

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025
RAIFFEISEN LANDESBANK
VORARLBERG



**ORIENTIERUNG
UND STABILITÄT
IN BEWEGTEN ZEITEN**

Inhalt

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

- 3 VSME B1: Grundlagen der Erstellung
- 4 VSME C1: Strategie Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen
- 10 VSME B2: Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft
- 12 VSME C2: Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

UMWELTINFORMATIONEN

- 24 VSME B3: Scope 1, 2 & 3 Energie und Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3
- 30 VSME B4: Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung
- 30 VSME B5: Biodiversität
- 31 VSME B6: Wasser
- 30 VSME B7: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement
- 31 VSME C3: Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel
- 32 VSME C4: Klimarisiken

SOZIALE INFORMATIONEN

- 39 VSME B8: Merkmale der Beschäftigten der Organisation in Personenanzahl
- 41 VSME B8: Merkmale der Beschäftigten der Organisation in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
- 42 VSME B9: Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten
- 43 VSME B10: Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung
- 47 VSME C5: Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Beschäftigten
- 48 VSME C6: Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft – Menschenrechtspolitik und -verfahren
- 49 VSME C7: Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

STRATEGIEN UND VERFAHREN im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, betroffenen Gemeinschaften und Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

- 50 Eigene Belegschaft
- 58 Betroffene Gemeinschaft
- 59 Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

GOVERNANCE INFORMATIONEN

- 63 VSME B11: Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung
- 66 VSME C8: Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks
- 67 VSME C9: Geschlechtervielfalt innerhalb des Leitungsorgan

WEITERE GOVERNANCE-INFORMATIONEN

- 69 Konzepte in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur
- 72 Management der Beziehungen zu Lieferanten
- 72 Zahlungspraktiken
- 73 Datenschutz
- 74 IT-Security

Allgemeine Informationen

VSME B1

Grundlagen der Erstellung

Die Raiffeisen Landesbank Vorarlberg (RLBV) steht im Eigentum der Raiffeisen Bankengruppe Vorarlberg mit ihren 15 Raiffeisenbanken und ist gleichzeitig als selbstständige Regionalbank tätig. Sie hat ihren Standort in Bregenz und beschäftigt 473 Mitarbeiter:innen, davon mehr als die Hälfte Frauen. Die RLBV ist gemäß NACE-Code 64.19 klassifiziert und erzielte im Berichtsjahr 2025 eine Bilanzsumme von 6,5 Mrd. Euro und einen Nettoumsatz von 253,9 Mio. Euro.

Dies ist der freiwillige Nachhaltigkeitsbericht der RLBV. Obwohl keine gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes besteht, halten wir es aufgrund der strategischen Ausrichtung unseres Hauses und der Zugehörigkeit zur Green Finance Alliance für angebracht, jährlich einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Der Bericht für 2025 orientiert sich inhaltlich bzw. strukturell am VSME-Standard und wird auf

individueller Basis erstellt, unter Berücksichtigung der relevanten gesetzlichen Vorgaben. Für die Berichterstattung wurden die Module ‚Basis‘ und ‚Comprehensive‘ ausgewählt.

Für das Berichtsjahr 2024 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese wurde für das Berichtsjahr 2025 plausibilisiert. Details zur Wesentlichkeitsanalyse können in Kapitel C4 nachgelesen werden. Es wird über alle gemäß der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Datenpunkte berichtet.

Die RLBV hat keinen Gebrauch davon gemacht, bestimmte Informationen zu geistigem Eigentum, Know-how, Innovationsergebnissen oder bevorstehenden Entwicklungen nicht offenzulegen. Alle relevanten Informationen werden transparent veröffentlicht, um eine umfassende und nachvollziehbare Berichterstattung zu gewährleisten.

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten – in Kopfzahl	Personen	473
Gesamtzahl der Beschäftigten – in Vollzeitäquivalenten	VZÄ	387,64
Anzahl der Tätigkeitsländer	Anzahl	2

VSME C1

Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit – Verwandte Initiativen

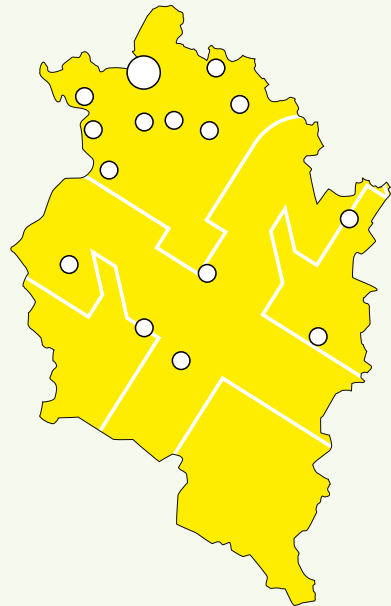
Bei der RLBV als Genossenschaftsbank sind die Aufgaben der Leitung und der Überwachung klar getrennt. Das Leitungsorgan besteht aus dem Vorstand sowie der erweiterten Geschäftsführung (EWG) und ist für die strategische und operative Führung der Genossenschaft verantwortlich. Der Vorstand setzt sich aus dem Vorstandsvorsitzenden Michael Alge sowie seinen beiden Stellvertretern Manfred Miglar und Thomas Nussbaumer zusammen. Der EWG gehören elf nicht geschäftsführende Mitglieder an.

Der Aufsichtsrat übernimmt die Kontroll- und Überwachungsfunktion und umfasst 14 Mitglieder. Zur Sicherstellung einer angemessenen Interessensvertretung der Arbeitnehmer:innen sind sechs Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat vertreten.

Ganz im Sinne des genossenschaftlichen Subsidiaritätsprinzips übernimmt die RLBV für ihre 15 Eigentümer Aufgaben auf Landesebene. Sie fungiert als Schnittstelle zwischen den Vorarlberger Primärbanken und der Raiffeisen Bank International, setzt bundesweite Kommunikationsmaßnahmen in Vorarlberg um, bietet Dienstleistungen und Services an und unterstützt auf strategischer Ebene. Sie ist zudem gesetzlicher Revisor aller Vorarlberger Raiffeisenbanken und der sonstigen Genossenschaften.

Die 15 eigenständigen Raiffeisenbanken beschäftigen rund 1.000 Mitarbeiter:innen

vom Arlberg bis zum Bodensee. Sie sind langjährige und zuverlässige Partner für unzählige Betriebe, Vereine und Organisationen. Gemeinsam mit ihren Kund:innen prägen sie den Wirtschafts- und Lebensraum Vorarlberg und gestalten als verantwortungsvoll handelnde Finanzinstitute mit nachhaltiger Agenda die Zukunft mit.



Die RLBV gliedert ihre Kernelemente in vier Sparten:

Dienstleistungsbank: Die RLBV unterstützt die Raiffeisenbanken mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot.

Geschäftsbank: Die RLBV ist im gehobenen Firmenkundengeschäft aktiv und als Raiffeisenbank in Bregenz stark im Markt verankert. Das Angebot umfasst Geldanlagen, Sparvarianten, Versicherungen sowie Vorsorgeprodukte.

Eigengeschäft: Ein aktives Management der Liegenschaften und Beteiligungen sowie ein marktorientiertes Treasury sichern eine nachhaltige Ertragsbasis.

Revisionsverband: Die RLBV fungiert als gesetzlicher Revisionsverband für alle Vorarlberger Raiffeisenbanken und weitere Genossenschaften im Raiffeisen System. Sie prüft Jahresabschlüsse und bietet beratende Unterstützung.

Der bedeutendste Markt der RLBV ist Österreich, insbesondere Vorarlberg. Die Hauptkundengruppe sind Firmenkund:innen mit einem Fokus auf Großkredite und Wertpapierabwicklung. Die Bank setzt auf eine Diversifizierung der Märkte, wobei die Region Süddeutschland an Bedeutung gewinnt. Auch das Privatkund:innengeschäft soll zukünftig eine stärkere Rolle spielen. Bedeutende Kundengruppen der RLBV sind Privatkund:innen, Firmenkund:innen,

Private-Banking-Kund:innen, Investor:innen sowie die Raiffeisenbanken in Vorarlberg. Die Bank bietet eine breite Palette an Dienstleistungen, darunter Online- und Mobile-Banking (Mein ELBA, Business Banking, eSafe) sowie persönlichen und telefonischen Kundenservice.

Im Privatkund:innenbereich umfasst das Angebot verschiedene Kontomodelle, die unterschiedliche soziale Faktoren berücksichtigen, darunter Girokonten, kostenlose Student:innenkonten und Jugendkonten sowie Basiskonten. Informationen dazu sind online und vor Ort verfügbar. Die Raiffeisenbank in Bregenz unterstützt Kund:innen mit Kredit- und Leasingfinanzierungen, darunter nachhaltige Angebote wie den Wohnbaukredit Green oder den Energiekredit. Ergänzend bietet die RLBV ein umfangreiches Vorsorge- und Versicherungsangebot, darunter Pensions-, Lebens- und Unfallversicherungen sowie diverse Geldanlageprodukte. Klassische Sparprodukte wie Online-Sparen, Bausparen und Sparbuch ergänzen das Portfolio.

Für Firmenkund:innen bietet die Raiffeisenbank in Bregenz eine umfassende Produktpalette, darunter Betriebsmittelfinanzierungen, Investitionskredite, Förderungen und internationale Zahlungsverkehrslösungen. Im Bereich Vorsorge und Veranlagung stehen Risikoabsicherung und Kreditbesicherung im Fokus. Darüber hinaus werden spezifische Lösungen für Unternehmensgründung, Unternehmensnachfolge, Land-

wirtschaftsfinanzierung und Kommunalservices angeboten.

Die wichtigsten Inputquellen der RLBV sind finanzielles Kapital und Humanressourcen. Stabile Kapitalquellen, bestehend aus Eigenkapital und Kund:inneneinlagen, sind essenziell für den Erfolg der Bank. Ebenso entscheidend sind Mitarbeiter:innen, die durch ihr Fachwissen die langfristigen Kund:innenbeziehungen sichern und so zur Stabilität der Bank beitragen.

