In den vorgelagerten Wertschöpfungsketten hat dies die Beendigung der Lieferantenbeziehung zur Folge, was sich kurzfristig auf Versorgungsengpässe auswirken kann. Sollte es zu gerichtlichen Verurteilungen kommen, droht ein Reputationsverlust und möglicherweise sogar ein Kundenverlust verbunden mit wirtschaftlichen Einbußen.

## **Sorgfaltspflicht und Diskriminierung**

Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht von VIVATIS und efko gegenüber seinen eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt anhand:

- gesetzlicher Regelungen (ASchG, AnG, ArbVG, Kollektivverträge etc.)
- des Verhaltenskodex der VIVATIS und efko (gilt für alle Mitarbeitenden)
- von Betriebsvereinbarungen, Dienstverträgen, Mitarbeiterunterweisungen, Schulungen
- der VIVATIS Operational Excellence Initiative (Reifegradentwicklung)
- betrieblicher Gesundheitsprogramme
- von Arbeitsplatzevaluierung, Arbeitsmedizin, Ersthelfer, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen
- unterschiedlicher Zertifizierungen bei VIVATIS und efko
- interner und externer Audits
- der Konzernrichtlinien der VIVATIS und efko (z. B. Gesellschafterbesprechung, Personal, Compliance inkl. Anti-Korruption, DSGVO, Risikomanagement)
- der Risikobeurteilung und Evaluierung (jährlich im Rahmen des Risikomanagementprozesses)

Betroffene Mitarbeiter können Belästigung, Diskriminierung und andere Verfehlungen jederzeit direkt dem Vorgesetzten, dem Geschäftsführer, der Personalleitung, dem Betriebsrat oder dem Compliance Officer in der VIVATIS und efko melden, zusätzlich ist auch eine eigene (anonymisierte) Hinweisgeber-Plattform in der VIVATIS eingerichtet.

## **Aus- und Weiterbildung**

Bei VIVATIS stehen zu den offensiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten die Top-Management-Programme (wie Executive und Leadership Advanced) und die VIVATIS ACADEMYs (wie Lehrlings-, Management-, Masters- und Einkaufs-Academy) als erfolgreiche Instrumente zur Verfügung. Diese sind auch für efko Mitarbeiter in Form individualisierter Aus- und Weiterbildungen jederzeit zugänglich.

Nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie werden die e-Learning-Möglichkeiten in der VIVATIS forciert. Ziel ist es, die Quote der Online-Schulungen gegenüber der in Präsenz bis 2030 deutlich auf über 50 % zu steigern. Dies trägt zu einer Reduktion des Reise- und Zeitaufwands und folglich auch des Arbeits- und Lernstresses von Mitarbeitenden bei und bringt darüber hinaus auch einen positiven Beitrag zum Klima- und Umweltschutz.

## **Mitarbeitergewinnung- und bindung**

Im Bereich der Mitarbeitergewinnung kommen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz: Online-Medien, Employer-Branding-Maßnahmen, Eventdays und Messen (wie die Career-Calling), Imagevideos sowie Kooperationen mit Thinktank-Netzwerken. Zudem werden Bachelorarbeiten und Dissertationen vergeben. Mit individuellen Lehrlingsangeboten und dem Prämiensystem „Mitarbeiter sucht Mitarbeiter“ gibt es auch ganz konkrete Angebote.

Wesentlich ist auch eine gute Grundlage zur Vereinbarung von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeitregelungen, die verstärkte Möglichkeit von Homeoffice, ein jährliches Mitarbeitergespräch zur Reflexion sowie Chancengleichheit hinsichtlich Arbeit und Entlohnung und die Möglichkeit von betrieblichen Schulungen und Weiterbildungen.

Die Mitarbeiterbindung wird bei VIVATIS und efko durch eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur, Leadership bei den Führungskräften, klaren Unternehmenswerten sowie Incentives und Benefits für Mitarbeiter (z. B. vergünstigtes Mittagessen, Gesundheitsprogramme, betriebliche Gesundheitsförderung, Einkaufsrabatte) angestrebt. Ab dem Jahr 2023 wird es auch eine CSR/ESG-Weiterbildungsserie in der VIVATIS geben, die das Thema Nachhaltigkeit noch stärker im Konzern positioniert und die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die damit verbundenen Herausforderungen ausreichend ausbildet und vorbereitet.

## Wirksamkeit und Überwachung

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird dabei mit folgenden Kennzahlen gemessen:

- Fälle von Kinderarbeit / Zwangsarbeit / Diskriminierung / Korruption / Bestechung
- Fälle von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen
- Anzahl von Strafen und Verurteilungen
- Zufriedenheitsfaktor bei Mitarbeiterbefragungen
- Anzahl von Ausbildungsstunden
- Anzahl der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung

Der Verhaltenskodex der VIVATIS und efko für Mitarbeiter, Audits, Unterweisungen, Mitarbeiterschulungen und eine qualifizierte externe arbeitssicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung als Präventivmaßnahmen sind in allen Standorten vorhanden, ebenso wie eine lückenlose Aufzeichnung von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen. Schwere Unfälle oder sogar Todesfälle müssen verbindlich an die Holding bzw. Geschäftsführung gemeldet werden. Ein entsprechender Prozess zur Einweisung von Fremdfirmen mit Leiharbeitern wird ebenso angewandt. Zur Implementierung der gewonnenen Erkenntnisse in die operativen Strategien und Verfahren der Organisation erarbeiten sowohl VIVATIS bis 2025 als auch efko bis 2026 detaillierte Pläne.

## Korruption und Bestechung

Das Ziel von VIVATIS und efko ist es, die Anzahl der Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Korruption und Bestechung bei null zu halten, sodass es auch zu keinen behördlichen Strafen oder Verurteilungen bei Gericht kommt. Die jährliche Quote von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen soll in der VIVATIS durch die Operational Excellence Maßnahmen weiter reduziert werden.

Diese konzernweit ausgerollte Initiative unterstützt die Standorte und Mitarbeiter, Verluste und Verschwendungen schneller zu erkennen, zu beheben und zukünftig auch vermeiden zu können. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Reduktion von Arbeitsunfällen aus. Die stetige Aktualisierung der Konzernrichtlinien (Personal, Compliance, DSGVO, Risikomanagement) und des Verhaltenskodex für VIVATIS- und efko Mitarbeiter tragen ebenso zur Vermeidung von verschiedenen Beeinträchtigungen bei wie auch laufende Schulungs- und Fortbildungsprogramme.

## Einbindung der Mitarbeiter

Die Einbindung der Mitarbeitenden in der VIVATIS erfolgt über das Intranet, die Mitarbeiterzeitung „einblick“, über offizielle Konzerninformationen per E-Mail oder Videobotschaften durch den Vorstand. Dazu gibt es regelmäßig Mitarbeiterbefragungen und eine eigene Hinweisgeber-Plattform. Kunden und Lieferanten werden in direkten Gesprächen mit einbezogen. Hier wirken sich gesetzte Maßnahmen zur Klimaverbesserung auch positiv auf die jährliche Lieferantenbewertung aus. Wichtige Stakeholder (Behörden, Gemeinden, Anrainer) werden mittels Veranstaltungen an den Standorten wie z. B. „Tag der offenen Tür“ sowie im Bedarfsfall durch direkte Kontaktaufnahme eingebunden.

Die Integration der Mitarbeitenden in der efko erfolgt durch die jeweils halbjährlich veröffentlichte Mitarbeiterzeitschrift „efko im Bild“, in Form offizieller Konzerninformationen per E-Mail durch die Geschäftsführung, durch Aushänge am schwarzen Brett oder regelmäßige Mitarbeiterveranstaltungen. Um die Mitarbeiter noch zeitnaher informieren zu können, ist für 2023 die Einführung einer Mitarbeiterapp geplant. Neuigkeiten, wie beispielsweise die Errichtung einer PV-Anlage, kommuniziert efko mit bedarfsgerechten Presseausendungen.

In der VIVATIS und der efko werden für die Vertreter von Eigentümern und Aufsichtsrat regelmäßige Sitzungen abgehalten. Als Messinstrumente dienen die jährliche Risikobewertung und die Entwicklung der Kennzahlen für die Zielerreichung.

Der Passus zur „Einbindung der Mitarbeiter“ in der VIVATIS und efko gilt für alle weiteren wesentlichen Themen im Branchen-Cluster Nahrungsmittel.



## 7.4. Touristik

Das Personalmanagement der BTU ist in der Abteilung HR und der Geschäftsführung angesiedelt. Mit dem Personalmanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ findet ein regelmäßiger Austausch über aktuelle Themen und Fragestellungen statt, um einen einheitlichen Standard zu garantieren und vom Erfahrungsaustausch zu lernen. 2022 hat sich im Zuge der Fusion der Mitarbeiterstand verdoppelt. BTU beschäftigt nun knapp 240 Mitarbeiter, zwei Drittel davon sind Frauen.

### Mitarbeiterentwicklung

Die zielgerichtete Befähigung der Organisation durch die Entwicklung bestehender Mitarbeiter und die Rekrutierung neuer Mitarbeiter stellt einen wesentlichen Baustein der Zukunftsfähigkeit dar. Die BTU besteht aus einem Team von bestens ausgebildeten und hochmotivierten Reiseexperten und Wirtschaftsspezialisten.

BTU ist immer auf der Suche nach Talenten, die Engagement und Freude an der Reisebranche mitbringen und zur stetigen Verbesserung unserer Services beitragen wollen. Aus diesem Grund stellt sie Quereinsteiger ebenso ein wie Mitarbeiter > 50 sowie mit Migrationshintergrund. Arbeitgeberattraktivität stellt für die strategische Weiterentwicklung eine zentrale Herausforderung dar, besonders da der Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte immer größer wird.

### Personal- und Vergütungspolitik

BTU beachtet auch in ihrer Personalpolitik die Prinzipien der Solidarität und der Subsidiarität. Eine achtsame Unternehmensführung ermöglicht es, den leistungsbereiten Mitarbeitern ein größtmögliches Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten. Die Vergütungspolitik entspricht internationalen Standards und steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen des Unternehmens im Einklang und beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Als Basis dient der, im Sinne der Sozialpartnerschaft verhandelte und in der Branche anzuwendende, Kollektivvertrag.

### Zukunft und Weiterbildung

Ziel ist es, Zukunftsmitarbeitende in der nötigen Qualität und Quantität zu gewinnen, bestehende Schlüsselkräfte weiterzuentwickeln und an das Unternehmen zu binden. BTU strebt danach, sich als lernende Organisation auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen bestmöglich vorzubereiten. Daher wurden im Jahr 2022 mehr als 100 Stunden in Weiterbildung investiert.

### Unternehmenskultur und Ethikkompass

Ein tadelloses Verhalten innerhalb des Unternehmens im Sinne einer guten Unternehmenskultur sowie nach außen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern ist BTU wichtig. Eine moralische Grundhaltung, Seriosität und Serviceorientierung müssen in der Kundenberatung und Kundenbegleitung eine Selbstverständlichkeit sein. Mit einem detaillierten Ethikkompass sowie den Anti-Korruptionsbestimmungen wurden für BTU genaue Richtlinien geschaffen, die von allen Mitarbeitenden einzuhalten sind.

Mit der Arbeitnehmervertretung gibt es einen regelmäßigen Austausch zu strategischen und operativen personalpolitischen Themenstellungen. Konkrete Anlassfälle werden unmittelbar behandelt. Eine Mindestmitteilungsfrist, die Angestelltenvertretern typischerweise eingeräumt wird, bevor signifikante betriebliche Veränderungen umgesetzt werden, ist in dieser Form nicht definiert.

### Gesundheit und Arbeitsmodelle

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung für leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ziel der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle sowie physische und psychische arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Es werden die in Österreich geltenden gesetzlichen Anforderungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz erfüllt.

Vom Managementsystem für Arbeitssicherheit sind sämtliche Mitarbeiter umfasst. Es gab 2022 weder arbeitsbedingte Verletzungen noch Erkrankungen.

Die Mitarbeitenden werden durch das Angebot von flexiblen und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen (Homeoffice, Gleitzeit, Altersteilzeit) unterstützt. Teilzeitmodelle basieren auf Freiwilligkeit und werden über die Elternzeit hinausgehend auf Wunsch der Mitarbeiter entsprechend verlängert. Es gibt keine Fälle von nicht-garantierten Arbeitszeiten. Während der Pandemie und der damit verbundenen Nutzung der Kurzarbeit wurden die Möglichkeiten von Homeoffice erweitert. Es wurde auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat der BTU abgeschlossen.

## Diskriminierung und Belästigung

Es wird keinesfalls Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Nationalität, Kultur, sozialer oder ethnischer Herkunft, Familienstand oder familiärer Verpflichtungen, Geschlecht, Alter oder Religion, Hautfarbe oder Rasse, sexueller Orientierung, geistiger oder körperlicher Einschränkungen, physischem Erscheinungsbild oder politischer Überzeugung geduldet. Das spiegelt sich auch in der Zusammensetzung des Unternehmens wider. Bei BTU sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 16 Nationen beschäftigt. Weiters werden die Vorgaben zur Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen erfüllt. Besonders stolz ist BTU darauf, dass acht von 14 Führungspositionen von Frauen besetzt sind. Auch der Betriebsrat ist mit je zwei Frauen und Männern besetzt. 2022 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

## 7.5. Kennzahlen und Beschreibungen

### Mitarbeiter gesamt

In Summe beschäftigt der vollkonsolidierte Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ 6.942,22 Personen, gemessen nach Vollzeitäquivalenten entsprechend dem Jahresdurchschnitt (VZÄ). Dabei ergibt sich ein Verhältnis von 42,28 % Frauen zu 57,72 % Männern. Die meisten Beschäftigten finden sich im Branchen-Cluster Nahrungsmittel mit 50,43 %, gefolgt von Finanz mit 42,05 %, Immobilien mit 6,12 % und Touristik mit 1,4 %.

Personal	RLB OÖ	Finanz	Immobilien	Nahrungs- mittel	Touristik	Gesamt (VZÄ Durchschnitt)
Gesamtzahl der Beschäftigten	1.675,42	2.919,51	424,15	3.501,06	97,50	6.942,22
davon weiblich	789,09	1.209,98	196,89	1.455,85	72,34	2.935,06
davon männlich	886,33	1.709,53	227,26	2.045,21	25,16	4.007,16

Tabelle 14 Mitarbeitende im Konzern

Im Konzern gibt es mit 1,33 % kaum befristete Dienstverhältnisse. In Summe sind 22,99 % der Belegschaft teilzeitbeschäftigt, wobei davon 80,33 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	2.935,06	4.007,16	6.942,22
Zahl der unbefristeten Angestellten	2.895,38	3.954,36	6.849,74
Zahl der befristeten Angestellten	57,74	34,74	92,48
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	1.891,09	3.455,24	5.346,33
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	1.281,92	313,97	1.595,89

Tabelle 15 Ausmaß der Beschäftigung im Konzern

Im Kontrollorgan, bestehend aus dem Vorstand sowie dem Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ, gibt es 31,43 % Frauen. Eine Person ist unter 30 Jahren, sechs Personen zwischen 30 und 50 Jahren und 28 Personen sind über 50 Jahre.

Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Kontrollorgan	11,00	24,00	35,00
Ebene 2	8,00	79,02	87,02
Ebene 3	66,22	197,51	263,73
Restliche Mitarbeiter	2.859,84	3.726,63	6.586,47

Tabelle 16 Diversität in den Führungsebenen im Konzern

Der Konzern verfügt über Betriebsstätten mit Personal in den Regionen Österreich, Deutschland sowie weiterer osteuropäische Länder. Mit 87,94 % ist der Großteil in Österreich beschäftigt, gefolgt von Beschäftigten in osteuropäischen Staaten mit 7,10 % und Deutschland mit 4,96 %.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	2.488,10	166,65	280,30	2.935,06
männlich	3.616,81	177,87	212,49	4.007,16
Gesamt	6.104,91	344,52	492,79	6.942,22

Tabelle 17 Geografische Aufteilung im Konzern



Der Großteil der Belegschaft, 53,67 %, liegt im Alterssegment zwischen 30 und 50 Jahre, gefolgt von Personen über 50 Jahren mit 28,79 % und unter 30 Jahren mit 17,54 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	1.217,45
> 30 und < 50	3.725,78
> 50	1.998,99

Tabelle 18 Alterssegmente im Konzern

Bei den Neueintritten ist die Geschlechterverteilung annähernd ausgeglichen mit 46,72 % Frauen und in der Altersgruppe unter 30 Jahren mit 46,76 %.

Eintritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	852,62
männlich	972,37
Gesamt	1.824,99
Alter	
< 30 Jahre	853,31
> 30 und < 50	701,64
> 50	270,03

Tabelle 19 Eintritte im Konzern

Das Verhältnis bei den Austritten ist geschlechterspezifisch ausgeglichen mit 47,43 % Frauen und 51,59 % in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre. Die Zahlen für Austritte inkludieren generell auch Pensionierungen.

Austritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	722,31
männlich	800,47
Gesamt	1.522,78
Alter	
< 30 Jahre	672,90
> 30 und < 50	785,61
> 50	64,26

Tabelle 20 Austritte im Konzern

Von den Personen, die Elternzeit im Jahr 2022 genommen haben, verteilen sich 75,92 % Vollzeitäquivalente auf Frauen und 24,08 % auf Männer. Die Zählung erfolgt unabhängig von der Dauer der Elternzeit und umfasst z. B. auch ein „Papamonat“.

Elternzeit genommen	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	176,63
männlich	56,02
Gesamt	232,65

Tabelle 21 Elternzeit im Konzern

## Raiffeisenlandesbank OÖ

Die Raiffeisenlandesbank OÖ hat einen Personalstand von 1.675,42 in der Einheit von Vollzeitäquivalenten über den Jahresdurchschnitt. Männer haben nach dieser Zählweise mit 52,90 % einen knapp größeren Anteil als Frauen mit 47,10 %. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 21,72 %, wobei anteilig davon 81,20 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	789,09	886,33	1.675,42
Zahl der unbefristeten Angestellten	789,09	886,33	1.675,42
Zahl der befristeten Angestellten	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	493,00	818,45	1.311,45
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	295,56	68,41	363,97

Tabelle 22 Ausmaß der Beschäftigung in der Raiffeisenlandesbank OÖ

Die Ebene 1 und somit die Konzernspitze bilden der Gesamtvorstand sowie der Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ. In den Führungsebenen Vorstand, Ebene 2 und 3 finden sich in Summe 108,64 Personen mit einem Anteil von 15,32 % an weiblichen Führungskräften.

Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Vorstand	1,00	4,00	5,00
Ebene 2	2,00	21,00	23
Ebene 3	13,64	67,00	80,64
Restliche Mitarbeiter	772,45	794,33	1.566,78
Gesamt	789,09	886,33	1.675,42

Tabelle 23 Diversität in den Führungsebenen in der Raiffeisenlandesbank OÖ

Der Großteil des Personalstandes (1.573,48 bzw. 93,92 %) hat seine Betriebsstätte in Österreich. Weiters gibt es Standorte in Deutschland mit 101,94 Personen bzw. 6,08 % der Belegschaft.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	741,13	47,96	0	789,09
männlich	832,36	53,98	0	886,33

Tabelle 24 Geografische Aufteilung in der Raiffeisenlandesbank OÖ

Im Altersdurchschnitt liegt die Gruppe zwischen 30 und 50 Jahre mit mehr als der Hälfte (51,48 %) an der Spitze, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahren mit 25,51 % und unter 30 Jahren mit 23,01 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	385,43
> 30 und < 50	862,59
> 50	427,40

Tabelle 25 Alterssegmente in der Raiffeisenlandesbank OÖ

Bei den Eintritten gab es knapp mehr weibliche Neuzugänge mit 50,78 % als männliche. Die Altersgruppe bis 30 Jahre war daran anteilig mit 56,12 %, gefolgt von der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre mit 40,24 % und Personen über 50 Jahren mit 3,64 % beteiligt.

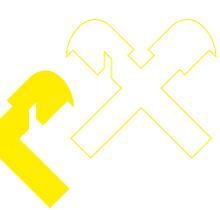
### Eintritte

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	94,13
männlich	91,23
Gesamt	185,36

Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	104,02
> 30 und < 50	74,59
> 50	6,75

Tabelle 26 Eintritte in der Raiffeisenlandesbank OÖ



Bei den Austritten gab es einen leichten Überhang von 53,59 % bei Frauen. In der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre gab es die meisten Abgänge (39,52 %), gefolgt von Personen unter 30 Jahren mit 36,51 % und Personen über 50 Jahren mit 23,97 %.

#### Austritte

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	74,21
männlich	64,27
Gesamt	138,48

Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	50,56
> 30 und < 50	54,73
> 50	33,19

Tabelle 27 Austritte in der Raiffeisenlandesbank OÖ

Von den 90 Personen, gerechnet nach Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 74,44 % Frauen und 25,56 % Männer.

#### Elternzeit genommen

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	67
männlich	23
Gesamt	90

Tabelle 28 Elternzeit in der Raiffeisenlandesbank OÖ

## Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Der Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen ist der zweitgrößte gemessen am Personalstand. Hier liegt der Frauenanteil, in der Einheit als Vollzeitäquivalente über den Jahresdurchschnitt, bei 41,44 %. Bis auf einige wenige Ausnahmen gibt es ausschließlich unbefristete Arbeitsverhältnisse. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 19,34 %, wobei anteilig davon 75,88 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	1.209,98	1.709,52	2.919,51
Zahl der unbefristeten Angestellten	1.201,98	1.702,52	2.904,51
Zahl der befristeten Angestellten	8,00	7,00	15,00
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	783,11	1.571,71	2.354,82
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	428,50	136,20	564,69

Tabelle 29 Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Personen in den Führungsebenen 2 und 3 stehen dem Anteil der restlichen Mitarbeiter mit 4,83 % gegenüber. In den Führungsebenen 2 und 3 finden sich 18,99 % Frauen.

Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Ebene 2	3,00	37,52	40,52
Ebene 3	22,54	121,51	144,05
Restliche Mitarbeiter	1.183,44	1.546,49	2.729,93
Gesamt	1.209,98	1.707,52	2.919,50

Tabelle 30 Diversität in den Führungsebenen im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Der Großteil der Betriebsstätten von Mitarbeitern des Branchen-Clusters Finanzdienstleistungen ist mit 81,62 % in Österreich. Mit 10,74 % folgen Staaten in Osteuropa, wo Leasing-Dienstleistungen erbracht werden. In Deutschland finden sich 7,64 % der Beschäftigten, gezählt als Vollzeitäquivalente über den Jahresdurchschnitt.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	933,91	107,02	169,04	1.209,98
männlich	1.448,91	116,08	144,55	1.709,53

Tabelle 31 Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Im Altersdurchschnitt liegt die Gruppe zwischen 30 und 50 Jahre mit mehr als der Hälfte (53,22 %) an der Spitze, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahre mit 27,55 % und unter 30 Jahre mit 19,22 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	561,25
> 30 und < 50	1.553,83
> 50	804,43

Tabelle 32 Alterssegmente im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Bei den Eintritten gab es knapp mehr männliche Neuzugänge mit 51,34 % als weibliche. Die Altersgruppe bis 30 Jahre zeigt anteilig 53,08 %, gefolgt von der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre mit 40,39 % und Personen über 50 Jahren mit 6,53 %.

Eintritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	140,69
männlich	148,46
Gesamt	289,15
Alter	
< 30 Jahre	153,48
> 30 und < 50	116,80
> 50	18,87

Tabelle 33 Eintritte im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Die Austritte waren geschlechterspezifisch ausgeglichen mit einem leichten Überhang der Frauen mit gesamt 51,44 %. In der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre gab es die meisten Abgänge (40,87 %), gefolgt von Personen unter 30 Jahren mit 37,15 % und Personen über 50 Jahren mit 21,98 %.

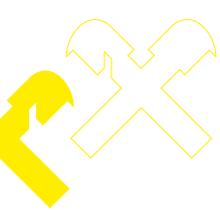
Austritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	113,30
männlich	106,97
Gesamt	220,27
Alter	
< 30 Jahre	81,83
> 30 und < 50	90,03
> 50	48,40

Tabelle 34 Austritte im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen

Von den 131,47 Personen, gerechnet nach Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 63,87 % Frauen und 36,13 % Männer.

Elternzeit genommen	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	83,97
männlich	47,50
Gesamt	131,47

Tabelle 35 Elternzeit im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen



## Branchen-Cluster Immobilien

Der Branchen-Cluster Immobilien ist der drittgrößte gemessen am Personalstand. Hier liegt der Frauenanteil, in der Einheit als Vollzeitäquivalente über den Jahresdurchschnitt, bei 46,42 %. In diesen Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverhältnisse. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 21,67 %, wobei anteilig davon 87,29 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	196,89	227,26	424,15
Zahl der unbefristeten Angestellten	196,89	227,26	424,15
Zahl der befristeten Angestellten	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	117,55	214,67	332,23
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	80,24	11,68	91,92

Tabelle 36 Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Immobilien

Personen in den Führungsebenen 2 und 3 stehen dem Anteil der restlichen Mitarbeiter mit 8,51 % gegenüber. In den Führungsebenen 2 und 3 finden sich 24,06 % Frauen.

Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Ebene 2	-	5,25	5,25
Ebene 3	8,00	20,00	28,00
Restliche Mitarbeiter	188,89	202,01	390,90
Gesamt	196,89	227,26	424,15

Tabelle 37 Diversität im Branchen-Cluster Immobilien

Mit Ausnahme von zwei Personen befinden sich die Betriebsstätten der Belegschaft im Branchen-Cluster Immobilien in Österreich.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	195,89	0	1,00	196,89
männlich	226,26	1,00	0	227,26
Gesamt				424,15

Tabelle 38 Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Immobilien

Im Altersdurchschnitt liegt die Gruppe zwischen 30 und 50 Jahre mit mehr als der Hälfte (52,41 %) an der Spitze, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahre mit 32,25 % und unter 30 Jahre mit 15,33 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	65,03
> 30 und < 50	222,32
> 50	136,81

Tabelle 39 Alterssegmente im Branchen-Cluster Immobilien

Bei den Eintritten gab es mehr männliche Neuzugänge mit 60,31 % als weibliche. Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre waren anteilig 50,92 %, gefolgt von der Altersgruppe bis 30 Jahre mit 35,36 % und Personen über 50 Jahren mit 13,72 %.

### Eintritte

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	19,67
männlich	29,89
Gesamt	49,56

Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	17,52
> 30 und < 50	25,24
> 50	6,80

Tabelle 40 Eintritte im Branchen-Cluster Immobilien

Bei den Austritten gab es mit 60,67 % einen Überhang bei Männern. In der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre gab es die meisten Abgänge mit 47,41 %, gefolgt von Personen unter 30 Jahren mit 26,56 % und Personen über 50 Jahren mit 26,02 %.

#### Austritte Alter

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	14,60
männlich	22,52
Gesamt	37,12

Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	9,86
> 30 und < 50	17,60
> 50	9,66

Tabelle 41 Austritte im Branchen-Cluster Immobilien

Von den 20,07 Personen, gerechnet nach Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 89,24 % Frauen und 10,76 % Männer.

#### Elternzeit genommen

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	17,91
männlich	2,16
Gesamt	20,07

Tabelle 42 Elternzeit im Branchen-Cluster Immobilien

### Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Der Branchen-Cluster Nahrungsmittel ist der größte gemessen am Personalstand. Hier liegt der Frauenanteil, gemessen als Vollzeitäquivalente über den Jahresdurchschnitt, bei 41,58 %. In diesen Unternehmen gibt es befristete Arbeitsverhältnisse in Höhe von 77,48 VZÄ. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 26,07 %, wobei anteilig davon 81,90 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	1.455,85	2.045,21	3.501,06
Zahl der unbefristeten Angestellten	1.424,17	1.999,92	3.424,09
Zahl der befristeten Angestellten	49,74	27,74	77,48
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	943,79	1.644,64	2.588,43
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	747,48	165,15	912,63

Tabelle 43 Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Personen in den Führungsebenen 2 und 3 stehen dem Anteil der restlichen Mitarbeiter mit 3,52 % gegenüber. In den Führungsebenen 2 und 3 finden sich 27,54 % Frauen.

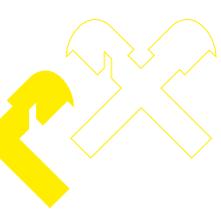
Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt
Ebene 2	5,00	32,25	37,25
Ebene 3	27,78	54,00	81,78
Restliche Mitarbeiter	1.423,07	1.958,96	3.382,03
Gesamt	1.455,85	2.045,21	3.501,06

Tabelle 44 Diversität im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Der Großteil der Betriebsstätten ist mit 91,47 % in Österreich, gefolgt von 5,09 % in osteuropäischen Ländern und 3,44 % in Deutschland.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	1.285,96	59,63	110,26	1.455,85
männlich	1.916,48	60,79	67,94	2.045,21
Gesamt	3.202,44	120,42	178,20	3.501,06

Tabelle 45 Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Nahrungsmittel



Im Altersdurchschnitt liegt die Gruppe zwischen 30 und 50 Jahre mit mehr als der Hälfte (54,03 %) an der Spitze, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahre mit 29,28 % und unter 30 Jahre mit 16,69 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	584,45
> 30 und < 50	1891,6
> 50	1025,01

Tabelle 46 Alterssegmente im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Bei den Eintritten gab es mehr männliche Neuzugänge mit 53,73 % als weibliche. Die Altersgruppe unter 30 Jahre zeigt anteilig 46,32 %, gefolgt von der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre mit 37,43 % und Personen über 50 Jahren mit 16,25 %.

Eintritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	680,14
männlich	789,94
Gesamt	1.470,08
Alter	
< 30 Jahre	680,94
> 30 und < 50	550,19
> 50	238,95

Tabelle 47 Eintritte im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Bei den Austritten gab es mit 53,52 % einen Überhang bei Männern. In der Altersgruppe unter 30 Jahre gab es die meisten Abgänge mit 44,55 %, gefolgt von Personen zwischen 30 und 50 Jahren mit 36,49 % und Personen über 50 Jahren mit 18,96 %.

Austritte	
Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	580,21
männlich	667,98
Gesamt	1.248,19
Alter	
< 30 Jahre	556,09
> 30 und < 50	455,48
> 50	236,62

Tabelle 48 Austritte im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

Von den 74,29 Personen, gerechnet nach Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 91,92 % Frauen und 8,08 % Männer.

#### Elternzeit genommen

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	68,29
männlich	6
Gesamt	74,29

Tabelle 49 Elternzeit im Branchen-Cluster Nahrungsmittel

## Branchen-Cluster Tourismus

Der Branchen-Cluster Tourismus ist der kleinste gemessen am Personalstand. Hier liegt der Frauenanteil, in der Einheit als Vollzeitäquivalente über den Jahresdurchschnitt, bei 74,20 %. In diesen Unternehmen gibt es keine befristeten Arbeitsverhältnisse. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei 27,32 %, wobei anteilig davon 96,46 % auf Frauen entfallen.

	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Anzahl der Angestellten	72,34	25,16	97,50
Zahl der unbefristeten Angestellten	72,34	25,16	97,50
Zahl der befristeten Angestellten	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	46,64	24,22	70,86
Zahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	25,70	0,94	26,64

Tabelle 50 Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Tourismus

Personen in den Führungsebenen 2 und 3 stehen dem Anteil der restlichen Mitarbeiter mit 16,63 % gegenüber. In den Führungsebenen 2 und 3 finden sich 56,83 % Frauen.

Hierarchie	Weiblich	Männlich	Gesamt (VZÄ)
Ebene 2	0	4,00	4,00
Ebene 3	7,90	2,00	9,90
Restliche Mitarbeiter	64,44	19,16	83,60
Gesamt	72,34	25,16	97,50

Tabelle 51 Diversität in den Führungsebenen im Branchen-Cluster Tourismus

Alle Betriebsstätten dieses Branchen-Clusters befinden sich in Österreich.

Geschlecht	Region der Betriebsstätte			Gesamt (VZÄ)
	Österreich	Deutschland	Osteuropa	
weiblich	72,34	0	0	72,34
männlich	25,16	0	0	25,16
Gesamt				97,50

Tabelle 52 Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Tourismus

Im Altersdurchschnitt liegt die Gruppe zwischen 30 und 50 Jahre mit mehr als der Hälfte (59,52 %) an der Spitze, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahre mit 33,58 % und unter 30 Jahre mit 6,90 %.

Alterskategorie	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	6,73
> 30 und < 50	58,03
> 50	32,74

Tabelle 53 Alterssegmente im Branchen-Cluster Tourismus

Bei den Eintritten gab es mehr weibliche Neuzugänge mit 74,80 % als männliche. Die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre zeigt anteilig 58,12 %, gefolgt von der Altersgruppe über 50 Jahre mit 33,43 % und Personen unter 30 Jahren mit 8,45 %.

#### Eintritte

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	12,12
männlich	4,08
Gesamt	16,20
Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	1,37
> 30 und < 50	9,42
> 50	5,42

Tabelle 54 Eintritte im Branchen-Cluster Tourismus

Bei den Austritten gab es mit 82,56 % einen Überhang bei Frauen. In der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahre gab es die meisten Abgänge mit 58,14 %, gefolgt von Personen über 50 Jahren mit 36,05 % und Personen unter 30 Jahren mit 5,81 %.

#### Austritte

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	14,20
männlich	3,00
Gesamt	17,20
Alter	Gesamt (VZÄ)
< 30 Jahre	1,00
> 30 und < 50	10,00
> 50	6,20

Tabelle 55 Austritte im Branchen-Cluster Tourismus

Von den 6,82 Personen, gerechnet nach Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, waren 94,74 % Frauen und 5,26 % Männer.

#### Elternzeit genommen

Geschlecht	Gesamt (VZÄ)
weiblich	6,46
männlich	0,36
Gesamt	6,82

Tabelle 56 Elternzeit im Branchen-Cluster Tourismus



**TRANSFORMATION BRAUCHT  
STARKE HÄNDE.  
WAS EINER NICHT SCHAFFT,  
DAS SCHAFFEN VIELE.**

## 8. UNTERNEHMEN UND VERANTWORTUNG

Zentrale Punkte im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftspolitik ist die Achtung der Menschenrechte, die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und gerechter Entlohnung. In unserem Wirkungsbereich wollen wir Menschenrechte achten, fördern und Verstöße dagegen verhindern.

Der Zugang zu den angebotenen Produkten und Dienstleistungen darf nicht nur bestimmten Gruppen der Gesellschaft vorbehalten sein. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung muss insbesondere eine Bank allen Menschen einen einfachen und schnellen Zugang zum Finanz- und Kapitalmarkt bieten können, damit sie ihre Bedürfnisse finanzieren und ihre Wünsche erfüllen können. Es ist wichtig, dass im Sinne der Diversität und Gleichbehandlung digitale Anwendungen für Kundinnen und Kunden barrierefrei gestaltet sind und auch deren Handhabung verständlich ist.

Als Konzern, der schlussendlich im Eigentum der Menschen in der Region steht, ergibt sich von selbst eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft.

### Achtung der Menschenrechte

Die Raiffeisenlandesbank OÖ respektiert die Gesetze, Vorschriften und Regelungen in allen Ländern, in denen sie tätig ist. Bei der Ausführung der geschäftlichen Tätigkeiten ist sie bestrebt, den höchstmöglichen Standard einzuhalten.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist Teil des UNGC, dem weltweit größten Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. Das Unternehmen bekennt sich zu den zehn Prinzipien des globalen Pakts. Dieser wurde als zentrales Element der Nachhaltigkeitsaktivitäten integriert. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt darüber hinaus den Fortschrittsbericht im Rahmen des UNGC dar, in dem sämtliche Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in die Geschäftsstrategie, die Unternehmenskultur und den täglichen Betrieb kommuniziert werden.

Der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ tätigt keine Geschäfte oder Projekte, wenn dabei – für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ erkennbar – Zwangsarbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Kinderarbeit eingesetzt wird oder gegen die europäische Menschenrechtskonvention, die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen des jeweiligen Landes, die anwendbaren Regelungen internationaler Organisationen und insbesondere der entsprechenden UNO-Konventionen gegen das Recht der lokalen Bevölkerung oder von Minderheiten verstoßen wird.

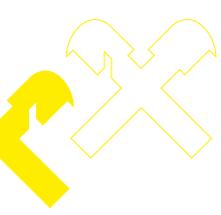
Im Zuge der implementierten Compliance- und Governance-Vorkehrungen werden potenzielle negative Gefahren bestmöglich frühzeitig erkannt.

Die wesentlichen Stakeholder bilden dabei Kunden, Angestellte und Arbeitnehmer.

### Code of Conduct

Die Bestimmungen des Code of Conduct gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ und sind von diesen einzuhalten. Aufgrund der diversen Branchen gibt es branchenspezifische Ausprägungen. Es wird darüber hinaus auch besonderer Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl der Geschäftspartner, Berater und aller anderen Personen, die im Auftrag einer Konzerngesellschaft agieren und bei der Geschäftsabwicklung unterstützen, gelegt.

Weiters ist der Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden im Intranet der Raiffeisenlandesbank OÖ publiziert. Dessen Inhalte sind auch Gegenstand von internen Schulungen für die Mitarbeiter. Die Letztverantwortung für die Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodex liegt beim Vorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ. Zum Verantwortungsbereich der jeweiligen Führungskräfte zählt auch die Verantwortung für die Anwendung und Befolgung des Verhaltenskodex. Ein Zuwiderhandeln bzw. die Verletzung des Verhaltenskodex hat Sanktionen zur Folge. Der Verhaltenskodex bildet einen Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen. Verstöße haben deshalb auch arbeitsrechtliche Konsequenzen. Der Code of Conduct (Verhaltenskodex und Anti-Korruptionsrichtlinie) wird beim Eintritt von neuen Mitarbeitern geschult. Im Personalmanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ wird binnen vierzehn Tagen nach Eintritt ein Bestätigungsformular, in dem auch die Kenntnisnahme des Code of Conduct enthalten ist, von den neu eingetretenen Mitarbeitern eingeholt. Dies gilt ebenso für die Gesellschaften KAG, RAITEC, PFH, RT, BTU sowie die ILG-Landesgesellschaften Österreich und Deutschland. In den Landesgesellschaften Tschechien, Rumänien, Kroatien und Polen werden diese Informationen in geeigneter Form lokal eingeholt und dokumentiert.



## Konzernrevision

Die Interne Revision führt in ihrer Funktion als dritte Verteidigungslinie Prüfungen in der Raiffeisenlandesbank OÖ gemäß § 42 BWG durch. Sie fungiert weiters als Konzernrevision bei diversen Prüfungen von Kredit-/Finanzinstituten und Beteiligungsunternehmen, an denen die Raiffeisenlandesbank OÖ direkt oder indirekt mehr als 50 % der Anteile hält. Kraft Auslagerungsvereinbarungen ist die Konzernrevision auch unmittelbar als Interne Revision in diversen Konzerngesellschaften (ILG Österreich und Deutschland sowie KAG etc.) tätig. In den ILG-Landesgesellschaften Polen, Kroatien und Rumänien gibt es eigene Interne Revisionen.

Die Prüfungstätigkeit der IT-Revision als Teil der Konzernrevision erstreckt sich auf alle IT-Systeme in der Raiffeisenlandesbank OÖ sowie auf Beteiligungsunternehmen, insbesondere die RAITEC, die PFH sowie die angeschlossenen Gesellschaften.

Hinsichtlich durchgeführter Prüfungen berichtet die Interne Revision an den Vorstand sowie an den jeweiligen Leiter der betreffenden Organisationseinheit der Raiffeisenlandesbank OÖ oder an die Geschäftsführung des geprüften Beteiligungsunternehmens. Weiters werden die Prüfberichte auch in der Vorstandssitzung präsentiert.

Die Interne Revision berichtet dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates sowie dem Prüfungsausschuss der Raiffeisenlandesbank OÖ quartalsweise gemäß § 42 Abs. 3 BWG u. a. sowohl über die Prüfungsgebiete als auch über die wesentlichen Prüfungsfeststellungen. Darüber hinaus nimmt der Leiter der Internen Revision an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teil.