Die RLBV verfolgt eine konservative Wachstumsstrategie, die auf einer soliden Eigenkapitalbasis und einer strikten Risikomanagementpolitik aufbaut. Als Finanzintermediär fungiert sie als Schnittstelle zwischen ihren Kund:innen und den Kapitalmärkten. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette besteht größtenteils aus Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten (31 Prozent), verbrieften Verbindlichkeiten (47 Prozent) und Kund:inneneinlagen (14 Prozent). Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst die Sparten Dienstleistungs- und Geschäftsbank, Eigengeschäft sowie Revisionsverband, wobei Hauptakteure Privat- und Geschäftskund:innen, staatliche Institutionen und Revisionsverbände sind.

Die Strategie 2030 der RLBV legt ihren Fokus auf Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Dienstleistungen, Eigengeschäft, Omnikanalmanagement, Prozessoptimierung und Technologie. Ein zentraler Bestandteil

der Strategie ist die Identifikation und Bewertung von ESG-Risiken, die in die bestehenden Risikokategorien integriert wurden. ESG-Risiken werden auf Basis allgemeiner risikopolitischer Grundsätze der Bank bewertet und gesteuert. Durch Ausschlusskriterien werden bestimmte Branchen von Finanzierungen ausgeschlossen, während bei Investitionen gezielt Unternehmen gefördert werden, die nachhaltige Kriterien gemäß EU-Taxonomie-Kriterien erfüllen.

Die RLBV hat eine Stabstelle für Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet, die direkt dem Vorstand unterstellt ist. Diese Stabstelle besteht aus einer Leitung und fünf Mitarbeiter:innen und entwickelt in enger Abstimmung mit dem Vorstand Strategien, Ziele und Konzepte für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft. Nach der Erarbeitung werden diese in den zuständigen Abteilungen und Bereichen implementiert, wobei die Verantwortung für die Umsetzung bei den jeweiligen Fachbereichen liegt.

Zusätzlich berichtet die Stabstelle zweimal jährlich in den Sitzungen der erweiterten Geschäftsführung (EWG) über ESG-Themen und führt für alle Mitarbeitenden entsprechende Schulungen durch. Der Vorstand fordert die EWG aktiv auf, sich an der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu beteiligen, das Wirkungsmanagement zu stärken und die Stabstelle in ihrer Arbeit zu unterstützen. Vierteljährlich erstattet die Leitung der Stabstelle Nachhaltig-

keitsmanagement dem Vorstand Bericht. Bei außergewöhnlichen Vorkommnissen erfolgt eine außerplanmäßige Berichterstattung an den Vorstand.

Um die Kompetenz der Leitungs- und Aufsichtsorgane im Bereich der ESG-Faktoren und ESG-Risiken zu stärken, werden der Aufsichtsrat und der Vorstand zweimal jährlich im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen durch die Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement geschult. Überdies erfolgen im Anlassfall Berichte an den Aufsichtsrat zu ESG-Faktoren und ESG-Risiken.

Alle Mitglieder des höchsten Leitungs- und Aufsichtsorgans erfüllen die Fit-&-Proper-Anforderungen, die durch eine interne Richtlinie geregelt sind. Diese definiert die Strategie sowie den Auswahl- und Beurteilungsprozess für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie für Inhaber:innen von Schlüsselfunktionen. Die Eignung wird regelmäßig überprüft und dokumentiert. Alle Mitglieder der Leitungsorgane haben Zugriff auf das interne Weiterbildungssystem und sind verpflichtet, regelmäßig an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Zuständigkeiten in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen sind klar definiert und in den Unternehmensmandaten sowie den Aufgaben des Leitungsorgans verankert. Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung und das Risikomanagement, während

der Aufsichtsrat die Überwachung dieser Prozesse sicherstellt. Ergänzend wurden spezialisierte Fachgremien für Nachhaltigkeit, Kreditrisiken und Compliance eingerichtet, um eine wirksame Steuerung und Kontrolle zu gewährleisten.

Die Entscheidungsfindung über die Nachhaltigkeitsauswirkungen der RLBV auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen wird von folgenden Gremien verantwortet:

Aufsichtsrat

- › Risikoausschuss des Aufsichtsrates (zuständig für ESG-Risiken)

Vorstand/Geschäftsleitung

- › Sustainable Finance Komitee
- › Risikokomitee
- › Nachhaltigkeitsausschuss

Die Leitungs- und Aufsichtsorgane der RLBV überwachen die Festlegung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen durch eine regelmäßige Berichterstattung. Die Leitung der Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement informiert den Vorstand sowie den Aufsichtsrat über den aktuellen Stand der Zielerreichung, Fortschritte und Herausforderungen im Bereich ESG. Dadurch wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie bleiben.

Der Vorstand der RLBV trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Anforde-

rungen und interner Richtlinien im Bereich Business Conduct. Dazu zählen insbesondere Themen wie Integrität, Interessenskonflikte, Datenschutz und Anti-Korruption sowie die Umsetzung des Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC). Die operative Verantwortung liegt bei der Stabstelle WAG-Compliance, die direkt an den Vorstand berichtet.

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über relevante Entwicklungen, identifizierte Verstöße, Risikobewertungen sowie über Schulungsmaßnahmen im Bereich Compliance informiert. Themen der ethischen Unternehmensführung sind fester Bestandteil der Berichterstattung an den Prüfungsausschuss.

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über langjährige Führungserfahrung im Bankwesen sowie fundierte Kenntnisse in regulatorischen und Governance-Fragen. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats bringt juristische Expertise mit Schwerpunkt Finanzmarktregulierung ein. Alle Mitglieder werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert und im Bereich Business Conduct und Compliance geschult.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der RLBV basiert auf einem ganzheitlichen Konzept, das darauf abzielt, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang zu bringen. Um der Komplexität der Nachhaltigkeit und den damit verbundenen An-

forderungen gerecht zu werden, hat die RLBV drei Säulen der Nachhaltigkeit definiert und damit einhergehende operative Handlungsfelder, Aufgaben und Pflichten zugeordnet. Die drei Säulen teilen sich in die Bereiche „ESG & Sustainable Finance“, „Betrieb, Prozesse und Strategien“ und „Stakeholder & Kommunikation“ auf. Mit diesem Ansatz wird sichergestellt, dass die RLBV ihren langfristigen Zielen und Verpflichtungen in Bezug auf die Umwelt- und Sozialverantwortung nachkommt und die entsprechenden Handlungsfelder umsetzt. Ein wichtiges Handlungsfeld in der Säule „Betrieb, Prozesse und Strategien“ ist die Nachhaltigkeitsstrategie. Diese Nachhaltigkeitsstrategie wiederum gibt die Strategie zur Umsetzung des Nachhaltigkeitskonzepts und damit verbundener Nachhaltigkeitsziele vor. Die Nachhaltigkeitsstrategie dient also der erfolgreichen Umsetzung der einzelnen Handlungsfelder im Nachhaltigkeitskonzept der RLBV. Somit werden die fünf Kernelemente der Nachhaltigkeitsstrategie (Klima- und Umweltschutz, soziale Verantwortung und Inklusion, nachhaltige Finanzierung und Investitionen, Transparenz und Dialog, Innovation und Zusammenarbeit) erreicht. Die Nachhaltigkeitsstrategie und das Nachhaltigkeitskonzept mit den drei Säulen gehen miteinander einher.

Als Bank ist die RLBV kein produzierender Betrieb, sondern ein reines Dienstleistungsunternehmen. Entsprechend fallen keine produktionsbezogenen Lieferketten

oder Rohstoffverbräuche an. Als Lieferanten werden ausschließlich Hauptlieferanten für IT, Software und Prüfung sowie Gewerke und Dienstleister geführt, mit denen laufende vertragliche Beziehungen bestehen.

Beschreibung	Einheit	2025
Lieferanten gesamt	Anzahl	12

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement ist für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung in der RLBV verantwortlich.

Die RLBV hat zwei wesentliche Risiken im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert: Verzögerungen im Datenerhebungsprozess sowie die Sicherstellung der Datenqualität (Richtigkeit und Vollständigkeit). Die Einhaltung der Fristen für die Datenerhebung stellt eine besondere Herausforderung dar, da Verzögerungen im Prozess auftreten können. Zur Minimierung dieses Risikos wurde ein detaillierter und einheitlicher Datenerhebungsprozess entwickelt. Diese Vorgehensweise hat sich im Vorjahr be-

währt und wurde deshalb für die Berichterstattung 2025 beibehalten. Die Fristen für die Datenerhebung wurden klar definiert und mit einer Pufferzeit versehen. Zudem wurden alle betroffenen Fachbereiche frühzeitig geschult.

Zur Sicherstellung der Richtigkeit und Vollständigkeit der Daten wurden alle Datenpunkte den zuständigen Fachbereichen mit entsprechender Expertise zugeordnet. Die Datenerhebung erfolgt je nach Themenbereich durch eine oder mehrere Fachexpert:innen.

Die potenziellen Risiken im Datenerhebungsprozess wurden dem Vorstand vorgelegt. Zur fortlaufenden Überwachung und gegebenenfalls erforderlichen Anpassungen erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung über den Status und Fortschritt der Datenerhebung sowohl an den Gesamtvorstand als auch an die verantwortlichen Fachbereiche.

VSME B2

Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Die RLBV integriert klimarelevante Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Strategie und richtet sich dabei an den Vorgaben des europäischen Green Deals aus. Die Bank setzt diese regulatorischen Erfordernisse pflichtbewusst um und betrachtet sie als Chance, Nachhaltigkeit interdisziplinär in ihre Geschäftsstrategie zu verankern.