## Beschwerdemanagement

Im Sinne der geltenden aufsichtlichen und gesetzlichen Regelungen, insbesondere der Leitlinie zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel und das Bankwesen, wurde in der Raiffeisenlandesbank OÖ eine Beschwerdemanagementfunktion eingerichtet.

Das zentrale Beschwerdemanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ ist im Geschäftsbereich Risikomanagement Kredit, Meldewesen, Operationelles Risiko angesiedelt. Die zu erfüllenden definierten Aufgaben sind in veröffentlichten Dokumentationen sowie in entsprechenden Prozessen geregelt. Die Raiffeisenlandesbank OÖ nimmt jede einlangende Beschwerde ernst. So sind sowohl Beschwerden im Zusammenhang mit Bankdienstleistungen von Kunden, potenziellen Kunden als auch von anderen Stakeholdern vom Beschwerdebegriff umfasst und werden mit einheitlichem Ablauf und in einheitlicher Bearbeitungsqualität im Beschwerdetool registriert – gleich, ob diese Beschwerden berechtigt oder nicht berechtigt sind.

Die Prämissen:

- Ohne Umwege zum kompetenten Ansprechpartner.
- Verbindliche und verlässliche Annahme und Bearbeitung einer Beschwerde.
- Aus Fehlern lernen: „Jede Beschwerde ist eine Chance.“
- Jede Beschwerde wird auf faire Weise untersucht und mögliche Interessenkonflikte werden festgestellt und vermieden.
- Inputs sollen vorteilhaft weiterverwertet werden.
- Die Daten zur Beschwerdeabwicklung werden fortlaufend analysiert, um zu gewährleisten, dass wiederholt auftretende oder systemische Probleme sowie potenziell rechtliche und operationelle Risiken festgestellt und behoben werden.

Zum Zwecke der zusätzlichen internen Überwachung von etwaigen Abwicklungs-/Gestionierungs- bzw. Systemfehlern finden tourliche Jours Fixe der Fachabteilungen Corporate Governance, Recht & Compliance mit Risikomanagement Kredit, Meldewesen, Operationelles Risiko sowie Interne Revision ebenfalls mit Risikomanagement Kredit, Meldewesen, Operationelles Risiko statt. Fragen zur ausreichenden Überwachung von IT-Systemen, frühzeitigem Erkennen von systemrelevanten Fehlern oder Einhaltung vorgegebener Kontrollschritte (Vier-Augen-Prinzip) können hier auf kurzen Wegen besprochen bzw. behoben werden. Entsprechend den zugeordneten Aufgaben der Fachabteilungen fließen in diese Termine Vorkommnisse bzw. Erkenntnisse aus IT-Überwachungssystemen (Firewall, Phishing), FRAUD und Schadensfällen aus dem operationellen Risiko ein.

Für ein wirksames und zweckdienliches Beschwerdeverfahren erfolgt zudem eine regelmäßige und systemische Auswertung, über deren Ergebnisse die Geschäftsleitung informiert wird. Vermeintlich systemrelevante Beschwerden werden den zuständigen Fachabteilungen zur Analyse gemeldet □ von diesen werden Änderungen und Verbesserungen erarbeitet und umgesetzt.

Bei komplexen Themenstellungen, die den gesamten Konzern betreffen, werden Artikel im Intranet in Abstimmung mit der Fachabteilung hinsichtlich Beschwerdebearbeitung allen Mitarbeitern des Konzerns zur Verfügung gestellt, um eine einheitliche Vorgehensweise zu gewährleisten bzw. eine übersichtliche Hilfestellung für die Mitarbeiter am Markt zur Verfügung zu stellen.

Eingebunden in die ständige Weiterentwicklung des Beschwerdesystems sind selbstverständlich Erfahrungswerte und Wünsche des Marktes und der Fachabteilungen aus dem gesamten Konzern. In internen Abstimmungen – z. B. mit Compliance – werden ebenfalls Erfahrungswerte zur weiteren Verbesserung gewonnen.

Eine jährliche, standardisierte Meldung an die Aufsichtsorgane bezüglich Anzahl und Zuordnung der Beschwerdekategorien der Vermögens-, Erfolgs- und Risikoausweis-Verordnung (VERA-V Kategorien) erfolgt durch das Beschwerdemanagement der Raiffeisenlandesbank OÖ. In der KAG werden aufgrund der strengen regulatorischen Anforderungen Beschwerden durch einen Fragebogen der Finanzmarktaufsicht Österreich (FMA) abgehandelt.

### **Whistleblower und Hinweisgeber System**

Ende 2019 wurde die Whistleblowing-Richtlinie im Amtsblatt der EU veröffentlicht; die nationale Umsetzung ist bis jetzt ausständig. Anlässlich der Richtlinie wurde das bestehende System umfangreich erneuert: Dieses ist nicht mehr nur eine Telefonhotline, sondern gibt Hinweisgebern insbesondere auch die Möglichkeit, in anonymer Form schriftliche Hinweise zu geben und Dokumente hochzuladen. Gemäß der Intention der Hinweisgeber-Richtlinie steht bei diesem neuen System insbesondere der Schutz potenzieller Hinweisgeber im Zentrum.

Whistleblower oder Hinweisgeber sind Personen, die aufgrund ihres beruflichen Umfeldes Informationen über Gesetzesverstöße erlangen und diese Informationen weitergeben. Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist aufgrund des BWG gesetzlich verpflichtet, ein internes Hinweisgeber-System einzurichten.

Mitarbeitende können sich jederzeit an die für sie zuständige Führungskraft wenden, wenn sie Hilfe oder Rat benötigen. Darüber hinaus hat die Raiffeisenlandesbank OÖ auch einen Betriebsrat, an den sich Mitarbeiter jederzeit wenden können.

Über das interne Hinweisgeber-System wurde ein Fall gemeldet. Dieser wurde gemäß den internen Abläufen entsprechend geprüft und abgeschlossen.

### **Fairer Wettbewerb**

Der Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ führt die Geschäfte gemäß dem Grundsatz eines fairen Wettbewerbs, basierend auf Integrität, Qualität, Innovation, Service und Preis. Die Unternehmen treten daher qualitätsorientiert auf, wobei jeder Mitarbeiter angehalten ist, sich in seinem Arbeitsumfeld an die Regeln des fairen und freien Wettbewerbs zu halten.

Gegen die Raiffeisenlandesbank OÖ wurden keine Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolverhaltens erhoben. Eine (indirekte) Tochtergesellschaft in CEE war im Berichtszeitraum direkt in ein diesbezügliches Verfahren involviert. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Wir erwarten nicht, dass dieses Verfahren zu Geldbußen oder Sanktionen mit materiell wesentlichen Auswirkungen auf den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ führen wird.

## **8.1. Finanzdienstleistungen**

Der Managementansatz beinhaltet zusätzlich zum Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen auch die RT.

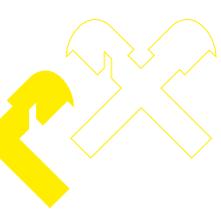
### **Interne Governance**

Die interne Governance umfasst insbesondere Standards und Grundsätze, die sich mit der Festlegung von Zielen und Strategien, dem Risikomanagement, der Compliance sowie den internen Kontrollsystemen befassen.

Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass die Berichtswege, die Aufgabenverteilung und die Kompetenzregelungen klar definiert, genau abgegrenzt und auch durchsetzbar sind.

### **Drei Verteidigungslinien**

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist nach dem Modell der drei Verteidigungslinien („Three lines of Defence“) organisiert. Die erste Verteidigungslinie wird durch all jene Funktionen dargestellt, die mit der Durchführung des Tagesgeschäfts betraut sind. Die zweite Verteidigungslinie fungiert nachgelagert zu den Aktivitäten aus der ersten Verteidigungslinie und überwacht die Wirksamkeit der ersten Verteidigungslinie.



Als dritte Verteidigungslinie agiert die Interne Revision unabhängig und überprüft, dass die Kontrollen der ersten und zweiten Verteidigungslinie eingehalten und durchgeführt werden und auch funktionieren.

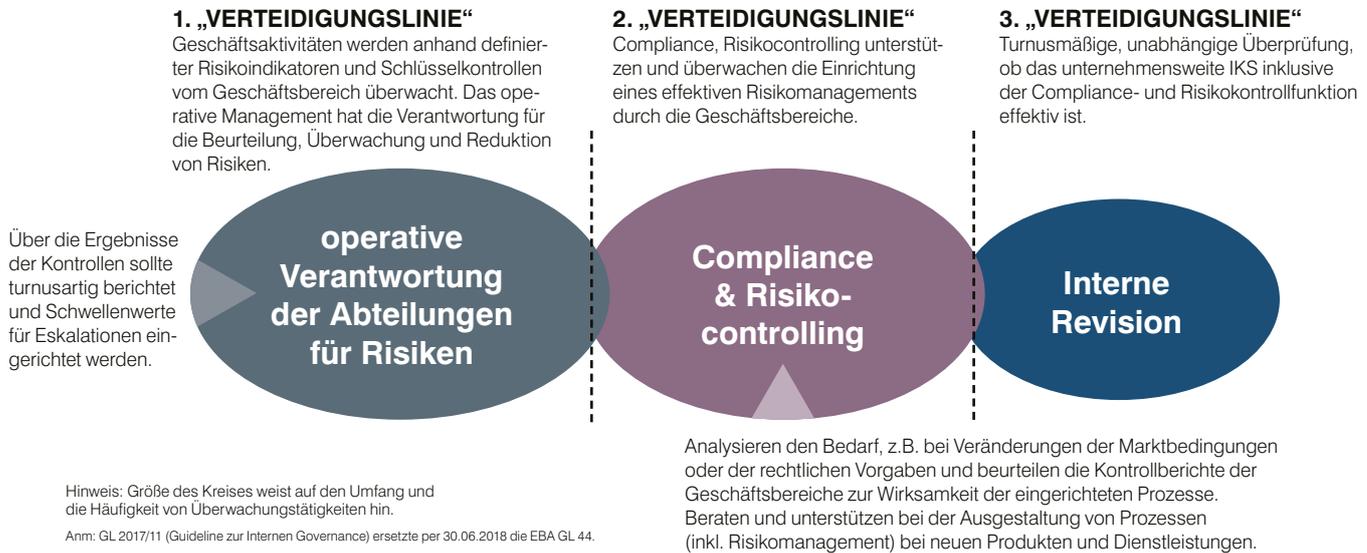


Abbildung 12: Drei Verteidigungslinien – aus dem IKS-Handbuch

Der Vorstand hat die Aufgabe, die Geschäftsstrategie und den daraus abgeleiteten Risikoappetit festzulegen. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass im gesamten Unternehmen ein Bewusstsein für das interne Kontrollsystem und die hierzu implementierten Maßnahmen vorhanden ist, und diese durchgängig im Unternehmen gelebt werden.

Insbesondere die Einrichtung und Wirksamkeit interner Kontrollfunktionen dienen unter anderem einem verantwortungsbewussten unternehmerischen Handeln sowie der Erkennung und Vermeidung potenzieller nachteiliger Auswirkungen.

## Interne Kontrollfunktionen

Das interne Kontrollsystem (IKS) als wichtiges Element einer Bank in der zweiten Verteidigungslinie trägt wesentlich dazu bei, die Einhaltung unternehmerischer Ziele zu gewährleisten, da Risiken erkannt werden, und daher zeitnah und rechtzeitig Maßnahmen eingeleitet werden können.

Das maßgebliche interne Regelwerk der Internen Governance ist das IKS-Handbuch. Es bietet einen Überblick über die wesentlichen Inhalte und Funktionen des internen Kontrollsystems des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ. Ein Fokus des IKS-Handbuches liegt auf der Darstellung der Prozesse und Verfahren zur laufenden Überwachung und Optimierung des IKS sowie der korrespondierenden Berichterstattung an die jeweiligen Adressaten. Das IKS-Handbuch wird vom Vorstand in Kraft gesetzt und anlassbezogen auf Aktualität vom IKS-Verantwortlichen überprüft und im Bedarfsfall adaptiert. Es ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ zugänglich.

Zudem gibt es ein Konzern-Handbuch, welches einen Überblick über die wesentlichen Inhalte und Funktionen des IKS im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ sowie über korrespondierende Prozesse und Verfahren, die dazu dienen, einen ordnungsgemäßen Ablauf im Konzern bzw. in der jeweiligen Konzerngesellschaft sicherzustellen. Alle Unternehmen im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen inklusive RT sind vom IKS-Handbuch bzw. mit eigenen abgeleiteten Versionen abgedeckt.

Es erfolgt eine regelmäßige (derzeit vierteljährliche) schriftlich dokumentierte Berichterstattung an den CRO. Die Berichte enthalten die identifizierten Mängel inklusive der Darstellung von Risiken, einer Folgenabschätzung sowie Empfehlungen für Maßnahmen. Weiters wird über den Bearbeitungsstand bereits festgestellter Mängel informiert.

Eine Berichterstattung an den Gesamtvorstand liegt im Ermessen der Internen Governance und erfolgt anlassbezogen.

Das Risikomanagement berichtet im Rahmen des Prüfungsausschusses zeitnah, umfassend und objektiv über die Risikosituation (Gegenstand ist hier insbesondere die Wirksamkeit des IKS im Bereich der Rechnungslegung) der Bank an den

Aufsichtsrat. Dessen Aufgabe ist es insbesondere, die Wirksamkeit interner Kontrollsysteme zu überwachen. Darüber hinaus verfügt der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Kontrollfunktion über ein Befragungs- und Einsichtnahmerecht.

### **Wertpapiercompliance**

Die Raiffeisenlandesbank OÖ erfüllt alle Compliance-Funktionen gemäß § 29 Abs 1 WAG 2018 und hält somit alle übertragenen Aufgaben im Wertpapierbereich. Vor allem überwacht diese Compliance-Organisation unabhängig und weisungsfrei, dass es zu keinen Verletzungen von Vorschriften des Wertpapieraufsichtsgesetzes und der MiFID II kommt.

Wichtigstes internes Regelwerk mit umfassenden Ausführungen zur Wertpapiercompliance ist das Konzern-Compliance-Handbuch inkl. seiner Anhänge. Die KAG hat aufgrund des Investmentfonds-Gesetzes eigene Compliance-Funktionen, einzelne Compliance-Agenden sind an die Raiffeisenlandesbank OÖ ausgelagert.

Umfassende Ausführungen bzgl. der Compliance-Organisation in Konzerngesellschaften, Zweigniederlassungen im Ausland oder der KAG finden sich im Konzern-Compliance-Handbuch.

Der Compliance Officer ist dem Gesamtvorstand verantwortlich und berichtet diesem direkt.

Der Wertpapier-Compliance Officer erstattet dem Gesamtvorstand der Raiffeisenlandesbank OÖ vierteljährlich schriftlich Bericht, dessen Inhalte auch dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht werden. Darüber hinaus wird ein schriftlicher Jahresbericht an den Vorstand, der auch an den Aufsichtsrat weitergeleitet wird, erstellt.

Wird ein erhebliches Risiko festgestellt, so ist dem Vorstand und dem Aufsichtsrat ad hoc Bericht zu erstatten.

### **BWG Compliance**

Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung haben eine dauerhafte, wirksame und unabhängig arbeitende Compliance-Funktion mit direktem Zugang zur Geschäftsleitung einzurichten, um die Missachtung der in § 69 Abs 1 BWG aufgelisteten Vorschriften durch ihre Geschäftsleitung, ihre Aufsichtsratsmitglieder und ihre Mitarbeiter auf ein Mindestmaß zu beschränken sowie die damit verbundenen Risiken aufzudecken.

Internes Regelwerk der BWG Compliance ist die Richtlinie zur Umsetzung von § 39 Abs 6 BWG in der Raiffeisenlandesbank OÖ. Sie legt die Grundsätze und Verfahren fest und wird vom Vorstand beschlossen.

Der BWG Compliance-Verantwortliche informiert und berät den Vorstand über den Status der BWG Compliance. Zudem wird mindestens einmal pro Jahr ein schriftlicher Bericht erstellt. Wird ein erhebliches Risiko festgestellt, so ist dem Vorstand ad hoc Bericht zu erstatten.

### **Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**

Geldwäsche ist ein Prozess, bei dem kriminell erwirtschaftete Beträge in den Finanzkreislauf ein- und durchgeschleust werden. Gemäß § 165 Abs 1 StGB ist Geldwäsche das Verheimlichen oder Verschleiern von Vermögensbestandteilen, kriminellen Tätigkeit herrühren (wie z. B. Menschenhandel, Betrug, Drogenkriminalität etc.).

Unter Terrorismusfinanzierung wird die Bereitstellung oder Sammlung von Vermögenswerten für terroristische Personen bzw. Organisationen zur Durchführung terroristischer Aktivitäten verstanden.

Es ist ein Geldwäschebeauftragter zur Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und Berücksichtigung von internationalen Sanktionen und Embargos zu bestellen. Wichtigstes internes Regelwerk mit umfassenden Ausführungen zur Geldwäsche- und Terrorismusbekämpfung ist das Konzern-Handbuch zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die darin festgelegten Standards gelten für die Mitarbeiter der Raiffeisenlandesbank OÖ sowie für alle direkt und indirekt kontrollierten Tochtergesellschaften im In- und Ausland, sofern diese ein Kredit- oder Finanzinstitut sind.

Die Töchter der Raiffeisenlandesbank OÖ haben Geldwäsche-Ansprechpartner bestellt, welche auch erste Ansprechpersonen für die Mitarbeiter in der jeweiligen Tochtergesellschaft sowie für die Geldwäschebeauftragten und die Organisationseinheit Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung der Raiffeisenlandesbank OÖ sind.



Der Geldwäscheverantwortliche erstattet dem Gesamtvorstand und dem Aufsichtsrat der Raiffeisenlandesbank OÖ vierteljährlich Bericht. Zudem wird mindestens einmal pro Jahr ein schriftlicher Bericht erstellt. Wird ein erhebliches Risiko festgestellt, so ist dem Vorstand ad hoc Bericht zu erstatten.

## **Datenschutz**

Die Corporate Social Responsibility endet nicht im digitalen Raum. Bei digitaler Nachhaltigkeit ist der Bereich Datenschutz ein zentraler Baustein, denn der ökologische Fußabdruck wird auch durch digitale Technik und Datenmengen maßgeblich beeinflusst. Nachhaltiges Datenmanagement muss nicht im Widerspruch mit unternehmerischen Interessen stehen. Die Raiffeisenlandesbank OÖ nimmt ihre digitale Verantwortung sehr ernst und geht daher beim Verarbeiten von Daten äußerst selektiv vor, wobei Transparenz und Selbstbestimmung eine wesentliche Rolle spielen.

Um diesen Ansprüchen sowie den legislativen Anforderungen gerecht werden zu können, gibt es im Konzern eine eigene Datenschutz- sowie Data Governance-Einheit. Die Einheit Datenschutz des Geschäftsbereiches Corporate Governance, Recht & Compliance befasst sich unter anderem intensiv mit dem Datenschutz und den damit einhergehenden Verarbeitungstätigkeiten des Konzerns. Diese Einheit dient als zentrale Anlaufstelle für Mitarbeitende hinsichtlich jeglicher damit verbundener operativ und rechtlich relevanter Fragen. Ein enges Mitwirken in der Zukunftsplanung der Datenstrategie sowie Zusammenarbeit mit den Rechenzentren ist dabei auch ein wesentlicher Aspekt

## **Steuerlicher Verhaltenskodex**

Seriosität und gesetzeskonformes Handeln und Agieren sind selbstverständlich und in jedem Bereich des Unternehmens seit jeher fest verankert, wobei hierzu selbstverständlich auch die entsprechende Erfüllung der Steuer- und Abgabepflichten sowie transparente und fristgerechte Steuerzahlungen gehören. Zur klaren Verankerung dieser Unternehmensgrundsätze wurde ein steuerlicher Verhaltenskodex erlassen.

Der steuerliche Verhaltenskodex gilt neben der Raiffeisenlandesbank OÖ auch für alle unmittelbaren und mittelbaren Beteiligungen der Raiffeisenlandesbank OÖ, an denen die Raiffeisenlandesbank OÖ eine Kapital- oder Stimmrechtsmehrheit hält bzw. auf die sie einen beherrschenden Einfluss ausübt („Tochterunternehmen“). Die jeweilige Geschäftsführung der einzelnen Tochterunternehmen ist verpflichtet, den steuerlichen Verhaltenskodex einzuhalten und alle Mitarbeitenden über den Inhalt desselben zu informieren.

VIVATIS verfügt über eine eigene Konzernsteuerrichtlinie, die die Steuerleitsätze für den gesamten Konzern vorgibt. Sie umfasst alle Steuer- und Abgabenarten in allen Ländern, in denen sie tätig ist.

## **Korruptionsbekämpfung**

Das Geschäftsmodell des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ ist vielfältig. Mit dem Code of Conduct – einem detaillierten Verhaltenskodex sowie den Anti-Korruptionsbestimmungen – wurden für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ genaue Richtlinien geschaffen. Diese werden regelmäßig und anlassbezogen insbesondere im Hinblick auf die bankbetriebliche Tätigkeit, bei Bedarf unter Beiziehung externer Rechtsberatung, evaluiert. Ein tadelloses Verhalten ist außerordentlich wichtig und im Hinblick auf Korruption gibt es keinerlei Spielraum oder Grauzonen.

Mit den Bestimmungen des Code of Conduct wurden für alle Mitarbeiter des Konzerns genaue Richtlinien geschaffen, welche von allen einzuhalten sind.

Branchenspezifische Ergänzungen in diversen Konzerngesellschaften ergänzen diesen.

In der Raiffeisenlandesbank OÖ sowie ihren Beteiligungen, die dem Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (FM-GwG) unterliegen, wird zudem bei der Auswahl sowie während aufrechter Dienstverhältnis bei sämtlichen Beschäftigten auf deren Zuverlässigkeit in Bezug auf deren Verbundenheit mit den rechtlichen Werten geachtet. Um dies sicherzustellen, wird jährlich eine Bestätigung in Bezug auf eventuell eingeleitete Strafverfahren, rechtskräftige Verurteilung wegen Begehung von Straftaten, beharrlicher Verletzung von geldwäscherelevanten Pflichten oder internen Anweisungen und Richtlinien eingeholt. In den ILG-Landesgesellschaften Tschechien, Rumänien, Kroatien und Polen erfolgen diese Nachweise lokal durch den Compliance-Beauftragten vor Ort.

Die Identifizierung von Interessenkonflikten, welche im Zusammenhang mit potenzieller Korruption entstehen könnten, erfolgt analog dem Geschäftsmodell der Bank bzw. der banknahen Töchter.

Interessenkonflikte im Zusammenhang mit Korruptionsprävention sind von Bedeutung, wenn die persönlichen Interessen (z. B. eigene Vermögenssituation, Freundschaft) von Organen oder Mitarbeitern mit den Interessen der Raiffeisenlandesbank OÖ und ihren Tochterunternehmen bzw. die Interessen der Bank mit den ihrer Kunden im Widerspruch stehen.

Potenzielle Interessenkonflikte können insbesondere im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Auftragsvergaben sowie Geschäften in Finanzinstrumenten und Korruption, Betrug oder Marktmissbrauch auftreten.

Besteht der Eindruck eines Interessenkonflikts, muss dies dem zuständigen Compliance Officer gemeldet werden.

Die Raiffeisenlandesbank OÖ überprüft (neben der Einhaltung der eigenen Sponsor-Richtlinien) bei gemeinnützigen Spenden immer sowohl, ob das Österreichische Spendengütesiegel bei der betreffenden Organisation bzw. dem Projekt vorliegt, als auch, ob die Spendenabsetzbarkeit des Bundesministeriums für Finanzen gegeben ist. Beide Kriterien sind ein veritabler Hinweis auf die Seriosität der Organisation.

Es wird darüber hinaus auch besonderer Wert auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl der Geschäftspartner, Berater und aller anderen Personen, die im Auftrag einer Konzerngesellschaft agieren und bei der Geschäftsabwicklung unterstützen, gelegt.

Der Geschäftsbereich Corporate Governance, Recht & Compliance der Raiffeisenlandesbank OÖ dient den Mitarbeitenden als Anlauf-, Informations- und Beratungsstelle bei sämtlichen Themen, die für die Compliance relevant sind. Dazu gehören auch anlassbezogene Individual-Schulungen bzw. Schulungen für einzelne Organisationseinheiten mit besonderem Bedarf. In den ILG-Landesgesellschaften Tschechien, Rumänien, Kroatien und Polen erfolgen diese Schulungen lokal durch den Compliance-Beauftragten vor Ort.

Die Annahme und Vergabe von Geldgeschenken, Facilitation Payments (Hingabe kleinerer Geldbeträge an öffentliche Amtsträger, Gold-/Silbermünzen oder Einkaufs-/Wertgutscheine) ist grundsätzlich untersagt, alle anderen Geschenke und Einladungen unterliegen strengen Regeln.

Im Rahmen von Zuwendungen an und durch Mitarbeiter durch Geschenke und Einladungen wird anlassbezogen geprüft, ob eine Annahme eine Verletzung der Anti-Korruptionsrichtlinie im Sinne einer unzulässigen Beeinflussung darstellen würde. In der Real-Treuhand werden die Empfehlungen direkt abgegeben. In den ILG Ländern Tschechien, Rumänien, Kroatien und Polen wird die Prüfung in der Landesgesellschaft vorgenommen und an die Landesgesellschaft Österreich berichtet.

## Soziale Verantwortung

Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist sich ihrer wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung sowohl gegenüber ihren Eigentümern als auch gegenüber der Gesellschaft bewusst. Als Zeichen ihrer gesellschaftlichen und regionalen Verantwortung unterstützt die Raiffeisenlandesbank OÖ Institutionen und Projekte mit gesellschaftspolitischem oder volkswirtschaftlichem Nutzen beziehungsweise karitative Organisationen. Abgeleitet aus diesen Grundsätzen möchte die Raiffeisenlandesbank OÖ noch einen Schritt weiter gehen und ihr soziales Engagement ausbauen. Daher wurde im Jahr 2022 ein Sozialfonds ins Leben gerufen. Dieser unterstützt wissenschaftliche, medizinische, soziale und gesellschaftspolitische Projekte und Einrichtungen, die im Bundesland Oberösterreich zur Umsetzung kommen. Im Berichtsjahr konnte bereits ein Projekt unterstützt werden. Dieses Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, ein Sprachentwicklungsscreening-Verfahren zur frühen Erkennung von Auffälligkeiten der Sprachentwicklung im Speziellen bei Kindern zu erforschen.

## 8.2. Immobilien

Die RT agiert bezüglich „Unternehmen und Verantwortung“ in enger Abstimmung mit den bereits dargestellten Regelungen der Raiffeisenlandesbank OÖ. Deshalb beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen primär auf die OÖ Wohnbau.

Durch das steigende Bewusstsein der Öffentlichkeit wird eine werteorientierte Unternehmensführung künftig für die Wettbewerbsfähigkeit von großer Bedeutung sein. Unethisches oder unmoralisches Verhalten wird mit Marktanteilsverlusten und finanziellen Konsequenzen, wie Bußgeldzahlungen, einhergehen. Preisabsprachen, abgestimmtes Verhalten von Wettbewerbern oder Fälle von Korruption entsprechen nicht den moralischen und ethischen Erwartungen der Käufer und Mieter und können das Unternehmensimage massiv schädigen.



## Grund- und Menschenrechte

Die in der österreichischen Verfassung enthaltenen Grund- und Menschenrechte sind im Verhaltenskodex der OÖ Wohnbau verankert. Die OÖ Wohnbau bekennt sich verbindlich zu gegenseitigem Respekt, Ehrlichkeit und Integrität. Es wird keinerlei Diskriminierung und Belästigung, zum Beispiel aufgrund von Nationalität, Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher Einschränkungen geduldet.

## Geschäftsbeziehungen

Umfangreiche Investitionen gehen mit einer hohen Verantwortung einher. Lieferketten sind häufig unübersichtlich und intransparent. Potenzielle Umweltbelastungen oder unmenschliche Arbeitsbedingungen in der Beschaffung können sich zu konkreten Geschäftsrisiken entwickeln und die Reputation schädigen.

Die OÖ Wohnbau ist um die sorgfältige und gründliche Auswahl ihrer Geschäftspartner, Berater und aller anderen Personen, die bei der Geschäftsabwicklung unterstützen, bemüht. In ihren Allgemeinen Vertragsbedingungen ist die Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Lieferung oder Leistungserbringung unter Einhaltung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen betreffend Baurecht, Landschaftsschutz, Umwelt- und Gewässerschutz sowie der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verankert. Um den Kunden eine bestmögliche Geschäftsbeziehung zu gewährleisten, unterzieht sich die Gesellschaft alle zwei Jahre der ÖQA-Prüfung. Ein positiver Abschluss ist ein Garant für eine nachgewiesene Qualität bei Produkten sowie Dienstleistungen.

## Verhaltenskodex und Compliance

Als eine von wenigen Konzernmitgliedern unterliegt die OÖ Wohnbau nicht dem Verhaltenskodex der Raiffeisenlandesbank OÖ. Im eigens erstellten Verhaltenskodex werden Themen wie Geschenkannahme, Umgang mit Medien etc. behandelt. Soweit sinnvoll, werden Konzernvorgaben im Geschäftsmodell implementiert. Jeder Mitarbeitende erhält bei Unternehmenseintritt eine Broschüre in der Willkommensmappe. In der Willkommensmappe befindet sich auch eine Checkliste. Die Checkliste ist mit einem Mentor durchzuarbeiten und beinhaltet die Schulung des Hausgebrauchs (Verhaltenskodex, Sicherheitseinzweisungen, diverse Richtlinien und Prozesse etc.). Jeder Punkt ist nach Einschulung vom neu eingetretenen Mitarbeiter zu unterfertigen und innerhalb eines Monats der Personalabteilung zu überreichen.

Ein regelgetreues Verhalten ist das Fundament für eine vertrauensvolle und nachhaltige Geschäftsbeziehung. In den Compliance-Richtlinien wird sichergestellt, dass die unternehmensinternen Leitbilder und Richtlinien eingehalten werden.

Bei der Rechnungsgenehmigung herrscht das Vier-Augen-Prinzip. Mit einer Unterschriftenregelung werden die verpflichtenden Unterschriften je Wertgrenze genau definiert.

## Corporate Governance-Kodex

Die Geschäfte der OÖ Wohnbau werden unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften geführt. Alle internen Vorgaben und Strukturen sind im Corporate Governance-Kodex des gemeinnützigen Wohnbauwesens verankert.

Die OÖ Wohnbau ist bestrebt, entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette verantwortungsvoll zu handeln. Als verbindliches Regelwerk wurde deshalb in einer Aufsichtsratssitzung die Umsetzung der Corporate Governance beschlossen. Darin wird sichergestellt, dass die gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Leitbilder, Richtlinien und Dienst-anweisungen jederzeit eingehalten werden. Der Corporate Governance-Kodex sieht eine regelmäßige jährliche Aktualisierung und Evaluierung zur Einhaltung durch das Unternehmen vor.

## Datenschutz und Gütezeichen

Als gemeinnütziges Wohnbauunternehmen verfügt die OÖ Wohnbau über eine große Menge an Daten. Deren Schutz jederzeit zu gewährleisten, hat höchste Priorität. Eine eigene Arbeitsanweisung zur EU-Datenschutzgrundverordnung stellt den Datenschutz sicher. Die Datenschutzrichtlinie, wie auch alle anderen Unternehmensrichtlinien (Archivierung, Internes Dokumentensystem, Unterschriftenregelung, Vergabepolitik etc.), sind im Intranet jederzeit abrufbar.

Bereits 2015 wurde der OÖ Wohnbau das ÖQA-Zertifikat für Hausverwaltungen verliehen. 2021 wurde das Rezertifizierungs-Audit positiv abgeschlossen. Das Austria Gütezeichen der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Qualität (ÖQA) ist seit mehr als 60 Jahren Garant für geprüfte und nachgewiesene Qualität bei Produkten und Dienstleistungen. Voraussetzung für die Rezertifizierung für das „Austria Gütezeichen für Hausverwaltungen“ ist die Erfüllung von mehr als 100

vorgegebenen Kriterien, die das gesamte Unternehmen miteinbeziehen und von der ÖQA in einem eigenen Audit geprüft werden. Die ÖO Wohnbau konnte wieder alle vorgeschriebenen Kriterien erfüllen.

## Internes Kontrollsystem

Um Risiken frühzeitig zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen zu können, gibt es in der ÖO Wohnbau ein internes Kontrollsystem. Dieses gewährleistet ein vorsorgliches Erkennen und Verfolgen von Risiken und Ereignissen. Die Prüfungen erfolgen jährlich durch Prüfer der Internen Revision der Raiffeisenlandesbank ÖÖ. Im Zuge der Prüfung werden Fraud-Error-Checklisten, Buchführungs- und Abschlussprozesse, Compliance-Berichte, IT-Fragebogen, Corporate Governance-Bericht durchleuchtet.

Die Bilanz der ÖO Wohnbau wird jährlich vom Österreichischen Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen geprüft. Weisungsfreie Prüfer stellen das Kernstück des engmaschigen Kontrollnetzes der gemeinnützigen Bauvereinigungen sicher. Mit ihrem Spezial-Know-how prüfen sie die Geschäftstätigkeit und gewährleisten damit, dass der sozial- und gesellschaftspolitische Auftrag in einem betriebswirtschaftlich adäquaten Rahmen erfüllt wird.

## Zufriedenheit der Mieter und Eigentümer

Die erfolgreiche Bewirtschaftung und Vermietung von Wohnraum bilden die Basis für das Bestehen des Unternehmens am Markt. Die Zufriedenheit der Mieter und Eigentümer ist für die ÖO Wohnbau essenziell. Deshalb werden alle zwei Jahre Kundenumfragen durchgeführt, ausgewertet und evaluiert. Die Online-Umfrage wird durch eine externe Firma durchgeführt, um eine unabhängige und objektive Außenperspektive zu erhalten.

Kundenorientierung bedeutet für die ÖO Wohnbau, echte Kundenbeziehungen aufzubauen. Dabei endet diese nicht mit der Pflege von Kundendaten – vielmehr steht die Beziehung zur unseren Mietern und Käufern im Vordergrund, die auch aktiv gelebt wird.

Ein wichtiger Indikator für die Effektivität der gesetzten Maßnahmen sind die regelmäßig durchgeführten Kundenbefragungen. So konnten wir bei der letzten Umfrage die Gesamtzufriedenheit um 1,6 % steigern.



Abbildung 13 Gesamtzufriedenheit 1

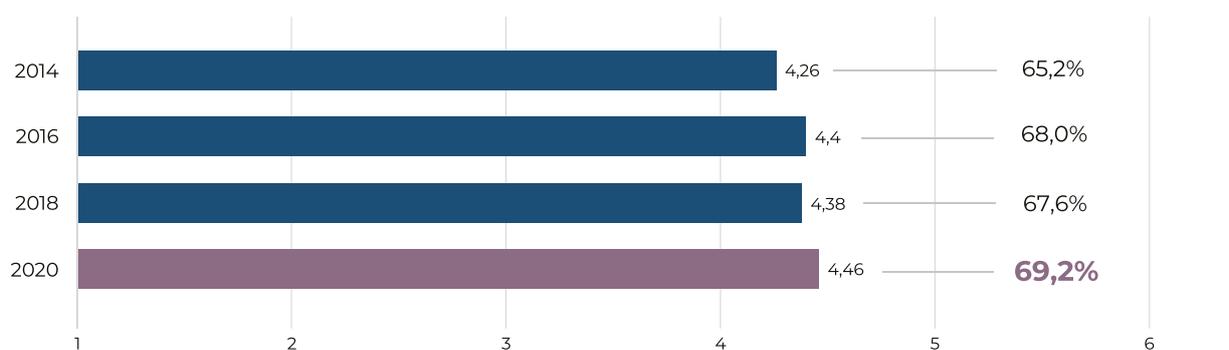
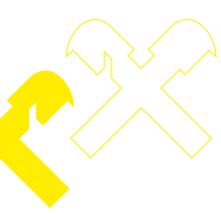


Abbildung 14 Gesamtzufriedenheit 2



Positives wie negatives Feedback wird laufend evaluiert, um die Serviceleistung ständig zu verbessern.

Der Corporate Governance-Kodex sieht eine regelmäßige jährliche Aktualisierung und Evaluierung zur Einhaltung durch das Unternehmen vor. Änderungen werden umgehend durch die Personalabteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben.

Intern finden jedes Jahr Mitarbeitergespräche durch die jeweilige Führungskraft statt. Neben den unmittelbaren Vorgesetzten gibt es auch immer die Möglichkeit, den Betriebsrat zu informieren. Von den Richtlinien abweichendes Verhalten wird sachlich besprochen und bei Bedarf werden Zielvereinbarungen definiert.

Grobe Compliance-Verstöße können bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen. Im Berichtsjahr gab es keinen Diskriminierungs-, aber einen Korruptionsfall. Das Dienstverhältnis wurde in diesem Fall mit sofortiger Wirkung beendet.

### **Zusammenarbeit mit der Raiffeisenlandesbank OÖ**

Betreffend Risikominimierung, Richtlinien und Leitbilder wird eng mit der Raiffeisenlandesbank OÖ zusammengearbeitet. So wurden beispielsweise während der Pandemie die Maßnahmen und Richtlinien der Raiffeisenlandesbank OÖ von der OÖ Wohnbau übernommen und umgesetzt. Im Zuge der internen Revisionsprüfungen gibt es einen engen Austausch und laufenden Abgleich der Regeln des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ mit den Richtlinien der OÖ Wohnbau.

## **8.3. Nahrungsmittel**

Eigenes wettbewerbswidriges Verhalten sowie jenes von Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette kann zu Reputationsverlust, dem Verlust von Kunden aufgrund Vertrauensverlust und damit auch zu finanziellen Nachteilen führen. Sanktionen und Geldstrafen führen zwangsläufig zu negativen Unternehmenserfolgen, was wiederum Arbeitsplätze gefährdet und zu einer Einschränkung der Lebensmittelproduktion führt. Die Nichteinhaltung von Umweltvorschriften wird negative Auswirkungen auf Umwelt und Menschen haben, die zu Strafen und Gerichtsverfahren führen können. Fehlende Akzeptanz in kommunalen Gremien, in der Politik und in der betroffenen Bevölkerung kann ein großes Hindernis für eine erfolgreiche wirtschaftliche Tätigkeit und insbesondere für die Umsetzung von Großprojekten darstellen.

### **Korruption und Sorgfaltspflicht**

Bestechung, Korruption und unfairer Wettbewerb führt zu Störungen in den Wertschöpfungsketten und bei entsprechendem Schweregrad (Strafen und Verurteilungen) führt dies zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung, was kurzfristig auch Einfluss auf die eigene Versorgung mit Produkten und Dienstleistungen hat und damit zu Produktionseinschränkungen und Wertschöpfungsverlusten führen kann.

Die Sorgfaltspflicht für VIVATIS und efko für das unternehmerische Handeln stellen folgende Maßnahmen sicher:

- gesetzliche Regelungen
- Verhaltenskodex der VIVATIS und efko (für alle Mitarbeiter)
- VIVATIS Operational Excellence Initiative (Reifegradentwicklung)
- Managementsystem und Zertifizierungen
- interne und externe Audits
- Konzernrichtlinien
- Risikobeurteilung und Evaluierung (jährlich im Rahmen des Risikomanagementprozesses)

Um die gewonnenen Erkenntnisse in die operativen Strategien und Verfahren der Organisation einfließen zu lassen, wird in der VIVATIS bis 2025 und in der efko bis 2026 ein detaillierter Plan erarbeitet.