Die RLBV bekennt sich zur Einhaltung der Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens. Mit dem Beitritt zur Green Finance Alliance hat sich die RLBV zur klimafreundlichen Transformation ihres Kerngeschäfts verpflichtet, um bis 2050 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Dies umfasst sowohl die Ausrichtung des Investment- und Kreditportfolios als auch die Optimierung der Betriebsökologie. Um diese Ziele zu erreichen, wurde eine umfassende Nachhaltigkeits-, Klima- und Engagement-Strategie entwickelt. Diese Strategien verfolgen das Ziel, Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel ganzheitlich zu integrieren und werden fortlaufend an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die RLBV auf eine zweistufige Strategie:

1. Reduktion eigener Emissionen:

Ziel: Reduktion der Treibhausgasemissionen um mindestens 55 Prozent bis 2030 sowie Erreichung der Klimaneutralität bis 2050

Maßnahmen: Umsetzung eines Mobilitätskonzepts, Richtlinien für Dienstreisen und Beschaffung, Nutzung von 100 Prozent Ökostrom seit 2021 sowie geplante EMAS-Zertifizierung

2. Reduktion der Emissionen in nachgelagerter Wertschöpfungskette:

Ziel: Erreichung eines treibhausgasneutralen Kredit- und Investmentportfolios bis 2050

Maßnahmen: Systematische Ausrichtung des Kredit- und Investmentportfolios an Nachhaltigkeitskriterien sowie Umsetzung der Anforderungen der Green Finance Alliance (Mitglied seit Mai 2023)

Alle Maßnahmen und Ziele richten sich nach den Kriterien der Green Finance Alliance. Zusätzlich richten sich die Nachhaltigkeitsmaßnahmen der RLBV an den Sustainable Development Goals (SDGs) aus, insbesondere an den Bereichen Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), Abbau von Ungleichheiten (SDG 10), nachhaltige Städte und Gemeinden (SDG 11), nachhaltiger Konsum und Produktion (SDG 12) sowie Klimaschutz (SDG 13).

Neben der eigenen CO₂-Reduktion, der Verbesserung der Energieeffizienz sowie der Förderung erneuerbarer Energien, verfolgt die RLBV das Ziel, Kund:innen und Lieferant:innen für den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu sensibilisieren und bestehende Transformationsprozesse zu unterstützen. Die Klimastrategie ist eng mit der Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft und konzentriert sich darauf, das Kerngeschäft klimafreundlich auszurichten, um die THG-Neutralität zu erreichen.

Zur Erreichung der festgelegten Ziele in der Betriebsökologie und im Portfolio bestehen verschiedene Richtlinien, die im folgenden Kapitel aufgeführt und näher erläutert werden.

Beschreibung	Einheit	2025
Richtlinien im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung	Anzahl	15
Ziele im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung	Anzahl	2

VSME C2

Praktiken, Strategien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

Die in VSME B2 angegebenen Richtlinien im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung wurden alle vom Vorstand beschlossen. Diese werden in der folgenden

Tabelle aufgelistet und sind mit Ausnahme der Jobticket- und rai.bike-Richtlinie auf der Homepage veröffentlicht.

Code of Conduct	Verhaltenskodex, der Mitarbeiter:innen der Bank bei ihrem arbeitsbezogenen Handeln unterstützt und Leitlinien für das gesamte Unternehmen vorgibt.
Verhaltenskodex für die Geschäftspartner:innen	Der Verhaltenskodex stützt sich auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die Beschaffungsrichtlinie, alle Gesetze und Verordnungen sowie internationale Übereinkommen.
Datenschutz	Die Datenschutzstrategie bildet die Grundlage für die Umsetzung der regulatorischen Vorgaben und nimmt die Vorschriften zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten wahr.
Geheimhaltungspflicht	Die Richtlinie beschreibt das Vorgehen im Falle einer Datenschutzverletzung und dient der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen.
Umgang mit Interessenskonflikten	Diese Richtlinie legt den Rahmen für den Umgang mit Interessenskonflikten zwischen der RLBV und Mitarbeitern einerseits und Interessenkonflikten der RLBV auf institutioneller Ebene andererseits fest, mit dem Ziel potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und so weit wie möglich zu vermeiden.
Hinweisgeber:innensystem (Whistleblowing-Plattform)	Die Betriebsvereinbarung regelt die Nutzung der Whistleblowing-Plattform sowie die Verarbeitung und Verwendung der gemeldeten Daten.
ESG-Faktoren im Kreditgeschäft	Auszug aus dem Handbuch Kreditgeschäft zur Berücksichtigung von ESG-Faktoren im Kreditgeschäft.
ESG-Wertpapiergeschäft	Auszug aus dem Leitfaden zu Nachhaltigkeitspräferenzen von Anleger:innen.
Informationssicherheit ISMS Public	Erläuterung der IT-Sicherheitsmaßnahmen in der RLBV.
Menschenrechts-Policy	Dienstanweisung zur Grundsatzklärung zu den Menschenrechten, menschenrechtlichen Vorgaben und zum Beschwerdemechanismus.
Beschaffungsrichtlinie	Richtlinie zur Sicherstellung, dass Beschaffungsaktivitäten den ethischen, ökologischen und sozialen Standards entsprechen.
Erklärung betreffend die Einhaltung von Sozialen Mindeststandards (minimum social safeguards)	Die RLBV verpflichtet sich zur Einhaltung sozialer Mindeststandards und stellt sicher, dass auch ihre Geschäftspartner:innen die etablierten Prinzipien und Normen im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte einhalten.
Dienstreise-Richtlinie	Die Richtlinie enthält Vorgaben für die Vorbereitung und Durchführung von Dienstreisen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und fördert die Reduktion von Flugreisen und Treibhausgasemissionen.
rai.bike	Richtlinie zum Leasing eines E-Bikes oder Fahrrads im Rahmen der Gehaltsumwandlung.
Jobticket	Richtlinie zum Jobticket für Mitarbeitende.

Ausschluss- und Positivkriterien

Um das eigene Kerngeschäft an den Klimazielen auszurichten, damit THG-Neutralität bis 2050 zu erreichen und somit zur Umsetzung der Sustainable Development Goals beizutragen, hat die RLBV strikte Ausschlusskriterien im Bereich Finanzierung und Investitionen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Green Finance Alliance und der Grundsätze in ihrem Verhaltenskodex (Code of Conduct) definiert. Darüber hinaus werden in der RLBV ausschließlich ethisch vertretbare Finanzierungs- und Investitionsgeschäfte abgeschlossen. Zur Förderung der Transformation zu einer klimaschonenden Wirtschaft wurden neben den Ausschlusskriterien – insbesondere in den Bereichen Waffen und Rüstung, Atomenergie und Kohleenergie – auch Positivkriterien definiert. Die Positivkriterien entsprechen den Kriterien aus der EU-Taxonomie-Verordnung und dienen der Identifikation und Förderung ökologisch nachhaltiger Finanzierungen und Investitionen.

Die Positivkriterien dienen als Orientierung und geben einen Überblick über mögliche nachhaltige Aktivitäten, Finanzierungen und Investitionen, die den Zielen der EU-Taxonomie-Verordnung entsprechen.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme

Die Vergütungspolitik der RLBV steht im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den langfristigen Zielen, Werten und Interessen der Bank. Sie berücksichtigt risikobezogene Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG) und enthält Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten. Ein wesentliches Ziel ist es, Anreize zu vermeiden, die Risiken für Kund:innen oder die Bank erhöhen könnten. Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung und Produktgestaltung ist ein zentraler Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Die Vergütungspolitik ist mit dem Ansatz für das Kreditrisikomanagement, den Kreditrisikoappetit und die Kreditrisikostراتيجien abgestimmt und verhindert Interessenskonflikte. Mitarbeiter:innen, die mit der Kreditvergabe, -verwaltung und -überwachung betraut sind, erhalten keine Vergütungselemente, die übermäßige Risikobereitschaft fördern.

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass sämtliche Aspekte geschlechtsneutral ausgestaltet sind, einschließlich der Bedingungen für Gewährung und Auszahlung. Die Vergütung bemisst sich unabhängig vom Geschlecht und orientiert sich an internen und externen Marktvergleichen, der beruflichen Erfahrung sowie den fachlichen und persönlichen Qualifikationen. Die RLBV

setzt sich für eine geschlechtsneutrale Entwicklung in Bezug auf Gehalt, Karriere und Weiterbildung aller Mitarbeiter:innen ein.

Die Innenrevision überprüft die Vergütungspolitik jährlich. Der Prüfbericht sowie etwaige Feststellungen und deren Behebung werden im jährlichen Vergütungsausschuss vorgelegt und besprochen.

Nachhaltigkeit und ESG sind wesentliche Bestandteile der Unternehmensstrategie sowie der Strategie 2030 der Raiffeisen Bankengruppe Vorarlberg (RBGV). Die RLBV verfolgt eine Vergütungspolitik, die keine variablen Vergütungsbestandteile oder leistungsabhängigen Kriterien vorsieht. Die bewusste Entscheidung gegen ein variables Vergütungssystem wurde getroffen, um ein nachhaltiges und stabiles Vergütungsmodell zu gewährleisten.

Seit 2021 werden Nachhaltigkeitsrisiken in der Vergütungspolitik der RLBV berücksichtigt. Diese Maßnahme stellt sicher, dass die Vergütungspolitik mit der Geschäftsstrategie, den langfristigen Zielen, Werten sowie Nachhaltigkeitsrisiken übereinstimmt.

Da die Vergütung ausschließlich auf fixen Bestandteilen basiert und keine leistungsabhängigen Vergütungselemente für Schlüsselfunktionen vorgesehen sind, erfolgt die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie – insbesondere im Hinblick auf Klimarisiken – nicht direkt über finanzielle

Anreizsysteme. Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens wird stattdessen durch strategische Entscheidungen und die allgemeine Unternehmenssteuerung sichergestellt.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die RLBV verfolgt einen strukturierten Ansatz zur Einbeziehung der Stakeholder. Dabei wurden im Jahr 2024 fünf übergeordnete Stakeholder-Kategorien definiert, welche für das Berichtsjahr 2025 unverändert blieben: Kund:innen, interne Stakeholder, bankenspezifische Stakeholder, RLBV-spezifische Stakeholder und externe Stakeholder. Diese wurden systematisch analysiert und den entsprechenden Stakeholdergruppen zugeordnet

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen gehören:

Kund:innen: Privatkund:innen, Firmenkund:innen sowie Private-Banking-Kund:innen.