### **Internes Kontrollsystem**

Damit alle Gesetze, Verordnungen und Auflagen erfüllt werden können und Legal Compliance möglich wird, ist bei VIVATIS eine eigene Compliance-Stelle in der Rechtsabteilung der Holding eingerichtet. Die Abteilung Konzernrevision, angesiedelt als Stabstelle des Vorstandes, dient als internes Kontrollorgan. Es überprüft regelmäßig alle internen Richtlinien und operativen Prozesse, stellt deren Einhaltung und Wirksamkeit sicher und behält Risikoneigung und Effizienzverbesserungsmöglichkeiten im Auge. Auch in der efko wurde aus diesen Gründen ein IKS-Management eingerichtet.

Ein vom Vorstand genehmigter und mit dem Prüfungs- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats abgestimmter Revisionsplan sowie eine konzernweite Risikobewertung aller Unternehmensaktivitäten dienen als Grundlage für diese Tätigkeit. Die Interne

Revision berichtet regelmäßig dem Vorstand sowie dem Prüfungs- und Risikoausschuss über die Revisionsergebnisse. Auch die efko führt ein regelmäßiges Risikomanagement durch und kommuniziert die Ergebnisse an die Geschäftsführung.

### Compliance-Richtlinie

Um Reputation und Unternehmenserfolg sicherstellen zu können, zählen wettbewerbswidrige Absprachen und bewusstes Fehlverhalten von Mitarbeitern nicht zur Geschäftspraxis von VIVATIS und efko und sind daher auch im Rahmen der konzernweit gültigen Compliance-Richtlinie bzw. diverser Richtlinien der efko Gruppe dezidiert untersagt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zusätzlich über den Verhaltenskodex darüber informiert. Verdachtsfälle werden intern an den Compliance Officer gemeldet, dort dokumentiert und an den Vorstand bzw. die Geschäftsführungen berichtet. Darüber hinaus werden konkrete Vorfälle (mit oder ohne Verurteilung) an den Vorstand bzw. die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat berichtet und im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht angeführt. Im Berichtszeitraum gab es keine Verfahren oder Anzeigen.

### Verhaltenskodex und Wirkung

Für VIVATIS und efko bedeutet ethisch zu handeln, ehrlich zu kommunizieren, wirtschaftliche Rahmenbedingungen transparent mitzugestalten, für das Handeln persönlich einzustehen und als zuverlässiges und wertvolles Mitglied der Gesellschaft zu agieren. Um die Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit dieser Grundsätze zu verdeutlichen, haben VIVATIS und efko einen konzernweit gültigen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt und zeitgleich hat VIVATIS eine Hinweisgeber-Plattform implementiert.

### Wirksamkeit und Überwachung

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird dabei mit folgenden Kennzahlen gemessen:

- Anzahl an Korruptionsfällen
- Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen
- Gesamthöhe der Geldbußen aus Verstößen
- Höhe der Strafzahlungen bei schweren Verstößen gegen Umweltauflagen
- Höhe von Parteispenden
- Anzahl von Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung

Die Überwachung der Wirksamkeit der Maßnahmen erfolgt anhand folgender Verfahren:

- Risikobeurteilung im Rahmen des Risikomanagementprozesses (jährlich)
- Regelmäßige Gesellschafterbesprechungen mit Dokumentation (anlassbezogen und vierteljährlich)
- Operative Projektbesprechungen mit den Standorten (monatlich)
- Laufendes Kennzahlenmonitoring (Controlling)
- Offenlegung im Nachhaltigkeitsbericht (jährlich)

### Ziele

Das Ziel von VIVATIS und efko ist es, die Anzahl der Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Korruption und Bestechung bei null zu halten, sodass es auch zu keinen behördlichen Strafen oder Verurteilungen bei Gericht kommt. Die Quote von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen soll weiterhin auf niedrigem Niveau bleiben und idealerweise noch reduziert werden.

Detaillierte Basiserhebungen und Zielsetzungen für die konkreten Governance-Ziele mit Zwischenzielen werden bis 2025 von VIVATIS erarbeitet.

VIVATIS und efko bekennen sich grundsätzlich zu allen gesetzlichen Regelungen und Verordnungen und versuchen diese mit Hilfe eigener Konzernrichtlinien, einem eigenen Risikomanagementprozess, den Verhaltenskodizes der VIVATIS und efko für alle Mitarbeiter sowie zusätzlichen Schulungs- und Fortbildungsprogrammen zu erfüllen.

## 8.4. Touristik

BTU nimmt und leistet keine ungebührlichen Vorteile jeglicher Art, unabhängig davon, ob die anbietende oder fordernde Person im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig ist. Weder Mitarbeiter noch sonstige für BTU tätige Personen leisten Facilitation Payments (Hingabe kleinerer Geldbeträge an öffentliche Amtsträger), um deren Leistungen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, zu erhalten oder zu beschleunigen.



Es wird besonderer Wert gelegt auf eine sorgfältige und gründliche Auswahl der Geschäftspartner, Berater, Mittelspersonen und aller anderen Drittpersonen, die im Auftrag einer Konzerngesellschaft agieren und bei der Geschäftsabwicklung unterstützen.

### **Ethikkompass**

Mit einem detaillierten Ethikkompass sowie den Anti-Korruptionsbestimmungen wurden für BTU genaue Richtlinien geschaffen, die von allen Mitarbeitenden an allen Standorten einzuhalten sind. Im Hinblick auf Fehlverhalten oder gar Korruption gibt es keinerlei Spielraum oder Grauzonen. Es wird keine Form von Bestechung und Korruption toleriert.

Weiters orientiert sich BTU am Globalen Ethikkodex für Tourismus („Global Code of Ethics for Tourism“) der Welttourismorganisation, der zur Aufgabe hat, einen verantwortungsvollen, zukunftsfähigen Tourismus zu fördern. Mit der Einführung von verpflichtenden Schulungen werden wir zusätzlich auf die Wichtigkeit des Themas hinweisen.

### **Internes Hinweisgeber-System**

Um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, wurde BTU in das interne Hinweisgeber-System der Raiffeisenlandesbank OÖ aufgenommen. Dieses ermöglicht Mitarbeitern, Gesetzesverstöße, die sie im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit festgestellt haben, anonym zu melden.

Darüber hinaus können sich Mitarbeitende unter einer eigenen E-Mailadresse direkt an die Geschäftsleitung wenden. Auch der Betriebsrat steht für Anliegen der Mitarbeiter jederzeit zur Verfügung.

### **UN Global Compact**

BTU respektiert die Gesetze, Vorschriften und Regelungen in allen Ländern, in denen sie tätig ist. Bei der Ausführung geschäftlicher Tätigkeiten ist BTU bestrebt, den höchstmöglichen Standard einzuhalten. Wir respektieren die Menschenrechte und fördern ihre Einhaltung im Rahmen unserer Tätigkeiten. Das stellt BTU sicher, indem sie sich an die zehn Grundsätze des UN Global Compact hält und diese in ihren wesentlichen internationalen Vorgaben zu Embargos und Handelsbeschränkungen einhält und keine Kundenbeziehungen zu Unternehmen und Organisationen unterhält, die erwiesenermaßen gegen obgenannte Punkte verstoßen.

### **Stakeholdermanagement**

Die Mitarbeiter und Kunden der BTU werden regelmäßig via Newsletter über Nachhaltigkeitsmaßnahmen informiert. Darüber hinaus werden Schulungen und Meetings mit Partnern angeboten, um den Dialog mit Kunden und Mitarbeitern zu fördern und eine Plattform für Austausch und Information zu schaffen.





## 9. REGULATORISCHE OFFENLEGUNG, GRI-INDEX, PRÜFBERICHT

### 9.1 Angaben zur Offenlegung nach Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO

Die EU-Taxonomie-VO (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der SFDR (EU) 2019/2088 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen ist ein EU-weites, einheitliches Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten. Die Verordnung ist ein wesentlicher Bestandteil im EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums („EU Action Plan on Sustainable Finance“). Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO verpflichtet Unternehmen – welche zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet sind und unter die NFRD-Richtlinie 2014/95/EU zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU fallen –, Informationen offenzulegen, wie und in welchem Umfang ihre wirtschaftlichen Tätigkeiten gemäß der EU-Taxonomie-VO als ökologisch nachhaltig einzustufen sind. Die NFRD ist für den Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ anzuwenden.

#### 9.1.1 Offenlegungsbestimmungen für Finanzunternehmen

Die Detailanforderungen zur Offenlegung auf Basis der EU-Taxonomie-VO ergeben sich aus der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 zu Artikel 8. Aus dem Artikel X der Delegierten Verordnung ergeben sich für die Raiffeisenlandesbank OÖ folgende sechs quantitative Key Performance-Indikatoren (KPIs), die zum besseren Verständnis durch quantitative Angaben gemäß Anhang XI der Delegierten Verordnung näher erläutert werden.

In Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen entspricht der Nenner aller quantitativen Kennzahlen dem gesamten bilanziellen Vermögen der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen in Höhe von EUR 48,66 Mrd. zum Jahresende 2022. Weitere Einzelheiten zu den Berechnungen werden in weiterer Folge einzeln für jede Kennzahl dargestellt.

1a Anteil der Risikopositionen in nicht taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten an den gesamten Aktiva (auf Basis Umsatz-KPI):	<b>5,06 %</b>
1b Anteil der Risikopositionen in nicht taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten an den gesamten Aktiva (auf Basis CapEX-KPI):	<b>4,93 %</b>
2a Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten an den gesamten Aktiva (auf Basis Umsatz-KPI):	<b>5,01 %</b>
2b Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten an den gesamten Aktiva (auf Basis CapEX-KPI):	<b>5,13 %</b>
3. Anteil der Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivate an den gesamten Aktiva:	<b>17,32 %</b>
4. Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen, an den gesamten Aktiva:	<b>59,61 %</b>
5. Anteil der Risikopositionen im Handelsportfolio an den gesamten Aktiva: (Fast das gesamte Handelsportfolio befindet sich in der Kennzahl 3.)	<b>0,00 %</b>
6. Anteil der Risikopositionen bei kurzfristigen Interbankenkrediten an den gesamten Aktiva:	<b>9,93 %</b>

#### Qualitative Beschreibung zur Untermauerung der Kennzahlen

1a) und 1b):

Diese Kennzahlen spiegeln den Anteil der Risikopositionen in nicht taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten am Gesamtvermögen der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen wider. Zum Zwecke der Offenlegung wurden die der NFRD unterliegenden Unternehmen im Kundenportfolio identifiziert und die Indikatoren „Umsatz-KPI-Taxonomiefähig“ und „CapEx-KPI-Taxonomiefähig“ – wo es möglich war – erhoben. Der nicht taxonomiefähige Anteil wurde in der Folge aus der Multiplikation der Risikopositionen gegenüber den betreffenden Kunden mit „1 – Indikator“ ermittelt. Die KPIs in den Punkten 1 und 2 ergeben per Definition in Summe nicht 100 %, da der Zähler beider KPIs nur eine Teilmenge des Gesamtvermögens darstellt. Basis sind sämtliche aktivseitigen Risikopositionen gegenüber der NFRD unterliegenden Unternehmen. Die angesprochene

Identifizierung der der NFRD unterliegenden Unternehmen wurde auf Basis folgender Kriterien vorgenommen: Bilanzsumme über EUR 20 Mio. oder Jahresumsatz über EUR 40 Mio. bei gleichzeitig mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Wertpapieren, die an einer öffentlichen Börse gehandelt werden können. Im Zusammenhang mit Banken und Versicherungen wurde mangels Umsatz- und CapEx-KPIs jeweils der Indikator „Anteil der taxonomiefähigen Aktiva“ für die Gewichtung verwendet. Im Handelsbuch enthaltene Geschäfte und kurzfristige Interbankenkredite sind ausgenommen.

2a) und 2b):

Diese Kennzahlen spiegeln den Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten am Gesamtvermögen der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen wider. Zum Zwecke der Offenlegung wurden die der NFRD unterliegenden Unternehmen im Kundenportfolio identifiziert und die Indikatoren „Umsatz-KPI-Taxonomiefähig“ und „CapEx-KPI-Taxonomiefähig“ – wo es möglich war – erhoben. Der taxonomiefähige Anteil wurde in der Folge aus der Multiplikation der Risikopositionen gegenüber den betreffenden Kunden mit dem jeweils erhobenen Indikator ermittelt. Die KPIs in den Punkten 1 und 2 ergeben per Definition in Summe nicht 100 %, da der Zähler beider KPIs nur eine Teilmenge des Gesamtvermögens darstellt. Basis sind sämtliche aktivseitigen Risikopositionen gegenüber der NFRD unterliegenden Unternehmen. Die angesprochene Identifizierung der der NFRD unterliegenden Unternehmen wurde auf Basis folgender Kriterien vorgenommen: Bilanzsumme über EUR 20 Mio. oder Jahresumsatz über EUR 40 Mio. bei gleichzeitig mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Wertpapieren, die an einer öffentlichen Börse gehandelt werden können. Im Zusammenhang mit Banken und Versicherungen wurde mangels Umsatz- und CapEx-KPIs jeweils der Indikator „Anteil der taxonomiefähigen Aktiva“ für die Gewichtung verwendet. Zusätzlich sind Risikopositionen gegenüber Privatpersonen enthalten, sofern sie durch Wohnimmobilien besichert sind oder es sich um Automobilkredite handelt, die ab dem 1. Jänner 2022 vergeben wurden. Im Jahr 2023 wird – bei Kenntnis des genauen Verwendungszwecks – die Zuordnung taxonomiefähiger Risikopositionen auf Geschäftsebene angestrebt (Zuordnung geschäftsspezifischer Aktivitäten gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung auf Basis des konkreten Verwendungszwecks). Für Risikopositionen, deren genauer Verwendungszweck nicht bekannt ist, erfolgt die Klassifizierung/Gewichtung weiterhin auf den, von den der NFRD unterliegenden Unternehmen, offengelegten KPIs. Im Handelsbuch enthaltene Geschäfte und kurzfristige Interbankenkredite sind ausgenommen.

3):

Die Kennzahl berücksichtigt sämtliche aktivseitigen Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivate. Der Anteil an der Bilanzsumme der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen ist wesentlich. In der Kennzahl sind auch Geschäfte enthalten, die dem Handelsbuch zugeordnet werden. In den Kennzahlen 1 und 2 sind die aktivseitigen Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten nicht enthalten.

4):

Analog den Kennzahlen 1 und 2 wurden die der NFRD unterliegenden Unternehmen auf Basis folgender Kriterien identifiziert: Bilanzsumme über EUR 20 Mio. oder Jahresumsatz über EUR 40 Mio. bei gleichzeitig mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Wertpapieren, die an einer öffentlichen Börse gehandelt werden können. In der Grundgesamtheit für diese Kennzahl sind nur Unternehmen enthalten, die sich nicht in dieser Auswahl befinden. Für die Zukunft besteht das klare Ziel, die Datenqualität für die Erkennung der der NFRD bzw. CSRD unterliegenden Unternehmenskunden weiter zu verbessern. Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht der NFRD bzw. künftig CSRD unterliegen, wird voraussichtlich wesentlich bleiben, vor allem unter Berücksichtigung des Anteils der Aktivitäten der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen in Verbindung mit kleinen und mittleren Unternehmen, die in Zukunft auch der CSRD nicht unterliegen werden. Im Handelsbuch enthaltene Geschäfte und kurzfristige Interbankenkredite sind ausgenommen.

5):

Die Kennzahl berücksichtigt sämtliche aktivseitigen Risikopositionen, die dem Handelsbuch zugerechnet werden. Der Anteil des Handelsbuches ist bei der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen nicht wesentlich. In Kennzahl 3) enthaltene Geschäfte aus dem Handelsbuch sind in Kennzahl 5) ausgenommen.

6):

Die Kennzahl berücksichtigt sämtliche kurzfristigen Kredite gegenüber Banken. Im Handelsbuch enthaltene Geschäfte sind ausgenommen. Der Anteil der kurzfristigen Interbankenkredite ist bei der Gruppe der RBG OÖ Verbund eGen wesentlich. Die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der EU-Taxonomie-Verordnung, ist ein wichtiger Bestandteil bei der Umsetzung des European Green Deal und der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Taxonomiekonforme Finanzierungen werden zukünftig für die Raiffeisenlandesbank OÖ eine wesentliche Rolle spielen.

Die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der EU-Taxonomie-Verordnung, ist ein wichtiger Bestandteil bei der Umsetzung des European Green Deal und der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Taxonomiekonforme Finanzierungen werden zukünftig für die Raiffeisenlandesbank OÖ eine wesentliche Rolle spielen.



## 9.1.2. Offenlegungsbestimmungen für Nicht-Finanzunternehmen

Der Konsolidierungskreis der Raiffeisenlandesbank OÖ umfasst für den Konzernabschluss per 31. Dezember 2022 158 vollkonsolidierte Unternehmen (inkl. Raiffeisenlandesbank OÖ AG), wovon es sich bei 66 um Nicht-Finanzunternehmen handelt (Anhang 1 – Konzernkreisliste). Gemäß Artikel 10 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 zur Ergänzung der EU-Taxonomie-VO sind für die Nicht-Finanzunternehmen aus Konzernsicht für das Geschäftsjahr 2022 folgende quantitative und qualitative Angaben offenzulegen:

### Umsatz-KPI

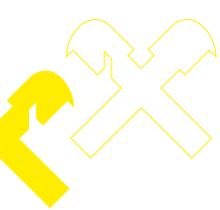
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3) Umsatzanteil (4)		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2022 (18)	Taxonomie-konformer Umsatzanteil, Jahr 2021 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)
		in EUR	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N				
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	26.435.146	2,04	100,00						J	J	J	J	J	J	2,04 %	n/a		
<b>Umsatz taxonomiefähiger, nicht taxonomiekonformer Tätigkeiten (A.2)</b>		<b>26.435.146</b>	<b>2,04</b>													<b>2,04 %</b>	<b>n/a</b>		
<b>A.2 Taxonomiefähige, nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>																			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1	106.814.661	8,24																
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	102.978.413	7,94																
<b>Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>209.793.074</b>	<b>16,19</b>																
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>236.228.220</b>	<b>18,22</b>																
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)</b>		<b>1.059.954.745</b>	<b>81,78</b>																
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>1.296.182.965</b>	<b>100,00</b>																

Tabelle 57 Umsatz-KPI

## CapEx-KPI

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2022 (18)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2021 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)
		in EUR	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N				
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	87.119.126	39,88	80,40	19,60					J	J	J	J	J	J	39,88%	n/a		
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	1.209.644	0,55	100,00						J	J	J	J	J	J	0,55%	n/a	E	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	382.318	0,18	100,00						J	J	J	J	J	J	0,18%	n/a		T
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	313.534	0,14	2,18	97,82					J	J	J	J	J	J	0,14%	n/a		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	62.965	0,03	100,00						J	J	J	J	J	J	0,03%	n/a	E	
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	7.4	62.828	0,03	100,00						J	J	J	J	J	J	0,03%	n/a	E	
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	6.4	691	0,00	100,00						J	J	J	J	J	J	0,00%	n/a		
<b>CapEx taxonomiefähiger, nicht taxonomiekonformer Tätigkeiten (A.2)</b>		<b>89.151.106</b>	<b>40,81</b>													<b>40,81%</b>	<b>n/a</b>		
<b>A.2 Taxonomiefähige, nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	54.163.322	24,79																
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1	28.166.533	12,89																
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	2.045.672	0,94																
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	852.480	0,39																
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	335.682	0,15																
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	251.226	0,12																
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	31.496	0,01																
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	14.950	0,01																
<b>CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>85.861.360</b>	<b>39,31</b>																
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>175.012.466</b>	<b>80,12</b>																
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)</b>		<b>43.432.793</b>	<b>19,88</b>																
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>218.445.259</b>	<b>100,00</b>																

Tabelle 58 CapEx-KPI



## OpEx-KPI

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)									
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2022 (18)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2021 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)
		in EUR	%	%	%	%	%	%	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N				
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	8.810.342	19,48	22,84	77,16					J	J	J	J	J	J	J	19,48%	n/a	
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	253.550	0,56	100,00						J	J	J	J	J	J	J	0,56%	n/a	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	145.481	0,32	100,00						J	J	J	J	J	J	J	0,32%	n/a	T
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	20.771	0,05	100,00						J	J	J	J	J	J	J	0,05%	n/a	E
<b>OpEx taxonomiefähiger, nicht taxonomiekonformer Tätigkeiten (A.2)</b>		<b>9.230.145</b>	<b>20,41</b>														<b>20,41%</b>	<b>n/a</b>	
<b>A.2 Taxonomiefähige, nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten</b>																			
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	8.1	12.833.841	28,37																
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	7.7	2.978.153	6,58																
Güterbeförderung im Straßenverkehr	6.6	1.851.143	4,09																
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	6.5	830.964	1,84																
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	7.3	162.622	0,36																
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	7.6	69.049	0,15																
Bau, Erweiterung und Betrieb von Abwassersammel- und -behandlungssystemen	5.3	43.338	0,10																
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	7.5	3.429	0,01																
<b>OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)</b>		<b>18.772.539</b>	<b>41,50</b>																
<b>Gesamt (A.1 + A.2)</b>		<b>28.002.684</b>	<b>61,91</b>																
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
<b>OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)</b>		<b>17.230.964</b>	<b>38,09</b>																
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>45.233.647</b>	<b>100,00</b>																

Tabelle 59 OpEx-KPI

Im Weiteren werden die Kennzahlen näher erläutert:

### Allgemeine Prämissen

- Vermeidung jeglicher Doppelzählung  
Eine doppelte Zuordnung zu wirtschaftlichen Aktivitäten wurde vermieden, indem jede Wirtschaftsaktivität gesondert betrachtet und klassifiziert wurde.
- Überleitung zum Jahresfinanzbericht 2022  
Als Konzern mit Finanzunternehmen und Nicht-Finanzunternehmen müssen gemäß EU-Taxonomie-VO unterschiedliche Kennzahlen veröffentlicht werden. Aus diesem Grund ist eine Überleitung der in den Umsatz-KPI, CapEx und OpEx einbezogenen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben auf die Konzernersfolgsrechnung bzw. den Konzernanlagespiegel nicht möglich. Bei den jeweiligen Kennzahlen wird stattdessen auf die Positionen in der Konzernersfolgsrechnung bzw. auf die entsprechenden Spalten im Konzernanlagespiegel verwiesen, in denen die einbezogenen Werte enthalten sind.