Interne Stakeholder: Mitarbeiter:innen, Betriebsrat, Gewerkschaften und Sozialpartner sowie Aufsichtsrat und Vorstand.

Bankenspezifische Stakeholder: Investor:innen, Kreditgeber sowie Einlagen- und Geschäftspartner.

RLBV-spezifische Stakeholder: Raiffeisenbanken der RBGV, Raiffeisen Bank International (RBI), R-IT, Beteiligungen sowie Mitbewerber.

Externe Stakeholder: Lokale Gemeinschaften, staatliche Institutionen, Politik, die Natur als stiller Stakeholder, NGOs, Lieferanten sowie Analysten und Medien.

Die RLBV hat alle Stakeholdergruppen gleichermaßen in den Einbeziehungsprozess eingebunden und dazu eine umfassende Umfrage durchgeführt. Hierbei wurde die Granularität der Themen individuell angepasst. Dieser Stakeholder-Dialog verfolgte zwei zentrale Ziele: Zum einen diente er der Validierung der Bewertung der Auswirkungen, Chancen und Risiken aus der Perspektive verschiedener Interessengruppen, zum anderen ermöglichte die Befragung eine gezielte Erfassung der Sichtweisen der Stakeholder, um eine möglichst realistische und umfassende Einschätzung dieser Aspekte zu erhalten.

Zur Sicherstellung einer breiten Beteiligung wurde die Umfrage über verschiedene Kanäle verbreitet und zusätzlich auf der Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich gemacht. Teilnehmende gaben zu Beginn ihre Zugehörigkeit zu einer Stakeholdergruppe an, um eine differenzierte Auswertung zu ermöglichen. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Übereinstimmung zwischen den Einschätzungen der Stakeholder und den internen Bewertungen der RLBV. Daraus

lässt sich ableiten, dass Strategie und Geschäftsmodell der Bank im Einklang mit den Erwartungen der wesentlichen Stakeholder stehen.

Da aus der Stakeholder-Befragung keine wesentlichen neuen Erkenntnisse zu Risiken oder Chancen hervorgingen, bleibt die Strategie der RLBV unverändert.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategien und Geschäftsmodell

Die RLBV hat im Jahr 2024 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ihre wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen systematisch ermittelt. Diese betreffen die gesamte Wertschöpfungskette. Besonders signifikant ist der Einfluss im Finanzierungsbereich, insbesondere durch Scope-3.15-Emissionen, die einen wesentlichen Anteil an den gesamten Treibhausgasemissionen der Bank ausmachen. Auch im Eigenbetrieb und in der vorgelagerten Wertschöpfungskette bestehen relevante Nachhaltigkeitsaspekte.

Für das Jahr 2025 wurde die Wesentlichkeitsanalyse plausibilisiert. Dabei wurden sämtliche als wesentlich klassifizierten Themen sowie alle Themen mit einem Bewertungswert nahe drei erneut analysiert und bewertet. Ziel war es, mögliche Veränderungen aufgrund regulatorischer Entwicklungen (insbesondere CRR3, CRD6,

Omnibus-VO) sowie interner strategischer Anpassungen zu identifizieren und die Relevanz einzelner Themen neu zu bewerten. Im Zuge der Plausibilisierung wurden insbesondere die Risiken und Chancen im nachgelagerten Bereich (Kundengeschäft/Finanzierungen) vor dem Hintergrund des Wegfalls der delegierten Verordnung zur EU-Taxonomie nochmals gezielt betrachtet. Trotz vertiefter Analyse ergab sich keine signifikante Veränderung in der Einschätzung der Relevanz.

Insgesamt wurde die Methodik als weiterhin geeignet bewertet. Kein Thema wurde entfernt oder hinzugefügt. Es bestehen gegenüber dem Vorjahr keine Änderungen hinsichtlich der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Die Analyse aus dem Jahr 2024 umfasste sowohl positive als auch negative sowie tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die wesentlichen Auswirkungen wurden insbesondere im Geschäftsmodell der RLBV identifiziert, das im Finanzierungsbereich, insbesondere durch Scope-3-15-Emissionen, einen erheblichen Einfluss auf den Klimawandel hat. Weitere relevante Auswirkungen ergeben sich im Eigenbetrieb sowie in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Die identifizierten wesentlichen Risiken und Chancen lassen sich insbesondere folgenden Themenfeldern zuordnen:

Klimawandel: Kurzfristig bestehen Risiken und Chancen sowohl im Eigenbetrieb als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

› **Chancen:** Steigende Nachfrage nach nachhaltigen Finanzierungen, insbesondere im Bereich energieeffizienter Gebäude und klimafreundlicher Investitionen, kann zu zusätzlichen Geschäftspotenzialen und einer Stärkung der Reputation führen.

› **Risiken:** Der Übergang zu emissionsarmen Technologien kann Kosten verursachen; Zudem bestehen Kreditrisiken durch unzureichende Absicherung gegen klimabedingte Schäden.

Biologische Vielfalt und Ökosysteme: Risiken und Chancen bestehen im Eigenbetrieb und in der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

› **Chancen:** Finanzierungen nachhaltiger Infrastruktur sowie Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität können neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnen und die Wahrnehmung der Bank stärken.

› **Risiken:** Fehlende Integration von Biodiversitätsaspekten in Investitionsentscheidungen kann zu Marktrisiken führen; Zusätzliche Kosten können durch Biodi-

versitätsverlust oder Renaturierungsmaßnahmen entstehen.

Governance: Reputationsrisiken können insbesondere bei einer potenziellen Diskrepanz zwischen gelebter Unternehmenskultur und den genossenschaftlichen Raiffeisen-Werten entstehen.

Darüber hinaus wurden die positiven und negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft wie folgt identifiziert:

Klimawandel: Negative Auswirkungen entstehen durch Emissionen in der Lieferkette sowie Energieverbrauch im Eigenbetrieb. Positive Effekte ergeben sich durch die Finanzierung nachhaltiger Investitionen.

Biodiversität: Rohstoffgewinnung und Flächeninanspruchnahme bergen Risiken, denen gezielte Naturschutzmaßnahmen und Finanzierungen nachhaltiger Infrastruktur gegenüberstehen.

Governance: Strikte Compliance-Standards und eine werteorientierte Unternehmenskultur wirken sich positiv auf die Unternehmensführung und die Lieferkette aus.

Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen stehen in direktem Zusammenhang mit der Unternehmensstrategie und dem Geschäftsmodell der RLBV. In Zukunft soll die Verknüpfung zwischen strategischen Entscheidungen und deren

Auswirkungen noch detaillierter analysiert werden.

Die Zeithorizonte wurden in kurz-, mittel- und langfristige Perspektiven unterteilt. Wesentliche Auswirkungen ergeben sich insbesondere durch Finanzierungs- und Investitionstätigkeiten sowie die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen und kritischer Infrastruktur.

Wie im Berichtsjahr 2024 wurden auch 2025 keine quantitativen Angaben zu den finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen auf Finanz-, Ertrags- oder Liquiditätslage gemacht.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die RLBV hat ihre Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstmals für das Berichtsjahr 2024 durchgeführt und folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Dabei wurden die spezifischen Gegebenheiten der Bank, wie die Struktur der Wertschöpfungskette und relevante ESG-Themen, systematisch berücksichtigt. Zur Datenerhebung wurden interne Unterlagen aus dem Bereich Nachhaltigkeit herangezogen, Fokusinterviews mit relevanten Fachbereichen und Abteilungen geführt sowie die vor- und nachgelagerte Bankewertschöpfungskette analysiert. Externe

Expert:innen wurden hinzugezogen, um wissenschaftsbasierte Erkenntnisse in die Analyse einzubinden und die Ergebnisse zu fundieren.

Der Betrachtungszeitraum umfasst kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen mit einem geografischen Fokus auf Vorarlberg und Süddeutschland.

Die Wesentlichkeitsanalyse konzentriert sich gezielt auf jene Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen, die ein erhöhtes Risiko für nachteilige Auswirkungen mit sich bringen. Besonders relevant sind die Nachhaltigkeitsrisiken in der Bankenwertschöpfungskette, da Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen der Bank wesentliche ökologische und soziale Auswirkungen haben können. Die Analyse berücksichtigt dabei nicht nur die direkten Effekte der Bank, sondern auch die indirekten Einflüsse entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Analyse zeigt, dass insbesondere die vor- und nachgelagerte Bankenwertschöpfungskette maßgeblich zu den identifizierten Auswirkungen beiträgt.

Im Berichtszeitraum 2024 wurde die Wesentlichkeitsanalyse erstmals in dieser Form und Tiefe durchgeführt. Dabei wurden unter anderem externe Fachleute eingebunden, die gesamte Wertschöpfungskette umfassend analysiert und relevante interne sowie externe Stakeholder systematisch einbezogen. Im Vergleich zu

früheren Berichtsperioden stellt dies eine signifikante Weiterentwicklung dar. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde für das Berichtsjahr 2025 plausibilisiert.

Da die RLBV keinen Konzernabschluss gemäß § 59 BWG erstellt und keine Eigenmittel auf konsolidierter Basis ermittelt, bezieht sich die Bewertung primär auf die rechtliche Einheit der Bank. Dennoch wurden auch Beteiligungen und verbundene Unternehmen einbezogen, um wesentliche Risiken und Chancen systematisch zu erfassen.

Die Beteiligung von Stakeholdern und externen Experten spielte eine zentrale Rolle im Wesentlichkeitsprozess. Ein strukturierter Fragebogen wurde an alle relevanten Stakeholdergruppen verteilt, um deren Perspektiven und Einschätzungen zu ESG-Themen zu erfassen. Zusätzlich wurden externe Experten beauftragt, die wissenschaftliche Fundierung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sicherzustellen.

Durch einen ganzheitlichen Ansatz konnte sichergestellt werden, dass alle wesentlichen finanziellen Risiken und Chancen systematisch erfasst, bewertet und priorisiert wurden. Die kontinuierliche Überwachung dieser Faktoren ermöglicht es der RLBV, gezielt Maßnahmen zur Risikominimierung und Chancenmaximierung zu entwickeln und ihre strategische Ausrichtung entsprechend anzupassen.

Nachhaltigkeitsbezogene Risiken wurden im Vergleich zu anderen Risikotypen anhand ihrer relativen Schwere und Wahrscheinlichkeit priorisiert. Der Grundsatz der doppelten Wesentlichkeit stellte sicher, dass sowohl soziale und ökologische Auswirkungen als auch finanzielle Effekte auf das Unternehmen berücksichtigt wurden.

Klimastrategie im Kerngeschäft

Zur Erlangung der Treibhausgasneutralität im Investitions- und Kredit-Portfolio hat die RLBV 2025 das gesamte analysierbare Portfolio berechnet. Auf dieser Basis werden messbare Reduktionsziele sowie die konkrete Roadmap festgelegt, die mit dem Ziel der THG-Neutralität bis 2050 im Einklang stehen. Diese werden im Nachhaltigkeitsteam gemeinsam mit dem Risikocontrolling und den relevanten Markt-bereichen ausgearbeitet. Die jährliche Fortschrittsmessung erfolgt auf Grundlage aktualisierter PCAF-Daten. Eine detaillierte Darstellung findet sich in Kapitel VSME B3.

Für das Geschäftsjahr 2025 setzte sich die RLBV das Ziel, die ESG-Datenqualität signifikant zu verbessern. Nach Abschluss der Datenvalidierung und Systemanpassung soll im Laufe des Jahres 2026 ein quantitatives Ziel für das Neugeschäft im Sustainable Finance Pool definiert werden. Nachhaltige Veranlagungen stellen einen weiteren Schwerpunkt dar. Die RLBV unterstützt die Umstellung der Publikum-

fonds von Raiffeisen Capital Management (RCM) auf Nachhaltigkeitsfonds und bietet ein breites Portfolio an Anleihen, Aktien und gemischten Investmentfonds.

Darüber hinaus wurde die Integration des Umweltmanagementsystems gemäß EMAS vorbereitet. Ergänzend wird in der RLBV ein weiterer Fokus auf den Erhalt der biologischen Vielfalt gelegt. Im Rahmen eines Projekts wurde mit einem externen Beratungsunternehmen fachliches Know-how aufgebaut und eine Portfolioanalyse durchgeführt. Die Analyse identifizierte die Immobilienfinanzierung als zentralen Steuerungshebel für ökologische Auswirkungen im Bankgeschäft der RLBV. Darauf aufbauend sollen als nächster Schritt strategische Handlungsfelder abgeleitet und die Datenqualität signifikant verbessert werden. Ziel ist die Entwicklung einer umfassenden Biodiversitätsstrategie, die eine systematische Identifikation, Bewertung und Steuerung ökologischer Auswirkungen im Bankgeschäft ermöglicht.

Die Kund:innen der RLBV investierten rund 430 Millionen Euro in nachhaltige Finanzprodukte (Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix, Raiffeisen-Nachhaltig-Solide). Sie sparten monatlich 2,75 Millionen Euro und schlossen 13.688 Fondssparverträge ab. Damit wurden die starken Werte des Vorjahrs nochmals übertroffen.

	Einheit	2025	2024	2023
Investition in nachhaltige Finanzprodukte	Mio. Euro	430	426	382
Fondssparverträge	Anzahl	13.688	13.506	12.603
Monatliches Ansparvolumen	Mio. Euro	2,75	2,7	2,24

Über die digitale Vermögensverwaltung „WILL“ mit Veranlagungen ab 5.000 Euro wurden 2025 insgesamt 50,73 Millionen Euro angelegt – 51 Prozent mehr als 2024. Bei der Raiffeisen Vermögensverwaltung „Raiffeisen VIPnachhaltig“ geht es ab 150.000 Euro los. 2025 wurden 213,76 Millionen Euro investiert.

	Einheit	2025	2024	2023
Digitale Vermögensverwaltung (NH-Strategien)	Mio. Euro	50,73	33,59	22,68
Raiffeisen Vermögensverwaltung (NH-Strategien)	Mio. Euro	87,82	90,46	84,32
Raiffeisen Vermögensverwaltung (Klassische/Nicht NH-Strategien)	Mio. Euro	213,76	224,91	304,68

Die RLBV investiert seit 2016 kontinuierlich in grüne und nachhaltige Anleihen. Das Volumen an nachhaltigen Investitionen soll in den kommenden Jahren deutlich ausgebaut werden. Dazu hat die Bank in ihrer Klimastrategie das Ziel von 300 Millionen Euro bis Ende 2026 definiert.

Dieses Ziel konnte bereits Ende 2025 mit 298,5 Millionen Euro fast vollständig realisiert werden. Die Zuordnung zum nachhaltigen Portfolio erfolgt nur für Emissionen, die auf Basis international anerkannter Standards emittiert wurden.

Nachhaltige Investitionen	Einheit	2025	2024	2023	2022
Green Bond/Loan	Mio. Euro	147,25	99,55	49,25	24,25
Social Bond/Loan	Mio. Euro	111,55	110,55	88,55	83,05
Sustainability Bond/Loan	Mio. Euro	33,9	23,9	15,9	7,4
Sustainability Linked Bond/Loan	Mio. Euro	5,8	-	5	5
Nachhaltiges Anlageportfolio	Mio. Euro	298,5	234	158,7	119,7

Das Erlangen und Halten eines ESG-Ratings von ISS ESG mit „Prime“-Status sind für die RLBV weitere strategische Ziele. Ein gutes ESG-Rating ist eine strategische Notwendigkeit und unterstützt dabei, Anforderungen von Kund:innen und Investor:innen gerecht zu werden. Es gibt Aufschluss über den Status in den Bereichen „E, S, und G“ und zeigt in der Folge Handlungsfelder auf, die aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten erfüllt und optimiert werden müssen.

Die RLBV erweitert ihr Angebot an nachhaltigen Geldanlagen, um den steigenden Anforderungen ihrer Kund:innen gerecht zu werden. Die laufende Umstellung des Produktportfolios zeigt, dass Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Rendite kombinierbar sind.

Im Finanzierungsbereich bietet die RLBV bereits den „Wohnbaukredit Green“ für energieeffizientes Bauen sowie den „Energiekredit“ für Investitionen in erneuerbare Energien und nachhaltige Technologien an. Diese Produkte sollen kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut werden,

um Kund:innen gezielte Lösungen für nachhaltige Investitionen bereitzustellen.

Die Ziele und Maßnahmen konzentrieren sich auf die Finanzierung von Firmenkund:innen sowie das Eigengeschäft mit Veranlagungen und Beteiligungen im Hauptmarkt Vorarlberg. Dabei sollen nachhaltige Unternehmen und Projekte gezielt gefördert werden, um sowohl die regionale Wirtschaft als auch die Beziehung zu Firmenkund:innen und Beteiligungen zu stärken.

Förderung der Region

10,60 Prozent des gesamten Finanzierungsgeschäfts der RLBV entfielen 2025 auf das soziale Finanzierungsvolumen. Als sozial gelten alle Branchen mit den ÖNACE-Klassifizierungen P (Erziehung und Unterricht), Q (Gesundheits- und Sozialwesen) und R (Kunst, Unterhaltung und Erholung). Zum sozialen Finanzierungsvolumen zählen auch sozial agierende Unternehmen. Dazu zählen Kund:innen, die sich in der Hilfe, Betreuung und Gesundheits-

versorgung engagieren – ob kommerziell, ehrenamtlich oder gemeinnützig. Beispiele sind Gesundheitsdienstleister, Rettungsdienste, Feuerwehren, Schüler:innen-Betreuerungen oder Reha-Zentren.

Als Regionalbank erfüllt die RLBV ihren Förderauftrag in der Region und unterstützt gezielt Schulen, Kulturvereine, Sportvereine und öffentliche Veranstaltungen durch Sponsoring. Dabei wird bewusst auf das Allgemeinwohl geachtet, sodass sowohl Kund:innen als auch Nicht-Kund:innen von diesen Maßnahmen profitieren. Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Unterstützung der betroffenen Gemeinschaften liegt in der Sicherstellung der Bargeldversorgung. Diese Infrastruktur gewährleistet, dass alle Menschen in der Region Zugang zu Bargeld haben, unabhängig davon, ob sie Kund:innen der RLBV sind.

Ein weiterer wesentlicher Beitrag zur Förderung regionaler Initiativen ist die Raiffeisen Crowdfunding-Plattform. Diese Plattform ermöglicht es, regionale Projekte vorzustellen, für die Menschen als Unter-

stützer:innen auftreten und finanzielle Beiträge zur Realisierung leisten können. Der Fokus liegt hierbei auf der Förderung von Gemeinschaftsprojekten von Kund:innen in der Region. Dafür haben die Vorarlberger Raiffeisenbanken 2015 die Crowdfunding-Plattform gegründet. Sie vernetzt Initiator:innen mit potenziellen Unterstützer:innen. Raiffeisen bringt dabei zudem eine kostenlose Beratungsleistung sowie Projektgebühren ein. Seit der Einführung der Crowdfunding-Plattform wurden mehr als 796.000 Euro für insgesamt 135 Projekte gesammelt. 2025 kamen sieben neue Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von 41.000 Euro hinzu.

Die Raiffeisen Bankengruppe Vorarlberg fördert unter anderem lokale Vereine, gemeinnützige Organisationen, Initiativen, Kulturveranstalter:innen und Schulen durch Sponsoringmaßnahmen. 2025 flossen insgesamt 401.537 Euro in das landesweite Sponsoring.