- **Klassifikation von Klimagefahren gemäß Anlage A**  
Die gemäß Anlage A der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 durchzuführende physische Klimarisikoanalyse wurde für alle relevanten Immobilien und Mobilien unter Berücksichtigung der IPCC-Standardszenarien bzw. des HORA-Passes unter Einbeziehung von ÖKS 15 und der in Anlage A der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 vorgegebenen Klimagefahren durchgeführt. Sofern ein Risiko als „Hoch“ bewertet wurde, wurde überprüft, ob Anpassungslösungen zur Risikominimierung notwendig waren bzw. bereits erfüllt sind.
- **Einhaltung des Mindestschutzes**  
Zur Sicherstellung der Einhaltung des Mindestschutzes gemäß Art. 18 der EU-Taxonomie-VO wurde der in den Konzernunternehmen bereits standardmäßig implementierte Due Diligence-Prozess überprüft und entsprechend den Richtlinien der EU-Taxonomie-VO aktualisiert und dokumentiert.
- **Es wird erwartet, dass künftige Entwicklungen der Gesetzgebung den Umfang der für die EU-Taxonomie-VO in Frage kommenden Tätigkeiten ändern wird.**
- **Künftige Klarstellungen i. Z. m. Auslegungsfragen können eine Auswirkung auf die Klassifikation und Bewertung der betroffenen Wirtschaftstätigkeiten haben.**

### Angaben i. Z. m. dem Umsatz-KPI

Die Definition der Umsätze gemäß der EU-Taxonomie-VO folgt der Definition von IFRS 15 und IFRS 16.

Die für den Umsatz-KPI berücksichtigten Konzernumsätze i. H. v. EUR 1.296,2 Mio. der nichtfinanziellen Unternehmen schlagen sich in der Konzernerfolgsrechnung überwiegend in den Umsatzerlösen und anderen sonstigen betrieblichen Erträgen nieder. Darüber hinaus werden die Umsätze aus den Versicherungsdienstleistungsgesellschaften hauptsächlich in den Provisionserträgen ausgewiesen.

Zur Ermittlung der taxonomiekonformen Umsätze wurden im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ die Geschäftsmodelle seiner nichtfinanziellen Tochterunternehmen nach Wirtschaftstätigkeiten unterteilt. Jene Wirtschaftstätigkeiten, die gemäß Anhang I (Annex I und II) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in der taxativen Aufzählung erfasst sind, wurden als taxonomiefähige Tätigkeiten eingestuft. Der Anteil der als taxonomiefähig eingestuften Umsätze wird aus den nachfolgenden Geschäftsmodellen bzw. Wirtschaftstätigkeiten erzielt:

- **Baugewerbe und Immobilien**  
- insbesondere Erwerb und Eigentum an Gebäuden (Code 7.7.)
- **Information und Kommunikation**  
- insbesondere Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (Code 8.1.)

Die aus diesen Wirtschaftstätigkeiten resultierenden Umsätze wurden im Anschluss auf Taxonomiekonformität geprüft.

Die Umsätze i. H. v. EUR 129,4 Mio. aus Wirtschaftstätigkeit 7.7. Erwerb und Eigentum an Gebäuden stammen überwiegend aus den „OÖ Wohnbau“-Gesellschaften.\* Darüber hinaus tragen die „Real Treuhand“-Gesellschaften ebenso zu knapp einem Viertel dieser Umsätze bei. Rund 20 % erfüllen die technischen Bewertungskriterien zum Umweltziel „Klimaschutz“. Gleichzeitig beeinträchtigen diese Tätigkeiten kein anderes Umweltziel und die Einhaltung der Mindestschutzstandards ist sichergestellt. Folglich wird dieser Teil der Umsätze unter „A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)“ ausgewiesen. Die restlichen 80 % erfüllen die Bewertungskriterien zur Taxonomiekonformität nicht kumulativ und werden somit unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Umsätze i. H. v. EUR 106,8 Mio. aus der Wirtschaftstätigkeit 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten stammen überwiegend aus den Gesellschaften der IT-Gruppe. Diese Umsätze erfüllen die technischen Bewertungskriterien nicht kumulativ und werden somit unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Umsätze i. H. v. EUR 1.060,0 Mio., die unter „B. Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten“ ausgewiesen sind, stammen zu knapp 90 % aus den Unternehmen der VIVATIS/efko-Gruppe. Die Umsätze der Lebensmittelbranche sind derzeit noch nicht in der EU-Taxonomie-VO erfasst. Zu den restlichen 10 % dieser Umsätze tragen sowohl die Gesellschaften aus dem Immobilienbereich, die Versicherungsdienstleister, die Gesellschaften aus der IT-Gruppe sowie auch die im Geschäftsjahr 2022 erstmals in den Konsolidierungskreis der Raiffeisenlandesbank OÖ einbezogenen Gesellschaften der Touristikbranche bei.

\* Bei den „OÖ Wohnbau“-Gesellschaften wurde bei gewissen Erlösbestandteilen wie Erlösen aus Finanzierungsbeiträgen („Verwornung“), Betriebskosten, Mietminderungen, Erlösberichtigungen von Vorjahren, Erlöse aus Rücktrittsgebühren etc. eine Zuteilung im Verhältnis der Mieterlösuzuordnung vorgenommen.



## Angaben i. Z. m. dem CapEx

Die Definition der Investitionsausgaben gemäß der EU-Taxonomie-VO folgt den Definitionen von IAS 16, IAS 38, IAS 40, IAS 41 und IFRS 16, wobei IAS 41 im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ derzeit keine Anwendung findet.

Die für den CapEx berücksichtigten Investitionsausgaben i. H. v. EUR 218,4 Mio. der nichtfinanziellen Unternehmen werden im Konzernanlagespiegel in den Spalten „Zugänge“, „Änderung Konsolidierungskreis“ sowie „Veränderungen aufgrund Modifikation“ ausgewiesen. Die in den Spalten „Änderung Konsolidierungskreis“ und „Veränderungen aufgrund Modifikation“ ausgewiesenen Werte stellen sowohl Zu- als auch Abgänge dar.

Für die Einstufung der Investitionsausgaben als taxonomiefähig sieht die EU-Taxonomie-VO folgende drei Möglichkeiten vor:

1. Die Investition bezieht sich auf Vermögenswerte oder Prozesse, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.
2. Die Investition ist an einen CapEx-Plan\* gebunden.
3. Die Investition bezieht sich auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird.

Zur Ermittlung der taxonomiekonformen Investitionen wurden im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ die Investitionsausgaben seiner nichtfinanziellen Tochterunternehmen nach Wirtschaftstätigkeiten unterteilt. Jene Investitionen, die gemäß Anhang I (Annex I und II) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 in der taxativen Aufzählung erfasst sind, wurden als taxonomiefähige Tätigkeiten eingestuft (= nichtverbundener CapEx). Zudem wurden auch jene Investitionen als taxonomiefähig eingestuft, die unabdingbar für Wirtschaftsaktivitäten sind, mit denen auch (zumindest) taxonomiefähige Umsätze erwirtschaftet wurden (= verbundener CapEx).

Die wesentlichen als taxonomiefähig identifizierten Investitionsausgaben der nichtfinanziellen Unternehmen des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ sind folgenden wirtschaftlichen Tätigkeiten zuzuordnen:

- Baugewerbe und Immobilien
  - insbesondere Erwerb und Eigentum an Gebäuden (Code 7.7)
- Information und Kommunikation
  - insbesondere Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (Code 8.1.)

Die als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten klassifizierten Investitionsausgaben wurden im Anschluss auf Taxonomiekonformität geprüft.

Von den Investitionsausgaben i. H. v. EUR 141,2 Mio. aus Wirtschaftstätigkeit 7.7. Erwerb und Eigentum an Gebäuden werden rund 62 % unter „A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)“ ausgewiesen. Diese stammen überwiegend aus dem Immobilienprojekt VIO PLAZA in Wien. Die restlichen 38 % stammen im Wesentlichen aus dem Zugang eines Logistikzentrums (Nutzungsrecht) in der VIVATIS/efko-Gruppe sowie aus dem Zugang eines Rechenzentrums (Nutzungsrecht) durch die Fusion der Raiffeisen Informatik Center Steiermark GmbH in die neu gegründete und im Geschäftsjahr 2022 erstmals in den Konsolidierungskreis der Raiffeisenlandesbank OÖ einbezogene RAITEC GmbH. Die Einstufung als taxonomiekonform konnte mangels der erforderlichen Nachweise zur Erfüllung der technischen Bewertungskriterien nicht erreicht werden. Folglich werden sowohl das Logistik- als auch das Rechenzentrum unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Investitionsausgaben i. H. v. EUR 28,2 Mio. aus Wirtschaftstätigkeit 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten stammen überwiegend aus den Gesellschaften der IT-Gruppe. Aufgrund ihrer Verbundenheit zur gewöhnlichen Geschäftstätigkeit werden sie – analog zu den Umsätzen □ zur Gänze unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Investitionsausgaben i. H. v. EUR 43,4 Mio., die unter „B. Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten“ ausgewiesen sind, stammen zu rund 84 % aus den Unternehmen der VIVATIS/efko-Gruppe. Die Lebensmittelbranche ist derzeit noch nicht in der EU-Taxonomie-VO erfasst.

\* Plan zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten. Ein CapEx-Plan war im Geschäftsjahr 2022 im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ nicht vorhanden.

## Angaben i. Z. m. dem OpEx

Die Definition der Betriebsausgaben gemäß der EU-Taxonomie-VO begrenzt sich auf die nachstehende Liste potenziell relevanter und nicht aktivierter Betriebsausgaben:

- Forschungs- und Entwicklungskosten
- Gebäudesanierungsmaßnahmen
- kurzfristige Leasingaufwendungen
- Wartung und Reparaturen

Die für den OpEx berücksichtigten Konzernbetriebsausgaben i. H. v. EUR 45,2 Mio. der nichtfinanziellen Unternehmen schlagen sich in der Konzernerfolgsrechnung überwiegend in den Verwaltungsaufwendungen nieder.

Für die Einstufung der Betriebsausgaben als taxonomiefähig sieht die EU-Taxonomie-VO folgende drei Möglichkeiten vor:

1. Die Betriebsausgaben beziehen sich auf Vermögenswerte oder Prozesse, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, einschließlich Schulungen\* und sonstiger Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften sowie direkter nicht kapitalisierter Kosten in Form von Forschung und Entwicklung.
2. Die Betriebsausgaben sind an einen CapEx-Plan\*\* gebunden.
3. Die Betriebsausgaben beziehen sich auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird sowie auf einzelne Gebäudesanierungsmaßnahmen.

Die wesentlichen als taxonomiefähig identifizierten Betriebsausgaben der nichtfinanziellen Unternehmen des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ sind folgenden wirtschaftlichen Tätigkeiten zuzuordnen:

- Baugewerbe und Immobilien
  - insbesondere Erwerb und Eigentum an Gebäuden (Code 7.7.)
- Information und Kommunikation
  - insbesondere Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (Code 8.1.)

Die als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten klassifizierten Betriebsausgaben wurden im Anschluss auf Taxonomiekonformität geprüft.

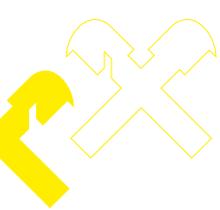
Die Betriebsausgaben i. H. v. EUR 11,8 Mio. aus Wirtschaftstätigkeit 7.7. Erwerb und Eigentum an Gebäuden betreffen überwiegend Instandhaltungen und Wartungen und stammen zu rund 74 % aus den „OÖ Wohnbau“-Gesellschaften. Die Kategorisierung erfolgte anhand der Energieausweise der einzelnen Bestandsobjekte in Verbindung mit der Prüfung der DNSH-Kriterien. Folglich werden die Instandhaltungsaufwendungen der „OÖ Wohnbau“-Gesellschaften zu EUR 7,3 Mio. unter „A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)“ und rund EUR 1,4 Mio. unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Betriebsausgaben i. H. v. EUR 12,8 Mio. aus Wirtschaftstätigkeit 8.1. Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten betreffen vor allem Instandhaltungen und Wartungen und stammen überwiegend aus den Gesellschaften der IT-Gruppe. Aufgrund ihrer Verbundenheit zur gewöhnlichen Geschäftstätigkeit werden sie – analog zu den Umsätzen – zur Gänze unter „A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)“ ausgewiesen.

Die Betriebsausgaben i. H. v. EUR 17,2 Mio., die unter „B. Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten“ ausgewiesen sind, stammen zu rund 89 % aus den Unternehmen der VIVATIS/efko-Gruppe. Die Lebensmittelbranche ist derzeit noch nicht in der EU-Taxonomie-VO erfasst.

\* Da Schulungskosten laut EU-Taxonomie-VO zwar im Zähler, aber nicht im Nenner zu berücksichtigen sind und dies zu einer Verzerrung der Kennzahl führen würde, wurden diese Ausgaben im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ im OpEx nicht einbezogen.

\*\* Plan zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten. Ein CapEx-Plan war im Geschäftsjahr 2022 im Konzern der Raiffeisenlandesbank OÖ nicht vorhanden.

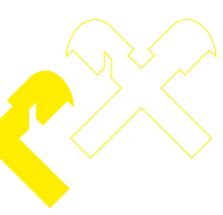


# 10. GRI-INDEX

Anwendungs- erklärung	Die RAIFFEISENLANDESBANK OBERÖSTERREICH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen
<b>Allgemeine Angaben</b>			
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-1 Organisationsprofil	S. 11-12, 121	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 13, S. 15-18, 105-107	Für diesen Bericht wurden keine Anpassungen von Informationen für Minderheitsanteile vorgenommen, der Bericht bezieht sich ausschließlich auf die im Anhang 1 dargestellten vollkonsolidierten Unternehmen. Für vollumfängliche Informationen zu den Änderungen im Konsolidierungskreis wird auf den Konzernabschluss der Raiffeisenlandesbank OÖ verwiesen.  Der Bericht ist online abrufbar unter: <a href="https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/zahlen---fakten/geschaeftsberichte.html">https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/zahlen---fakten/geschaeftsberichte.html</a>
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 12, 121	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 7, 12-14	Erstmalige Durchführung einer CSRD-konformen Wesentlichkeitsanalyse. Bericht nach GRI-Standards: Die Indikatoren des diesjährigen Berichts bauen nicht auf Berichten des Vorjahres auf.
	2-5 Externe Prüfung	S. 13, 117-120	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 14-18, 33-34, 39, 43, 88	
	2-7 Angestellte (Angaben a., c. und d.)	S. 71-79	Die Anzahl der Mitarbeitenden ist sofern nicht anders angegeben in VZÄ/Durchschnitt angegeben.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 20-22, 111-113	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 20, 21	
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 21, 22	GRI Index: § 90. (1) AktG: Die Aufsichtsratsmitglieder können nicht zugleich Vorstandsmitglieder oder dauernd Vertreter von Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft oder ihrer Tochterunternehmen sein. Sie können auch nicht als Angestellte die Geschäfte der Gesellschaft führen.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen (Angaben a., b.(i))	S. 27	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 27	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 12, 13, 19	
	2-15 Interessenkonflikte	S. 21, 22-23	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 67, 82-83	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 20	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 20	
	2-19 Vergütungspolitik	S. 23-24	<a href="https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/zahlen---fakten/offenlegungen.html">https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/zahlen---fakten/offenlegungen.html</a>
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 24-25	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5, 7	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 27-29, 81	Die Anwendung des im GRI-Standard genannten Vorsorgeprinzips ist in der Raiffeisenlandesbank OÖ nicht vorgesehen.  Folgende Dokumente stehen unter Compliance & Business Ethics zum Download zur Verfügung: <a href="https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/nachhaltigkeit-csr/compliance---business-ethics.html">https://www.raiffeisen.at/ooe/rb/de/meine-bank/nachhaltigkeit-csr/compliance---business-ethics.html</a>  - Code of Conduct - Steuerlicher Verhaltenskodex - Verhaltenskodex für Lobbying und Interessensvertretung - Ethik-Kodex der österreichischen Werbewirtschaft
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 81, 86-88, 91-92	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 62-63, 82-83, 89-91	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 67-68, 82-83, 91		
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 30-31	- CSR Dialogforum - Unternehmen für Familien - Fachverband Raiffeisen - Raiffeisen Nachhaltigkeitsinitiative - respACT	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14, 19, 52, 67, 69, 89-90, 92		

Wesentliche Themen				
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 14	
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 14	Die Wesentlichkeitsanalyse wurde erstmalig in dieser Form (entsprechend CSRD und GRI-Standards) durchgeführt.
Strategischer Aktionsbereich: Umwelt und Zukunft				
Klima & Energie				
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 33, 40, 42, 44-45	
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Angaben c., e., f. und g.)	S. 45-46	Dampf ist im Konzern der RLB OÖ nicht relevant. Der Kälteenergieverbrauch ist im Stromverbrauch enthalten.
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 46-47	Für die OÖ Wohnbau sind für den diesjährigen Bericht noch keine Daten verfügbar.
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 46-47	Für die Berechnung der Scope 2 Emissionen wurde die standortbasierte Methode angewandt.
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 46-49	Die Berechnung bezieht sich auf die Downstream-Kategorie 3-15. Eine entsprechende Datenbasis für weitere zutreffende Scope 3-Kategorien wird aufgebaut.
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 47	Die Berechnung bezieht sich auf die Downstream-Kategorie 3-15. Eine entsprechende Datenbasis für weitere zutreffende Scope 3-Kategorien wird aufgebaut.
Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft				
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 49, 50, 52, 53-54	
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 54	Die Angabe bezieht sich für eingesetztes Büromaterial. Weitere Angaben folgen in den nächsten Berichtsperioden
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>	306-3	Angefallener Abfall	S. 54	
Strategischer Aktionsbereich: Mensch im Mittelpunkt				
Eigene Mitarbeiter				
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 57-64, 65-67, 67-69, 70-71	
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation (Angaben a.)	S. 72-73, 75-79	Eine Darstellung der Neueintritte nach Region ist derzeit noch nicht möglich.
	401-3	Elternzeit (Angaben b.)	S. 72, 74-75, 77-79	
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>	403-1	Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 62, 70	
	403-2	Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen (Angaben a.(i), b. und d.)	S. 62-63	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 63, 68	
	403-4	Beteiligung, Anhörung und Kommunikation der Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 63	
	403-5	Schulung der Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	S. 63, 69	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer	S. 64	
	403-8	Arbeitnehmer, die unter ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fallen (Angaben a.(i) und c.)	S. 62	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen (Angaben c.(i), (iii) und d.)	S. 62, 63, 70	
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen (Angaben a., b., c. (i), (iii))	S. 69, 70	
	<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe (Angaben a.)	S. 60-61, 66, 68, 70
<b>GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016</b>	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	S. 71-79	
<b>GRI 406: Gleichbehandlung 2016</b>	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 64, 71	
Strategischer Aktionsbereich: Unternehmen und Verantwortung				
Unternehmerisches Handeln				
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 81-82, 83-87, 87-90, 90-91, 91-92	
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	S. 83	
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>	415-1	Parteispenden		Die Raiffeisenlandesbank OÖ leistet keine direkten oder indirekten Spenden oder Sachzuwendungen für politische Parteien.