Nachhaltige Investitionen	Einheit	2025	2024	2023	2022
landesweites Sponsoring (Gruppe)	Euro	401.537	393.125	349.358	316.509

Erneuerbare Energiegenossenschaften

Durch das Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz (EAG) wurde 2021 die Grundlage für Energiegemeinschaften geschaffen, in diesen können sich die Betreiber:innen von erneuerbaren Erzeugungsanlagen (Photovoltaik, Biomasse, Kleinwasserkraftwerken, Windkraft) mit Verbrauchern zusammenschließen, um den erzeugten Strom untereinander zu handeln. Die Raiffeisen Bankengruppe Vorarlberg und die RLBV sehen in diesen Energiegemeinschaften nicht nur einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz, sondern auch einen wichtigen Schritt für die Energieautonomie Vorarlbergs. Da der bürokratische Aufwand und die hohe Komplexität in der Gründung und dem Betrieb der Energiegemeinschaften besonders für Privatpersonen eine signifikante Hürde stellen, haben sich die Raiffeisen Bankengruppe Vorarlberg und die RLBV dazu entschieden den Ausbau in Vorarlberg durch die Gründung und Betreuung von Energiegenossenschaften voranzutreiben.

ESG-Antragstool

Die RLBV verfolgt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie unter anderem das Ziel, nachhaltige Finanzierungen stetig auszubauen sowie nachhaltige Produkte für die Kund:innen zu entwickeln. Das ESG-Kreditantragstool dient dazu, Nachhaltigkeitsrisiken im Firmenkundengeschäft zu analysieren, nachhaltige Finanzierungen

systematisch zu identifizieren und entlang klarer Kriterien einzuordnen. Die Kategorien orientieren sich an den Kapiteln 3.1 (grüne Kategorien) und 3.2 (soziale Kategorien) des Sustainable Finance Frameworks der RLBV.

Die Eingabe erfolgt durch die Berater:innen, welche jeden Kreditantrag auf Vorliegen von ESG-relevanten Kategorien prüfen. Es ist festgelegt, dass zu jeder Finanzierung ein ESG-Antrag angelegt werden muss. Zur Evaluierung und Überprüfung erfolgt regelmäßig eine Auswertung aller markierten Kredite mit dem Ziel, ein qualitativ hochwertiges ESG-Kreditportfolio als Teil der Sustainable Finance Strategie aufzubauen.

Umweltinformationen

VSME B3 Scope 1, 2 & 3 Energie und Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3

Die RLBV berechnet ihre Treibhausgasemissionen (THG) seit 2024 mithilfe des ESG-Cockpits. Die Emissionserfassung folgt anerkannten Standards und Richtlinien, darunter EMAS, ISO 14064-1 und das GHG-Protokoll. Die Berechnung erfolgt in CO₂-Äquivalenten (CO₂-eq) auf Basis des Global Warming Potential (GWP) über einen Zeitraum von 100 Jahren, wodurch die verschiedenen Klimagase gemäß ihrer langfristigen Auswirkungen vergleichbar gemacht werden.

Die Emissionsberechnung umfasst alle drei Scopes:

- Scope 1: Direkte Emissionen aus eigenen Quellen, etwa aus der Nutzung fossiler Brennstoffe und flüchtiger Gase.
- Scope 2: Indirekte Emissionen aus der Erzeugung zugekaufter Energie wie Strom, Dampf, Wärme oder Kühlung.
- Scope 3: Alle weiteren indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, etwa aus Transport, Materialherstellung und Geschäftsreisen.

Zur Berechnung werden zwei Methoden angewendet:

- Location-based: Verwendung standortbezogener Emissionsfaktoren, die auf regionalen Strommix-Daten basieren.

- Market-based: Nutzung organisationspezifischer Emissionsfaktoren, die beispielsweise vom Energieversorger bereitgestellt werden.

Zusätzlich werden Zertifikatsmengen berücksichtigt, indem erneuerbare Energien durch Zertifikate von den berechneten Emissionen abgezogen werden.

Einige Sonderfaktoren werden gesondert berechnet:

- Emissionen von Kältemitteln, die aufgrund ihres hohen Treibhauspotenzials separat erfasst werden.
- Graue Emissionen, die durch die Herstellung und Infrastruktur im Verkehrsbereich entstehen, werden anteilig einbezogen.

Die organisationsbezogene Klimabilanz berücksichtigt alle relevanten Treibhausgasemissionen und stellt sie in CO₂-Äquivalenten dar, wobei Methan und Lachgas entsprechend ihrer Klimawirksamkeit berücksichtigt werden. Die Berechnung erfolgt gemäß den Vorgaben des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), um eine wissenschaftlich fundierte Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen von Ecoinvent, dürfen aber aus Lizenzgründen nur für Audit-Zwecke

offengelegt werden. Die Modellierung der Umrechnungsfaktoren umfasst alle wesentlichen Prozesse, von der Primärenergie- und Rohstoffgewinnung über die Nutzenergiebereitstellung bis zur Entsorgung. Dabei werden auch der Hilfsenergie- und Materialaufwand zur Herstellung von Energieanlagen und Transportsystemen berücksichtigt.

Das Berechnungsmodell ermöglicht die Erfassung von direkten und indirekten Emissionen. Direkte Emissionen entstehen unmittelbar am Ort der Energieumwandlung, beispielsweise in Heizkesseln. Indirekte Emissionen entstehen in vor- und nachgelagerten Prozessen, etwa bei der Förderung und Verarbeitung von Rohstoffen oder in der Entsorgungskette. Die Summe aus direkten und indirekten Emissionen ergibt die gesamten THG-Emissionen der RLBV.

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	MWh	1.346,38
Gesamtverbrauch nicht erneuerbarer Energie	MWh	392,28
Gesamtverbrauch Elektrizität	MWh	1.346,38
Gesamtverbrauch Elektrizität erneuerbar	MWh	1.346,38
Gesamtverbrauch Elektrizität nicht erneuerbar	MWh	0,00
* Fremdbezug Strom	MWh	1.283,47
* Energieproduktion – Eigenverbrauch (Strom)	MWh	62,91
* Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	MWh	62,91
* Erzeugung nicht erneuerbarer Energie	MWh	0,00
Gesamtverbrauch Brennstoffe	MWh	392,28
Gesamtverbrauch Brennstoffe erneuerbar	MWh	0,00
Gesamtverbrauch Brennstoffe nicht erneuerbar	MWh	392,28
THG-Bruttoemissionen (Summe Scope1 und Scope2 standortbezogen)	t CO ₂ e	80,98
THG-Bruttoemissionen (Summe Scope1 und Scope2 standortbezogen (Landesbezug))	t CO ₂ e	318,52
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	80,09

Beschreibung	Einheit	2025
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	0,89
Standortbezogene (Landesbezug) Scope-2-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	238,43
* Gesamtverbrauch brennstoff-frei erneuerbar, nicht-elektrisch	MWh	0,00
Standortbezogene THG-Gesamtemissionen	t CO ₂ e	773,83
Standortbezogene (Landesbezug) THG-Gesamtemissionen	t CO ₂ e	980,12
Standortbezogene Scope-3-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	692,85
Standortbezogene (Landesbezug) Scope-3-THG-Bruttoemissionen	t CO ₂ e	661,60
1. Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	t CO ₂ e	7,26
2. Kapitalgüter	t CO ₂ e	76,95
3. Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	t CO ₂ e	142,40
5. Abfall	t CO ₂ e	27,49
6. Geschäftsreisen	t CO ₂ e	42,92
7. Pendeln	t CO ₂ e	395,83

VSME Energietabelle	Erneuerbarer Energieverbrauch	Nicht-erneuerbarer Energieverbrauch	Gesamtenergie- verbrauch
Elektrizität [MWh]	1.346,38	0,00	1.346,38
Brennstoffe [MWh]	0,00	392,28	392,28
Gesamt [MWh]	1.346,38	392,28	1.738,67

Bestimmte Scope-3-Emissionskategorien wurden nicht erfasst, da sie entweder als nicht relevant (z. B. Franchises, geleaste Wirtschaftsgüter, Behandlung von Produkten am Lebenszyklusende), als von

geringer Wesentlichkeit (z. B. verkaufte Produkte, vor- und nachgelagerter Transport, Verarbeitung und Nutzung gekaufter Produkte) oder als schwer messbar (z. B. Cloud-Computing) eingestuft wurden.

Im Inventar aufgenommene Scope-3-Treibhausgasemissions-Kategorien

Gesamte indirekte (Scope-3) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	Aufgenommen	Ausgeschlossen
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	x	
[Optionale Unterkategorie:] Cloud-Computing und Rechenzentrumsdienste		x
2 Investitionsgüter	x	
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	x	
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb		x
5 Abfallaufkommen in Betrieben	x	
6 Geschäftsreisen	x	
7 Pendelnde Arbeitnehmer	x	
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter		x
9 Nachgelagerter Transport		x
10 Verarbeitung verkaufter Produkte		x
11 Verwendung verkaufter Produkte		x
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer		x
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter		x
14 Franchises		x
15 Investitionen*	x (PCAF Berechnung)	

Die finanzierten Emissionen (Scope 3.15) wurden gesondert betrachtet, da sie einen erheblichen Anteil der Gesamtemissionen der RLVB ausmachen und eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten gewährleistet werden soll. Die RLVB verfolgt das Ziel, bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Im Rahmen der Partnership for Carbon Accounting Financials

(PCAF) verpflichtet sich die Bank zur transparenten Offenlegung der Emissionen, die aus vergebenen Krediten und getätigten Investitionen resultieren.

Die vollständige Berechnung der finanzierten Emissionen konnte zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts noch nicht abgeschlossen werden.

VSME B4

Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Emissionen oder Einleitungen festgestellt, die zu einer Verschmutzung von Luft, Wasser oder Boden führen. Es werden keine gefährlichen Stoffe eingesetzt. Alle relevanten Prozesse sind so gestaltet, dass Emissionen minimiert und gesetzli-

che Anforderungen eingehalten werden. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Standards werden regelmäßige Prüfungen durchgeführt. Dadurch wird gewährleistet, dass keine unbeabsichtigten Freisetzungen erfolgen.

VSME B5

Biodiversität

Die RLBV betreibt keine Aktivitäten in oder in unmittelbarer Nähe von geschützten Gebieten, Natura-2000-Zonen oder anderen ökologisch sensiblen Regionen.

Bei Bau- oder Instandhaltungsmaßnahmen wird sichergestellt, dass keine Eingriffe in natürliche Ökosysteme erfolgen. Darüber hinaus werden alle gesetzlichen Anforderungen zum Schutz der Biodiversität eingehalten. Es bestehen keine Risiken

im Zusammenhang mit der Nutzung von Ressourcen, die die biologische Vielfalt gefährden könnten.