Linz, am 18. April 2023  
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft  
Europaplatz 1a, 4020 Linz

DER VORSTAND

Dr. Heinrich Schaller  
Generaldirektor

Mag. Michaela Keplinger-Mitterlehner  
Generaldirektor-Stellvertreterin

Dr. Michael Glaser  
Vorstandsdirektor

Mag. Stefan Sandberger  
Vorstandsdirektor

Mag. Reinhard Schwendtbauer  
Vorstandsdirektor

# 11. ANHANG

## Anhang 1 – Konzernkreisliste

<b>Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft</b>	<b>Finanzunternehmen</b>
activ factoring AG	Finanzunternehmen
Bauen und Wohnen Beteiligungs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
BC Petzoldstraße 14 GmbH & Co OG	Nicht Finanzunternehmen
BHG Beteiligungsmanagement und Holding GmbH (ab März 2023: Raiffeisen Beteiligungsholding GmbH)	Finanzunternehmen
BTU Business Travel Unlimited Reisebürogesellschaft mit beschränkter Haftung	Nicht Finanzunternehmen
DAILY SERVICE GmbH	Nicht Finanzunternehmen
ECOFLY GmbH	Nicht Finanzunternehmen
efko cz s.r.o.	Nicht Finanzunternehmen
efko Frischfrucht und Delikatessen GmbH	Nicht Finanzunternehmen
EOS Immobilien GmbH & Co. KG	Finanzunternehmen
Eurolease finance d.o.o.	Finanzunternehmen
EUROPASTEG Errichtungs- und Betriebs GmbH	Finanzunternehmen
Eurotherme Bad Schallerbach Hotelerrichtungsgesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
F6 Entwicklungsgesellschaft m.b.H. & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
Franz Reiter Ges.m.b.H. & Co. OG.	Nicht Finanzunternehmen
FW Trading GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Gesellschaft zur Förderung agrarischer Interessen in Oberösterreich GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Gesellschaft zur Förderung des Wohnbaus GmbH	Nicht Finanzunternehmen
GMS GOURMET Deutschland GmbH (vormals: SF Franken-Catering GmbH)	Nicht Finanzunternehmen
GMS GOURMET GmbH	Nicht Finanzunternehmen
GOURMET Beteiligungs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Grundstücksverwaltung Steyr GmbH	Finanzunternehmen
Grundstücksverwaltung Villach-Süd GmbH	Finanzunternehmen
GRZ Immobilien GmbH (vormals: GRZ IT Center GmbH)	Nicht Finanzunternehmen
H26 GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
HLV Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
HYPO Beteiligung Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
HYPO Grund- und Bau-Leasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
Hypo Holding GmbH	Finanzunternehmen
HYPO IMPULS Immobilien Leasing GmbH	Finanzunternehmen
HYPO IMPULS Immobilien Rif GmbH	Finanzunternehmen
HYPO IMPULS Mobilien Leasing GmbH	Finanzunternehmen
HYPO IMPULS Vital Leasing GmbH	Finanzunternehmen
HYPO Salzburg IMPULS Leasing GmbH	Finanzunternehmen
HYPO-IMPULS Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
IL 1 Raiffeisen-IMPULS-Mobilienleasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
IMMOBILIEN Invest Real-Treuhand Portfoliomanagement GmbH & Co OG	Finanzunternehmen
IMPULS Broker de Asigurare SRL	Nicht Finanzunternehmen
IMPULS Chlumcany s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS Malvazinky s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS Milovice s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS Modletice s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS Šterboholý s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS Trnávka s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS-Immobilien Beteiligungs GmbH	Finanzunternehmen
IMPULS-Immobilien GmbH & Co. Objekt Gersthofen KG	Finanzunternehmen
IMPULS-Immobilien GmbH & Co. Objekt Laupheim KG	Finanzunternehmen
IMPULS-INSURANCE Polska Sp.z o.o.	Nicht Finanzunternehmen
IMPULS-LEASING d.o.o.	Finanzunternehmen
IMPULS-Leasing GmbH & Co. Objekt Aschheim KG	Finanzunternehmen



IMPULS-Leasing GmbH & Co. Objekt Hengersberg KG	Finanzunternehmen
IMPULS-Leasing GmbH & Co. Objekt Wiesau KG	Finanzunternehmen
IMPULS-LEASING International GmbH	Finanzunternehmen
IMPULS-LEASING Polska Sp. z o.o.	Finanzunternehmen
IMPULS-Leasing-AUSTRIA s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS-Leasing-Real-Estate s.r.o.	Finanzunternehmen
IMPULS-Teplice s.r.o.	Finanzunternehmen
Invest Holding GmbH	Finanzunternehmen
KARNERTA GmbH	Nicht Finanzunternehmen
KEPLER-FONDS Kapitalanlagegesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
LABA-IMPULS-Gebäudeleasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
LABA-IMPULS-Gebäudeleasing GmbH & Co KG	Finanzunternehmen
LKW-Zentrum Radfeld Liegenschaftsverwaltung GmbH	Finanzunternehmen
machland obst- und gemüsedelikatessen gmbh	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Austria GmbH	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Foodbroker Kft.	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Foodbroker S.R.L.	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Foodbroker s.r.o.	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Foodbroker s.r.o.	Nicht Finanzunternehmen
MARESI Trademark GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
MH53 GmbH & Co OG	Nicht Finanzunternehmen
„NECHLEDIEL“ Vertriebs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
NGA Immobilien GmbH & Co. KG	Finanzunternehmen
O.Ö. Kommunalgebäude-Leasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
O.Ö. Kommunal-Immobilienleasing GmbH	Finanzunternehmen
Oberösterreichische Kfz-Leasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
OK Platz Errichtungs- und Vermietungs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
OÖ Wohnbau gemeinnützige Wohnbau und Beteiligung GmbH	Nicht Finanzunternehmen
OÖ Wohnbau Gesellschaft für den Wohnungsbau gemeinnützige GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Pflaum Feinkost GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Privatstiftung der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft	Finanzunternehmen
pro-beam GmbH & Co. Objekt Gilching KG	Finanzunternehmen
PROGRAMMIERFABRIK GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Projekt Blumau Tower Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
PUREA Austria GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Raiffeisen Innovation Invest GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen Invest Holding GmbH & Co KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen OÖ Immobilien- und Projektentwicklungs GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS Finance & Lease GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS Kfz und Mobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Alpha Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Delta Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Fahrzeugleasing GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Fuhrparkmanagement GmbH & Co. KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Immobilien GmbH & Co. Messepark Kohlbruck Vermietungs KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Immobilien GmbH & Co. Objekt Hilpoltstein KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Leasing Beteiligungs Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Leasing Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Leasing GmbH & Co KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Leasing Schönau GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Liegenschaftsverwaltung Gesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Atzbach GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Enns GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Gänserndorf GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Hermann-Gebauer-Straße GmbH	Finanzunternehmen

Raiffeisen-IMPULS-Projekt Hörsching GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Kittsee GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Lehen GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Lichtenegg GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Ort GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Straßwalchen GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Traunviertel GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Projekt Wolfsberg GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Rankweil Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Realitätenleasing GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Rho Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Rho Immobilien GmbH & Co KG	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Vermietungsgesellschaft m.b.H.	Finanzunternehmen
Raiffeisen-IMPULS-Zeta Immobilien GmbH	Finanzunternehmen
RAITEC GmbH (vormals: GRZ IT Betrieb GmbH)	Nicht Finanzunternehmen
RealBestand Immobilien GmbH & Co KG	Finanzunternehmen
RealRendite Immobilien GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Real-Treuhand Bau- und Facilitymanagement GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Real-Treuhand Immobilien Bayern GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Real-Treuhand Immobilien Vertriebs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
REAL-TREUHAND Management GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Real-Treuhand Projekt- und Bauträger GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Ringstraße 8 GmbH & Co OG	Nicht Finanzunternehmen
RAIFFEISENLANDESBANK OÖ OÖ Sektorholding GmbH	Finanzunternehmen
RAIFFEISENLANDESBANK OÖ OÖ Unternehmensholding GmbH	Finanzunternehmen
RVB Raiffeisen Versicherungsberatung GmbH	Nicht Finanzunternehmen
RVD Raiffeisen Versicherungsdienst GmbH	Nicht Finanzunternehmen
RVM Versicherungsmakler GmbH	Nicht Finanzunternehmen
S.G.S. Immobilienbesitz und Verwaltungs GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
SC IMPULS - LEASING SERVICES SRL	Finanzunternehmen
SC IMPULS-LEASING Romania IFN S.A.	Finanzunternehmen
Schwesternheim Wels Vermietungsgesellschaft m.b.H.	Nicht Finanzunternehmen
SENNA Nahrungsmittel GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
Softwarepark Schloß Hagenberg Errichtungs- und Betriebsges.m.b.H.	Nicht Finanzunternehmen
SP Feinkost Vertriebs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
TKV Burgenland GmbH	Nicht Finanzunternehmen
TKV Oberösterreich GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
VIO PLAZA GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Beteiligungs-GmbH	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Capital Invest GmbH	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Capital Services eGen	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Holding AG	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Vermögensverwaltungs Beta GmbH	Nicht Finanzunternehmen
VIVATIS Vermögensverwaltungs GmbH & Co KG	Nicht Finanzunternehmen
WDL Infrastruktur GmbH	Finanzunternehmen
WEINBERGMAIER GmbH	Nicht Finanzunternehmen
WOJNAR Beta Immobilien GmbH	Nicht Finanzunternehmen
WOJNAR Beteiligungs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
Wojnar Deutschland Vertriebs GmbH	Nicht Finanzunternehmen
WOJNAR Immobilien GmbH	Nicht Finanzunternehmen
„WOJNAR'S WIENER LECKERBISSEN“ Delikatessenerzeugung GmbH	Nicht Finanzunternehmen

<b>Summe vollkonsolidierte Töchter (inkl RAIFFEISENLANDESBANK OÖ)</b>	<b>Nicht Finanzunternehmen</b>	<b>66</b>
	<b>Finanzunternehmen</b>	<b>92</b>
		<b>158</b>



## Anhang 2 – Geschäftsverteilungsplan



**CEO**  
Heinrich Schaller



**CMO**  
Michaela Keplinger-Mitterlehner

**Corporate Governance,  
Recht & Compliance\***  
Sigrid Burkowski

**Konzernentwicklung**  
Michael Nefischer

**Konzernkommunikation**  
Bernhard Marckhgott

**Konzernrevision\***  
Martin Brandstetter

**Nachhaltigkeitsmanagement**  
Gerald Baumgartner

**Personalmanagement**  
Wolfgang Spitzenberger

**Strategie RBG OÖ &  
Sektorkoordination**  
Helmut Kern

**Treasury Financial Markets**  
Christian Ratz

**Vorstandsbüro**  
Martin Hain

**Bank Direkt**  
Manfred Nosek

**Markt Corporates**  
Robert Eckmair

**Retail Banking**  
Richard Leitner  
Klaus Hagleitner  
Friedrich Führer

**PRIVAT BANK**  
Waltraud Perndorfer

**Vertriebsmanagement  
Corporates**  
Wolfgang Aschenwald

**Vertriebssteuerung  
Privatkunden**  
Uwe Hanghofer

**Kapitalanlagegesellschaft**  
Andreas Lassner-Klein



**CRO**  
Michael Glaser



**COO**  
Stefan Sandberger



**CFO**  
Reinhard Schwendtbauer

**Finanzierungsmanagement**  
Wilhelm Kampelmüller

**Risikomanagement Kredit,  
Meldewesen, Operationelles Risiko**  
Herbert Melicha

**Risikomanagement,  
ICAAP & Marktrisiko**  
Hannes Schwingenschuh

**IT und Digitalisierung**  
Manuel Schwarzinger

**Operations**  
Alexander Nyiri

**Produkt Portfolio Management**  
Paul Kaiser

**Innovation Hub**

**IT – Betrieb und Software**  
Hermann Sikora

**Beteiligungen**  
Daniel Haider

**Konzernrechnungswesen  
und Controlling**  
Otto Steinger  
Joachim Shelton-Stefani

**Einkaufsmanagement**  
Christian Lindner

**Steuerbüro**  
Günther Silber

**Factoring**  
Andreas Wagner

**Leasing**  
Christoph Lehner

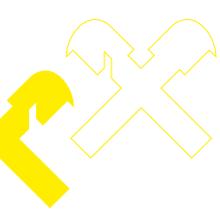
**Immobilienmanagement**  
Eduard Hrab

\*dem Gesamtvorstand verantwortlich

Ebene 2

Ebene 3

Ausgelagerte Kernbereiche



## Anhang 3 – Zusammensetzung Aufsichtsrat und Unterausschüsse

Name	Präsidium	Informations- und Zustimmungsausschuss	Prüfungsausschuss	Vergütungsausschuss	Nominierungsausschuss	Risiko-ausschuss	Unabhängig iSd §28a(5a) BWG	Repräsentant beherrschender Anteilseigner	Alter zum 31.12. 2022	Beginn Amtszeit	Ende Amtszeit	Geschlecht
AHAMMER Klaus		Mitglied	Mitglied				Abhängig	Ja	56	06.12.17	HV 2025	Männlich
ALTREITER-WIND-STEIGER Cornelia		Mitglied					Unabhängig	Nein	53	28.05.15	HV 2025	Weiblich
ANDEßNER Pauline						Vorsitzende	Unabhängig	Ja	51	05.05.20	HV 2025	Weiblich
ANGERMEIER Volkmar	Vorsitzender	Vorsitzender	Mitglied	Stellvertreter	Vorsitzender	Mitglied	Abhängig	Ja	62	08.05.04	HV 2025	Männlich
BRANDMAYR Herbert	Stellvertreter	Mitglied	Stellvertreter	Vorsitzender	Mitglied	Mitglied	Unabhängig	Ja	63	05.05.20	HV 2025	Männlich
BRAUN Roman	Stellvertreter	Stellvertreter	Mitglied	Mitglied	Stellvertreter	Stellvertreter	Abhängig	Ja	54	17.05.10	HV 2025	Männlich
BREIDT Matthias		Mitglied					Abhängig	Ja	61	05.05.20	HV 2025	Männlich
DENKMAYR Manfred							Abhängig	Ja	66	17.05.10	HV 2025	Männlich
DIETACHMAIR Karl							Abhängig	Ja	65	17.05.10	HV 2025	Männlich
EICHINGER Norman							Unabhängig	Ja	41	15.11.17	HV 2025	Männlich
FRÖSCHL Karl			Vorsitzender				Abhängig	Ja	63	08.05.04	HV 2025	Männlich
GSTÖTTENBAUER Anna			Mitglied				Unabhängig	Ja	45	05.05.20	HV 2025	Weiblich
INZINGER-DORFER Dagmar							Abhängig	Ja	41	05.05.20	HV 2025	Weiblich
LEDERHILGER Walter							Unabhängig	Ja	60	28.05.15	HV 2025	Männlich
OBERFRANK Robert							Unabhängig	Ja	62	28.05.15	HV 2025	Männlich
PFOSER Josef		Mitglied	Mitglied				Unabhängig	Ja	61	09.01.15	HV 2025	Männlich
REITER Regina							Unabhängig	Ja	40	05.05.20	HV 2025	Weiblich
SCHATZDORFER-WÖLFEL Gertrude							Abhängig	Nein	62	17.05.10	HV 2025	Weiblich
STOCKINGER Josef							Abhängig	Ja	64	30.04.13	31.12.22	Männlich
STRABMAYR Anita							Abhängig	Ja	55	17.05.10	HV 2025	Weiblich
SCHWARZ Hermann		Mitglied	Mitglied	Mitglied	Mitglied		Abhängig	Nein	59	17.02.05		Männlich
DENKMAIER Bianca							Unabhängig	Nein	29	08.03.21		Weiblich
HUBER Christoph		Mitglied	Mitglied				Abhängig	Nein	58	07.02.05		Männlich
JOHN Harald		Mitglied	Mitglied			Mitglied	Unabhängig	Nein	52	11.01.16		Männlich
MITTER-NEUHAUSER Monika							Unabhängig	Nein	46	08.03.21		Weiblich
MÜLLER Sandra				Mitglied	Mitglied		Unabhängig	Nein	52	17.03.17		Weiblich
RUHMER Albert							Unabhängig	Nein	60	02.12.13		Männlich
SPITZENBERGER Christian						Mitglied	Unabhängig	Nein	55	20.10.22		Männlich
STUTZ Gerald							Abhängig	Nein	59	17.02.05		Männlich
SUPPAN Arne							Unabhängig	Nein	51	20.10.22		Männlich

	Unabhängig iSd §28a(5a) BWG	Alter zum 31.12.2022	Beginn Amtszeit	Ende Amtszeit	Geschlecht
Dr. Heinrich Schaller	nicht anwendbar	63	01.03.12	31.12.25	Männlich
Mag. Michaela Keplinger-Mitterlehner	nicht anwendbar	57	30.04.08	30.03.24	Weiblich
Mag. Stefan Sandberger	nicht anwendbar	50	31.03.12	30.03.27	Männlich
Mag. Reinhard Schwendtbauer	nicht anwendbar	54	01.01.14	31.12.28	Männlich
Dr. Michael Glaser	nicht anwendbar	55	01.10.18	30.09.28	Männlich

## Anhang 4 – Zusammensetzung und die Mandate von Aufsichtsrat und Vorstand

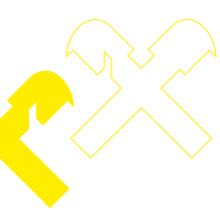
### Vorstand

Name	Funktion (seit)	Mandate gem. Art 91 CRD		Gesamtanzahl	
		Leitungs-funktion	Aufsichts-funktion	Leitungs-funktion	Aufsichts-funktion
Dr. Heinrich Schaller	Vorstandsvorsitzender (2012)	1	2	4	15
Mag. Michaela Keplinger-Mitterlehner	Stv. Vorstandsvorsitzende (2008)	1	2	3	3
Mag. Stefan Sandberger	Vorstandsmitglied (2014)	1	3	2	3
Mag. Reinhard Schwendtbauer	Vorstandsmitglied (2012)	1	3	2	15
Dr. Michael Glaser	Vorstandsmitglied (2018)	1	1	4	3

### Aufsichtsrat

Name	Funktion (Aufsichtsrat seit)	Hauptberuf	Mandate gem. Art 91 CRD		Gesamtanzahl	
			Leitungs-funktion	Aufsichts-funktion	Leitungs-funktion	Aufsichts-funktion
Ing. Volkmar Angermeier	Vorsitzender (2004)	Landwirtschaftlicher Betriebsleiter i.R.	0	3	2	9
Ing. Roman Braun	Stv. Vorsitzender -2010	Agrarbetreuer für OÖ Maschinenring	0	1	2	5
KR Herbert Brandmayr	Stv. Vorsitzender -2020	Inhaber und Geschäftsführer Drogerie Brandmayr	0	1	2	4
Klaus Ahammer, MBA	Aufsichtsrat (2017)	Geschäftsleiter der Raiffeisenbank Salzkammergut	1	1	2	6
Mag. Cornelia Altreiter-Windsteiger	Aufsichtsrat (2015)	Leiterin Abteilung Soziales, Amt der OÖ. Landesregierung	0	1	0	2
MMMag. Dr. Pauline Andeßner	Aufsichtsrat (2020)	Rechtsanwältin	0	1	0	5
Dipl.-Kfm. Matthias Breidt	Aufsichtsrat (2020)	Geschäftsleiter der Raiffeisenbank Region Schärding	1	1	3	4
Dr. Manfred Denkmayr	Aufsichtsrat (2010)	Rechtsanwalt	1	1	2	4
Karl Dietachmair	Aufsichtsrat (2010)	Geschäftsleiter der Raiffeisenbank Region Sierning-Enns i.R.	0	1	1	2
Dr. Norman Eichinger	Aufsichtsrat (2017)	Verbandsdirektor des Raiffeisenverbandes OÖ	0	1	1	3
Mag. Karl Fröschl	Aufsichtsrat (2004)	Geschäftsleiter der Raiffeisenbank Perg i.R.	0	1	0	4
Anna Gstötenbauer	Aufsichtsrat (2020)	Landwirtschaftliche Betriebsleiterin	0	1	1	6
Mag. Dagmar Inzinger-Dorfer	Aufsichtsrat (2020)	Geschäftsleiterin der Raiffeisenbank Region Ried	1	1	2	3
ÖkR Walter Lederhilger	Aufsichtsrat (2015)	Landwirtschaftlicher Betriebsleiter	0	2	1	7
Robert Oberfrank	Aufsichtsrat (2015)	Leiter aller oö. Bezirksstellen der Wirtschaftskammer OÖ	0	2	1	5
Josef Pfoser	Aufsichtsrat (2015)	Leitender Angestellter Fa. Brüder Resch Hoch- und Tiefbau GmbH	0	2	0	6
Regina Reiter	Aufsichtsrat (2020)	Landwirtschaftliche Betriebsleiterin	0	1	0	5
Gertrude Schatzdorfer-Wölfel	Aufsichtsrat (2010)	Geschäftsführende Gesellschafterin der Firma Schatzdorfer Gerätebau GmbH & Co KG	1	2	3	2
Dr. Josef Stockinger	Aufsichtsrat (2013)	Vorstandsvorsitzender der OÖ. Versicherung AG i.R.	0	1	0	3
Anita Straßmayr	Aufsichtsrat (2010)	Landwirtschaftliche Betriebsleiterin	0	1	1	4

Institut	Zieljahr	Vorstand		Aufsichtsrat	
		Ziel-Quote	Ist-Quote	Ziel-Quote	Ziel-Quote
Raiffeisenlandesbank OÖ	2025	20 %	20 %	30 %	33,30 %



## Anhang 5 – Kompetenzmatrix

### Bewertung der Individuellen und Kollektiven Eignung AUF SICHTSRAT & VORSTAND der Raiffeisenlandesbank OÖ

Bewertungsskala

- 1 = umfassend
- 2 = durchschnittlich-umfassend
- 3 = durchschnittlich-gering
- 4 = gering

<b>Geschäftsmodell</b>	Geschäftsmodell / Strategie
	Financial Markets (Aktiv Passiv Steuerung und Kundentreasury)
	Corporates (Firmenkunden / Institutionelle)
	Retail & Private Banking (Privat, Gewerbe- und gehobene Privatkunden)
	Beteiligungsmanagement
	Verbund (Strategische Zusammenarbeit mit Raiffeisenbanken)
	Markt Österreich
	Markt Deutschland
	Markt Zentral- und Osteuropa (Tschechien, Polen, Rumänien, Slowakei, ...)
	Gesamtbankrisiko
	Kreditrisiko (Kontrahenten & Ausfallsrisiko, Konzentrationsrisiken, ...)
	Marktrisiko (Zinsänderungsrisiko, ...)
	Beteiligungsrisiko
	Operationelles Risiko
	Liquiditätsrisiko
	Makroökonomische Risiken
	Umwelt- und Klimarisiken
	Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungsrisiken
Sonstige Risiken (IT-Risiko, Rechts-/Reputationsrisiko, ...)	
<b>Governance</b>	Aufbau und Funktionsweise der Bankorganisation
	Aufbau und Funktionsweise des Internen Kontrollsystems
	Aufbau und Funktionsweise der konzernweiten Governance
	Aufbaus und Funktionsweise des Personalmanagements
	Eignungsbeurteilung von Mitgliedern des Leitungsorgans in seiner Leitungs- und Aufsichtsfunktion (betrifft: AR-Mitglieder) bzw. von Mitarbeitern unterhalb des Leitungsorgans (betrifft: GL-Mitglieder)
	Vergütungspolitik und -praktiken
	Nachfolgeplanung und Einschulungsprozedere
	Outsourcing-Politik und Überwachung der ausgelagerten Tätigkeiten
	Wesentliche Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates
	Kenntnisse der Satzung des Instituts und der Geschäftsordnungen der Leitungs- bzw. Aufsichtsgremien sowie das Ausschusswesen des Aufsichtsrates
	Zusammenspiel von Geschäftsleitung, Aufsichtsrat, Interner Revision und Bankprüfer
	Kenntnisse der Struktur (IPS, Kreditinstitutsgruppe, ...) und den daraus resultierenden potentiellen Interessenkonflikten („Know your Structure“)
	Strategische Planung, das Verständnis der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsplans eines Instituts und deren Erfüllung
<b>Regulatorische Rahmenbedingungen</b>  (Beherrschen der zentralen Bestimmungen des ...)	Arbeitsrecht
	Aufsichtsrecht (BWG, CRR, CRD IV, SSM-VO, SSM-RahmenVO, CEBS&EBA-GL, EASDG, WiEReG, FM-GwG, BaSAG, FMA-Verordnungen, FMA-Rundschreiben, FMA-Mindeststandards, ...)
	Bankvertragsrecht (ZaDig, VZKG, HiKrG, VKRG, ...)
	Gesellschaftsrecht (AktG, GmbHG, GenG, ...)
	Kapitalmarktrecht (WAG, InvFG, ImmoInvFG, BörseG, DepotG, KMG, ...)
	Rechnungslegungsvorschriften (UGB, IFRS, IAS, ...)

<b>Risikomanagement, Compliance und Rechnungswesen</b>	Festlegung und Umsetzung der Risikostrategie, Risikokultur und des Risikoappetits des Instituts (Eigenkapital, Finanzierung und Liquidität, Treasury Management, Sanierung und Abwicklung, Stress-Testing, Interne Risikomodelle, ...)
	Aufbau und Funktionsweise der Risikomanagementfunktion (inkl. Risikomanagement-Policy, ...)
	Rechnungslegung und Meldewesen
	Aufbau und Funktionsweise der Compliance-Funktion (inkl. Compliance-Policy, Whistleblowing-Mechanismus, ...)
	Aufbau und Funktionsweise der Innenrevisions-Funktion
	Interpretation von Finanzkennzahlen
<b>Fähigkeiten</b>	Authentizität
	Entschlussfreudigkeit
	Kommunikationsfähigkeit
	Urteilsvermögen
	Kunden- und Qualitätsorientierung
	Führungsstärke
	Loyalität
	Verhandlungsgeschick
	Überzeugungskraft
	Teamfähigkeit
	Stressresistenz
	Verantwortungsbewusstsein
	Sitzungsführung
	IT-Affinität (Informationstechnik und -sicherheit)



## 12. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1	Gesamtstruktur der Raiffeisenbankengruppe	9
Abbildung 2	Genossenschaft mit starken Prinzipien	10
Abbildung 3	Branchen-Cluster	12
Abbildung 4	Konsolidierung Wesentlichkeitsanalyse	14
Abbildung 5	VIVATIS-Gruppe im Überblick	19
Abbildung 6	Stakeholder	21
Abbildung 7	Nachhaltige Unternehmensführung	31
Abbildung 8	Mission	32
Abbildung 9	Besonders relevante SDGs	35
Abbildung 10	Kepler ESG Solutions	47
Abbildung 11	Benefits	90
Abbildung 12	Drei Verteidigungslinien □ aus dem IKS-Handbuch	115
Abbildung 13	Gesamtzufriedenheit 1	123
Abbildung 14	Gesamtzufriedenheit 2	124

# 13. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1	Wesentlichkeitsanalyse	15
Tabelle 2	Gremien Vergütungsmanagement	29
Tabelle 3	Abbildung der Wesentlichkeit von Klima- und Umwelt-Risiken	42
Tabelle 4	physische Klimarisiken	45
Tabelle 5	Energieverbrauch	58
Tabelle 6	Energieintensität	59
Tabelle 7	Emissionen	60
Tabelle 8	Direkte und indirekte THG-Emissionen	61
Tabelle 9	Kennzahlen nach NACE Sektoren	63
Tabelle 10	Climate Policy Relevant Sectors	63
Tabelle 11	Alignment Metrik Sektoren	64
Tabelle 12	Eingesetzte Materialien	72
Tabelle 13	Abfall	73
Tabelle 14	Mitarbeitende im Konzern	98
Tabelle 15	Ausmaß der Beschäftigung im Konzern	98
Tabelle 16	Diversität in den Führungsebenen im Konzern	98
Tabelle 17	Geografische Aufteilung im Konzern	98
Tabelle 18	Alterssegmente im Konzern	99
Tabelle 19	Eintritte im Konzern	99
Tabelle 20	Austritte im Konzern	99
Tabelle 21	Elternzeit im Konzern	100
Tabelle 22	Ausmaß der Beschäftigung in der Raiffeisenlandesbank OÖ	100
Tabelle 23	Diversität in den Führungsebenen in der Raiffeisenlandesbank OÖ	100
Tabelle 24	Geografische Aufteilung in der Raiffeisenlandesbank OÖ	101
Tabelle 25	Alterssegmente in der Raiffeisenlandesbank OÖ	101
Tabelle 26	Eintritte in der Raiffeisenlandesbank OÖ	101
Tabelle 27	Austritte in der Raiffeisenlandesbank OÖ	101
Tabelle 28	Elternzeit in der Raiffeisenlandesbank OÖ	102
Tabelle 29	Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	102
Tabelle 30	Diversität in den Führungsebenen im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	102
Tabelle 31	Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	103
Tabelle 32	Alterssegmente im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	103
Tabelle 33	Eintritte im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	103
Tabelle 34	Austritte im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	104
Tabelle 35	Elternzeit im Branchen-Cluster Finanzdienstleistungen	104
Tabelle 36	Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Immobilien	104
Tabelle 37	Diversität im Branchen-Cluster Immobilien	105
Tabelle 38	Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Immobilien	105
Tabelle 39	Alterssegmente im Branchen-Cluster Immobilien	105
Tabelle 40	Eintritte im Branchen-Cluster Immobilien	105
Tabelle 41	Austritte im Branchen-Cluster Immobilien	106
Tabelle 42	Elternzeit im Branchen-Cluster Immobilien	106
Tabelle 43	Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	107
Tabelle 44	Diversität im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	107
Tabelle 45	Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	107
Tabelle 46	Alterssegmente im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	107
Tabelle 47	Eintritte im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	108
Tabelle 48	Austritte im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	108
Tabelle 49	Elternzeit im Branchen-Cluster Nahrungsmittel	108
Tabelle 50	Ausmaß der Beschäftigung im Branchen-Cluster Tourismus	109
Tabelle 51	Diversität in den Führungsebenen im Branchen-Cluster Tourismus	109
Tabelle 52	Geografische Aufteilung im Branchen-Cluster Tourismus	109
Tabelle 53	Alterssegmente im Branchen-Cluster Tourismus	109
Tabelle 54	Eintritte im Branchen-Cluster Tourismus	110
Tabelle 55	Austritte im Branchen-Cluster Tourismus	110



Tabelle 56	Elternzeit im Branchen-Cluster Tourismus _____	110
Tabelle 57	Umsatz-KPI _____	132
Tabelle 58	CapEx-KPI _____	133
Tabelle 59	OpEx-KPI _____	134
Tabelle 60	Konzernkreisliste _____	145

# 14. PRÜFBERICHT



*Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG, Linz  
Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung  
gemäß §§ 243b bzw 267a UGB zum 31. Dezember 2022*

## **Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §§ 243b bzw 267a UGB**

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß §§ 243b bzw 267a UGB (im Folgenden "NFI-Bericht") für das Geschäftsjahr 2022, bezeichnet als Nachhaltigkeitsbericht 2022, der

**Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG,  
Linz**

(im Folgenden auch kurz "RLB OÖ" oder "Gesellschaft" genannt),

durchgeführt.

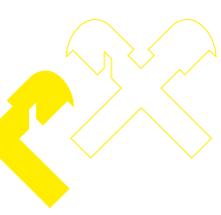
### **Beurteilung**

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 243b und 267a UGB), den Vorschriften gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 in der jeweils geltenden Fassung und der ergänzenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (im Folgenden "EU-Taxonomie-VO") sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option "unter Bezugnahme auf") aufgestellt wurde.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der aktuellen Fassung in der Option "unter Bezugnahme auf" als Berichtskriterien an. Zudem erstellt die Gesellschaft Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer



Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### **Verantwortung des Prüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), den gesetzlichen Vorschriften der EU-Taxonomie-VO sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option "unter Bezugnahme auf") übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an zumindest einem ausgewählten Standort;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;

- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), der EU-Taxonomie-VO] sowie der GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „unter Bezugnahme auf“) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

### **Verwendungsbeschränkung**

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

### **Auftragsbedingungen**

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Linz, 18. April 2023

KPMG Austria GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Ulrich Pawlowski  
Wirtschaftsprüfer



# IMPRESSUM

## **Eigentümer, Herausgeber und Verleger:**

Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft

Europaplatz 1a, 4020 Linz

Telefon: +43 732 65 96-0

FN 247579 m, Landesgericht Linz

DVR: 2110419

[www.rlbooe.at/impresum](http://www.rlbooe.at/impresum)

Zentraler Ansprechpartner für Rückfragen ist Gerald Baumgartner ([g.baumgartner@rlbooe.at](mailto:g.baumgartner@rlbooe.at)).

**Gestaltung:** Raiffeisenlandesbank OÖ, Konzernkommunikation

**Fotos:** Falls nicht anders angegeben: Raiffeisenlandesbank OÖ

## **Hinweise:**

Haftungsausschluss:

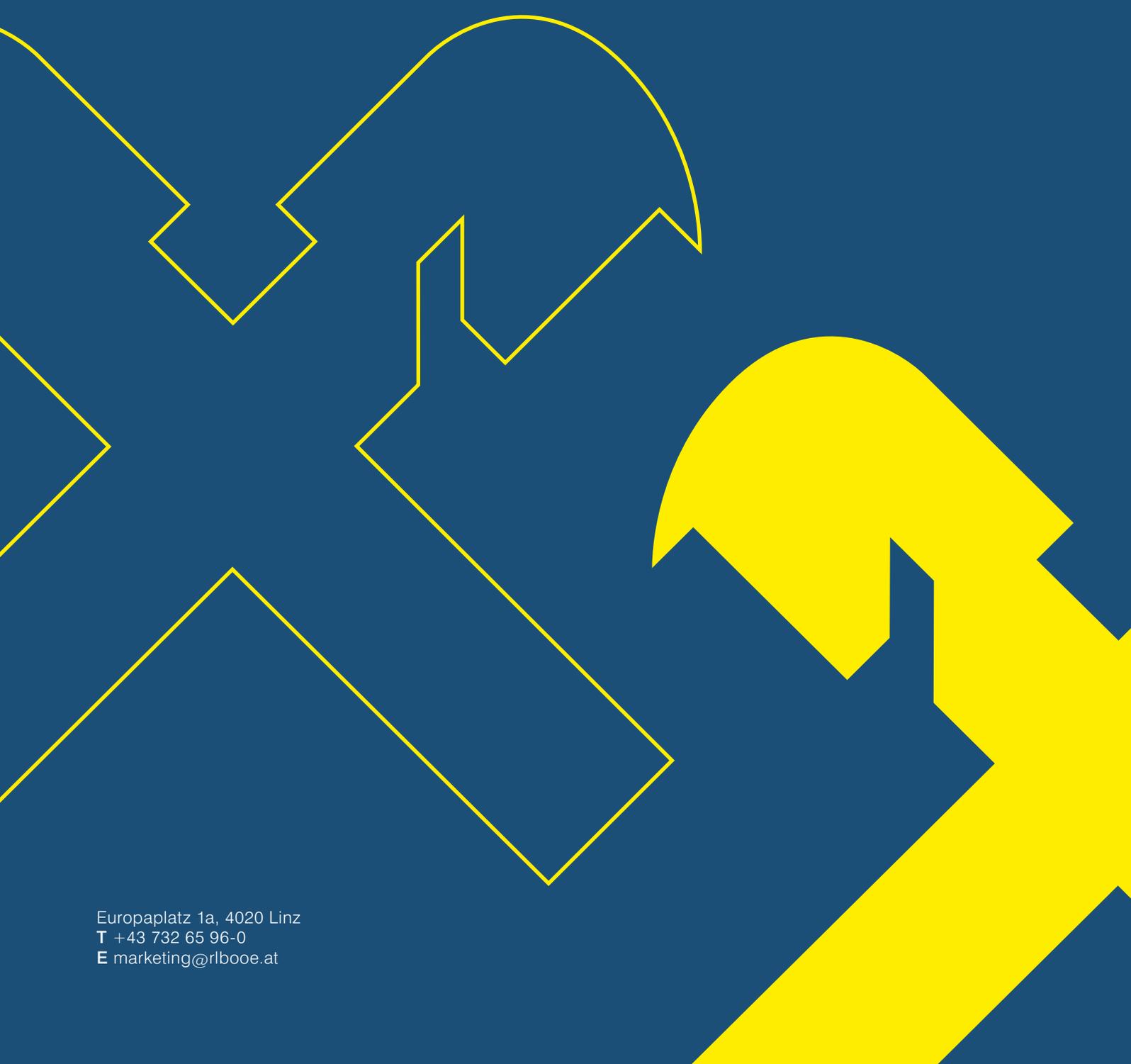
Bei Erhebung der in diesem Bericht enthaltenen Daten und sonstigen Angaben sind wir mit großer Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können wir Fehler nicht vollkommen ausschließen. Aussagen über künftige Entwicklungen gehen von Informationen und Prognosen aus, die uns bei Veröffentlichung dieses Berichts zur Verfügung standen. Auch letztere wurden sorgfältig erfasst. Dessen ungeachtet können vielfältige Faktoren und Entwicklungen zu Abweichungen führen. Wir bitten daher um Verständnis, dass wir für Daten und sonstige Angaben in diesem Bericht keine Gewähr übernehmen. Dieser Bericht basiert auf der gegenwärtigen Geschäftspolitik des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ. Änderungen dieser Geschäftspolitik sind vorbehalten. Soweit dieser Bericht Regeln enthält, richten sich diese nur an Unternehmen des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ sowie deren Organmitglieder und Mitarbeitende. Andere sind nicht Adressaten dieser Regeln und werden daraus weder berechtigt noch verpflichtet. Niemand kann aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht Ansprüche oder sonstige Rechte, welcher Art immer, gegen Unternehmen des Konzerns der Raiffeisenlandesbank OÖ oder deren Organmitglieder oder Mitarbeitende ableiten oder geltend machen, eine Haftung dieser Unternehmen, Organmitglieder und Angestellten aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht ist ausgeschlossen.

Dieser Bericht wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten wurden überprüft. Rundungs-, Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten. Der Bericht wurde in deutscher Sprache verfasst, die englische Fassung ist eine Übersetzung des deutschen Berichts. Allein die deutsche Version ist die authentische Fassung.

Dieser Bericht unterliegt materiellem österreichischem Recht. Über allfällige Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Bericht entscheidet ausschließlich das für Linz (Österreich) sachlich zuständige Gericht.

© 2022 Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft  
Satz- und Druckfehler vorbehalten.





Europaplatz 1a, 4020 Linz  
T +43 732 65 96-0  
E [marketing@rlbooe.at](mailto:marketing@rlbooe.at)