2025 wurde die Umgestaltung des Vorplatzes und der Außenanlage abgeschlossen, wobei ein besonderer Fokus auf die Förderung von Biodiversität gelegt wurde. Ziel war es, durch eine angepasste Landschaftsgestaltung die Artenvielfalt in der unmittelbaren Umgebung zu erhöhen.

Beschreibung	Einheit	2025
Grundfläche – gesamter Flächenverbrauch	ha	1,08
Gesamte naturnahe Fläche am Standort	ha	0,17

VSME B6

Wasser

Die RLBV nutzt Wasser ausschließlich aus dem öffentlichen Versorgungsnetz für sanitäre Zwecke und Reinigungsarbeiten.

RLBV über keine Produktionsprozesse, die einen erheblichen Wasserverbrauch erfordern.

Der Wasserverbrauch wird regelmäßig überwacht, um Effizienzmaßnahmen umzusetzen. Die gesamte Wasserentnahme im Berichtszeitraum betrug 2.838 m³. Als Dienstleistungsunternehmen verfügt die

Abwässer werden über das kommunale Netz ordnungsgemäß behandelt. Es werden keine wassergefährdenden Stoffe eingeleitet.

Nachhaltige Investitionen	Einheit	2025	2024	2023	2022
Wasserverbrauch	m ³	2.838	1.847	6.052	970

VSME B7

Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

Das Unternehmen verfolgt das Ziel, Ressourcen effizient einzusetzen und Abfälle möglichst zu vermeiden. Im Jahr 2025 betrug die gesamte Abfallmenge 59,6 t. Davon entfielen 56,6 t auf nicht gefährliche Abfälle und rund 3 t auf gefährliche Abfälle.

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtmenge des Abfallaufkommens	kg	59.605,84
Gesamtmenge anfallender gefährlicher Abfälle	kg	2.996,00
Gesamtmenge anfallender nicht gefährlicher Abfälle	kg	56.609,84
Gesamtmenge Abfallaufkommen nach Gewicht, die von der Beseitigung abgezweigt wird	kg	47.925,84
Gesamtmenge Abfallaufkommen nach Gewicht, die zur Beseitigung bestimmt ist	kg	11.680,00
Gesamtmenge Abfallaufkommen nach Gewicht, die von der Beseitigung abgezweigt wird – gefährlicher Abfall	kg	2.996,00
Gesamtmenge Abfallaufkommen nach Gewicht, die von der Beseitigung abgezweigt wird – nicht gefährlicher Abfall	kg	44.929,84
Gesamtmenge Abfallaufkommen nach Gewicht, die zur Beseitigung bestimmt ist – nicht gefährlicher Abfall	kg	11.680,00

VSME C3

Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel

Die RLBV setzt gezielt Klimaschutzmaßnahmen mit einem Dekarbonisierungshebel um. Dazu gehören ein Mobilitätskonzept für Mitarbeiter:innen mit Jobticket, rai.bike und E-Mobilität, eine Richtlinie für nachhaltiges Beschaffungswesen sowie Vorgaben zur nachhaltigen Dienstreisegestaltung. Zudem nutzt die Bank grünen Strom und fördert die nachhaltige Standortgestaltung, beispielsweise durch den Außenraumgestaltung zur Biodiversitätssteigerung und die Sanierung der Wärmepumpe. Zur Steuerung und Messung der Emissionen wird das ESG-Cockpit eingesetzt, das eine systematische Datenerhebung sowie die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks ermöglicht. Zusätzlich ist die RLBV 2024 der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) beigetreten, um die finanzierten Emissionen präziser zu erfassen. Eine detaillierte Darstellung findet sich in Kapitel VSME B3.

Bereits seit vielen Jahren engagiert sich die RLBV für eine nachhaltige Gebäudegestaltung. Seit August 2014 sind Photovoltaikanlagen auf allen verfügbaren Dachflächen in Betrieb, und bereits seit dem Gebäudebezug im Jahr 1981 werden zwei Grundwasserwärmepumpen zur Kühlung und Beheizung einzelner Gebäudeteile genutzt. Im Zuge der Gebäudesanierung wurde zudem eine neue Wärmepumpe installiert.

Die RLBV integriert seit mehreren Jahren klimabezogene Aspekte systematisch in

ihre Strategie, ihr Risikomanagement sowie in zentrale Geschäftsprozesse. In diesem Zusammenhang wurden bereits zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs zu mehr Klimaschutz umgesetzt.

Die RLBV verfügt über die Fähigkeit, ihre Strategie und ihr Geschäftsmodell an die Herausforderungen des Klimawandels anzupassen. Durch die konsequente Integration von Klima- und Umweltrisiken in das Risikomanagement kann die Bank proaktiv auf regulatorische Anforderungen und Marktveränderungen reagieren.

Ein wesentlicher Bestandteil der nachhaltigen Geschäftsstrategie ist die schrittweise Reduktion von Finanzierungen in kohlenstoffintensiven Branchen. Die Bank begleitet Kund:innen aktiv auf ihrem Weg zur Transformation hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft und investiert gleichzeitig in klimaresiliente Technologien zur Sicherstellung des eigenen Geschäftsbetriebs.

Diese strategische Ausrichtung stärkt die Widerstandsfähigkeit der RLBV gegenüber klimabedingten Risiken und eröffnet zugleich Chancen in der nachhaltigen Finanzierung und im wachsenden Markt für grüne Investitionen.

VSME C4

Klimarisiken

Im Risikomanagement wird innerhalb der ESG-Risiken zwischen Outside-in- und Inside-out-Effekten unterschieden. Outside-in-Effekte beschreiben externe ESG-Entwicklungen, die finanzielle Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis, die Effizienz und die wirtschaftlichen Perspektiven haben können. Inside-out-Effekte betreffen jene Risiken, die durch das Handeln der RLBV selbst entstehen und gesellschaftliche oder ökologische Auswirkungen nach sich ziehen. Diese können sich unter anderem in Reputationsrisiken äußern, die das Vertrauen, die Glaubwürdigkeit und die Integrität der Bank beeinträchtigen. Ein unzureichendes Berücksichtigen von Nachhaltigkeitsaspekten kann diese Risiken verstärken. Durch gezielte Maßnahmen im Risikomanagement wird deren Entstehung jedoch deutlich reduziert.

Die RLBV legt den Schwerpunkt bei der Bewertung von ESG-Risiken vorrangig auf Outside-in-Effekte, da selbst verursachte Risiken aufgrund der festgelegten Grundwerte und der daraus abgeleiteten Risikostrategie als deutlich geringer eingestuft werden.

Die Identifikation relevanter ESG-Risiken basiert auf umfassende Berücksichtigung von klimabezogenen Risiken in Vorarlberg und angrenzenden Regionen. Eine Darstellung dieser Risiken, inklusive potenzieller Auswirkungen auf verschiedene Risikokategorien und ihrer Einstufung nach Relevanz, wird laufend weiterentwickelt. Dabei

wird auch die zeitliche Dimension berücksichtigt, um kurz-, mittel- und langfristige Entwicklungen zu analysieren.

Um eine frühzeitige Erkennung zu gewährleisten, wird die strukturierte und systematische Erfassung relevanter ESG-Risiken kontinuierlich ausgebaut – auch in Fällen, in denen derzeit noch keine unmittelbaren finanziellen Auswirkungen bestehen.

Im Finanzierungsgeschäft erfolgt eine ESG-Risikoklassifizierung auf Basis des ÖNACE-Codes sowie eines von der Raiffeisen Bank International (RBI) entwickelten Branchenscores, der rund 700 Branchen anhand ESG-Faktoren bewertet. Die zugrunde liegenden Daten basieren auf ESG-Faktoren von rund 6.000 Unternehmen in 180 Ländern. Der ESG-Branchenscore ist ein zentraler Bestandteil des ESG-Antrags-Tools, das eine Ersterfassung Taxonomiefähigkeit geplanter Finanzierungen ermöglicht.

Auf Basis dieser Daten erfolgen gezielte Analysen zur Branchenverteilung, um ESG-Risiken besser zu steuern. Ein besonderes Augenmerk liegt auf jenen Branchen, die kohlenstoffintensiv sind und jenen Sektoren, die besonders stark vom Klimawandel betroffen sind.

Zur tiefergehenden Bewertung werden Klima-Stresstests zum Einsatz kommen, um Risikotreiber über den üblichen Planungshorizont hinaus zu identifizieren.

Diese Tests beinhalten Szenarioanalysen, Modellansätze zur Risikobewertung sowie eine qualitative und quantitative Auswertung der Ergebnisse. Auf diese Weise können potenzielle Auswirkungen auf Ausfallwahrscheinlichkeiten, Kreditsicherheiten und Risikotragfähigkeit erfasst und bewertet werden. Die RLBV orientiert sich hierbei an sektorweiten Standards und Methoden.

Ergänzend wurde erstmals eine externe Organisation mit der Analyse des Investmentportfolios der RLBV hinsichtlich ESG-Kriterien beauftragt. Ziel war es, die Nachhaltigkeit der Investitionen zu bewerten und sicherzustellen, dass ökologische und soziale Verpflichtungen erfüllt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass ein wesentlicher Teil der Anlagen bereits hohen Nachhaltigkeitsstandards entspricht. Gleichzeitig wurden Potenziale für Verbesserungen identifiziert, die zur Weiterentwicklung der Anlagestrategie herangezogen werden.

Für die Entwicklung von Risikobewältigungsmaßnahmen werden die Erkenntnisse aus der Identifikation und Bewertung herangezogen. Auf dieser Grundlage werden folgend Limite und Schwellenwerte definiert, die den Risikoappetit der RLBV und die Erreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele steuern – etwa durch die Einschränkung oder den Ausschluss klimaschädlicher Aktivitäten.

Branchen mit negativer ESG-Bewertung können im Rahmen des Kreditvergabe-

prozesses mittels Engagement-Strategien berücksichtigt werden, wenn Positivfaktoren – etwa nachhaltige Entwicklungsperspektiven – nachgewiesen werden. Somit können auch Kund:innen einbezogen werden, die innerhalb ihrer Branche überdurchschnittlich abschneiden oder Transformationsstrategien verfolgen. Die definierten Schwellen-, Ziel- und Grenzwerte werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Darüber hinaus erfolgen auf Basis ESG-relevanter Daten weiterführende Analysen zur Steuerung von ESG-Risiken. Branchenübergreifende Engagement-Auswertungen sowie die Anwendung von Heatmaps dienen dazu, Handlungsbedarfe zu erkennen und geeignete Steuerungsmaßnahmen abzuleiten.

Geplante Investitionen werden vorrangig in nachhaltige Projekte fließen, um ESG-Risiken zu reduzieren und zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele beizutragen. Auch im Bereich der Nostroinvestitionen zur Liquiditätssteuerung kommen die definierten Methoden und Ziele zur Anwendung.

Die identifizierten ESG-Risiken sowie die eingesetzten Instrumente zur Risikobewältigung werden im internen Risikoreporting dokumentiert. ESG-Risiken sind integraler Bestandteil der bestehenden Risikoberichte, um ihre Auswirkungen je nach Risikoart systematisch abzubilden. Darüber hinaus werden Entwicklungen, Kennzahlen und

Trends regelmäßig in den zuständigen Gremien behandelt, insbesondere in Richtung der Geschäftsleitung. Die externe Berichterstattung erfolgt im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts sowie über spezifische Offenlegungen zu Wesentlichkeit und Umgang mit ESG-Risiken.

Ergänzend zu den oben genannten Verfahren im Risikomanagement berücksichtigt die RLBV ihre tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf den Klimawandel durch eine umfassende Erhebung der Treibhausgasemissionen entlang aller drei Scopes auf Basis des Greenhouse Gas Protocol.

Die Datenerhebung erfolgte entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden auf Basis interner Verbrauchsdaten, zum Beispiel Energieverbrauch und Fuhrparkdaten, erhoben. Die Berechnung der Scope-3-Emissionen, insbesondere der finanzierten Emissionen im Kreditportfolio, erfolgte mithilfe anerkannter Methoden wie der PCAF-Methode (Partnership for Carbon Accounting Financials) und ist in VSME B3 beschrieben.

Potenzielle zukünftige Auswirkungen wurden unter Einbeziehung der geplanten Geschäftsentwicklung sowie der Investitionsstrategie im Bereich nachhaltiger Finanzierungen berücksichtigt. Darüber hinaus wurden sektorenspezifische Klimarisiken in der Kreditvergabe analysiert. Die

daraus identifizierten Emissionsquellen und -treiber bilden eine zentrale Grundlage für die strategische Steuerung klimabezogener Ziele und Maßnahmen.

Die RLBV ermittelt und bewertet klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen durch eine umfassende Klimarisiko- und Klimaszenarioanalyse. Diese Analysen dienen der fundierten Bewertung von Klima- und Umweltrisiken und deren Einfluss auf verschiedene Risikokategorien der Bank. Die Klimarisikoanalyse untersucht die Exposition der Bank gegenüber klimabedingten Risiken, während die Klimaszenarioanalyse auf Basis der Szenarien „Net Zero“, „Too Little, Too Late“ und „Business as Usual“ zukünftige Entwicklungen simuliert. Dabei werden sowohl physische Risiken wie extreme Wetterereignisse als auch Übergangsriskiken durch regulatorische Veränderungen oder Marktanpassungen berücksichtigt.

Die RLBV analysiert physische Risiken sowohl im eigenen Betrieb als auch entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Bewertung basiert auf qualitativen und quantitativen Daten, um klimabedingte Risiken in der Region präzise zu erfassen.

Durch diese systematische Analyse kann die Bank gezielt Maßnahmen zur Risikominderung ergreifen und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabedingten Herausforderungen stärken.

Kurz-, mittel- und langfristige Klimagefahren werden mithilfe einer Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden ermittelt und regelmäßig überprüft. Die Klimarisiko- und Klimaszenarioanalyse simuliert klimatische Risiken über verschiedene Zeithorizonte:

- Kurzfristige Risiken (< 3 Jahre) basieren auf aktuellen klimatischen Daten und Bedrohungen wie Extremwetterereignissen.
- Mittel- und langfristige Risiken (3–10 Jahre und > 10 Jahre) werden durch Szenarioanalysen erfasst, die mögliche Entwicklungen des Klimawandels und deren Auswirkungen auf die Bank modellieren.

Die Nutzung spezifischer Datenquellen ermöglicht eine regionale Anpassung der Szenarien und langfristige Strategieentwicklung zur Risikominderung.

Für die Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der physischen Risiken wurden bei der RLBV spezifische Zeithorizonte festgelegt, um die Auswirkungen auf das Bankgeschäft differenziert zu analysieren. Die Auswirkungen werden in kurzfristige (< 3 Jahre), mittelfristige (3 bis 10 Jahre) und langfristige (> 10 Jahre) Entwicklungen unterteilt. Diese Differenzierung ermöglicht eine gezielte Bewertung der physischen Klimarisiken in verschiedenen zeitlichen Dimensionen.

Durch die Berücksichtigung solcher Szenarien kann die Bank:

- Anfälligkeiten von Vermögenswerten und Geschäftsaktivitäten bewerten.
- Gezielte Präventions- und Anpassungsstrategien entwickeln.
- Langfristige Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimarisiken sicherstellen.

Die Analyse klimabezogener Szenarien diente der RLBV als zentrale Grundlage zur Ermittlung und Bewertung kurz-, mittel- und langfristiger physischer Risiken. Um eine regionale Anpassung und höhere Aussagekraft zu gewährleisten, wurden diese Szenarien mit spezifischen Klimadaten für das Land Vorarlberg abgestimmt und plausibilisiert. Dadurch stellt die RLBV sicher, dass nicht nur allgemeine Klimarisiken berücksichtigt werden, sondern auch jene, die besonders für die Region Vorarlberg relevant sind. Auf dieser Basis können extreme Wetterereignisse wie Hitzewellen, Überschwemmungen und Starkregenereignisse gezielt im regionalen Kontext bewertet werden. Dies ermöglicht eine präzisere Erfassung der realen Auswirkungen über kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume.

Neben physischen Risiken analysiert die RLBV auch Übergangrisiken und Chancen, die sich durch wirtschaftliche und politische Veränderungen im Zuge des Über-

gangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben.

Im Fokus stehen dabei:

- Regulatorische Vorgaben (z. B. EU-Green Deal, EU-Taxonomie).
- Markttrends und die veränderte Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten.
- Compliance- und wirtschaftliche Risiken für emissionsintensive Branchen.

Gleichzeitig ergeben sich Chancen durch nachhaltige Finanzprodukte, die eine steigende Nachfrage nach grünen Investitionen ermöglichen. Um sich gegen Übergangsrisiken abzusichern und nachhaltiges Wachstum zu fördern, passt die RLBV ihre Strategien kontinuierlich an.

Die Analyse von Übergangsrisiken erfolgt durch eine Klimarisiko- und Klimaszenarioanalyse, die sowohl physische als auch transitorische Risiken berücksichtigt. Die Bewertung erfolgt in drei Zeithorizonten:

- Kurzfristig (< 3 Jahre): Neue regulatorische Vorgaben und erste Marktreaktionen.
- Mittelfristig (3–10 Jahre): Anpassungen durch politische Maßnahmen und veränderte Finanzierungsanforderungen.

- Langfristig (> 10 Jahre): Strukturelle Veränderungen in der Marktnachfrage und neue Investitionsstrategien.

Diese Betrachtung ermöglicht der Bank, frühzeitig gezielte Maßnahmen zur Anpassung und Risikominderung zu entwickeln und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabezogenen Übergangsereignissen zu stärken.

Im Rahmen der Klimaszenarioanalyse hat die RLBV untersucht, inwieweit ihre Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten von klimabedingten Übergangsereignissen betroffen sein könnten. Diese Analyse umfasst:

- Bewertung potenzieller Auswirkungen politischer, regulatorischer und wirtschaftlicher Entwicklungen im Zuge der Dekarbonisierung.
- Simulation unterschiedlicher Übergangsrisiken anhand der Szenarien „Net Zero“, „Too Little, Too Late“ und „Business as Usual“.

Dabei wurden mögliche Anpassungskosten, Marktveränderungen und neue regulatorische Vorgaben analysiert, um potenzielle Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und zu steuern.

Die RLBV weist derzeit nur geringe Engagements in wenigen kohlenstoffintensiven Branchen auf. Diese werden schrittweise

reduziert. Gleichzeitig unterstützt die Bank Unternehmen aktiv bei ihrer Transformation hin zu nachhaltigeren Wirtschaftsaktivitäten.

Die Bank entwickelt gezielte Strategien zur Risikominderung und passt ihre Geschäftsmodelle an die Herausforderungen und Chancen der klimaneutralen Wirtschaft an. Bei der Analyse wurden folgende Kriterien berücksichtigt:

1. Standort (geografischer Kontext): Die Geschäftstätigkeit der RLBV konzentriert sich überwiegend auf Österreich und Süddeutschland – Regionen mit hohen rechtsstaatlichen Standards, strenger Bankenaufsicht und geringer Korruptionswahrnehmung. Aufgrund dieser regionalen Ausrichtung ergeben sich im internationalen Vergleich insgesamt geringere Risiken im Bereich Business Conduct.

2. Tätigkeit (Art der Geschäftstätigkeit): Im Fokus standen risikosensible Tätigkeitsfelder wie:

- › persönliche Beratung von Privat- und Firmenkund:innen
- › Vertrieb und Strukturierung von Finanzprodukten
- › Kreditvergabe, Zahlungsverkehr und Wertpapiertransaktionen

- › Zusammenarbeit mit externen Vertriebspartnern und Dienstleistern

Diese Bereiche wurden hinsichtlich potenzieller Risiken wie Interessenskonflikte, Intransparenz oder fehlerhafte Beratung bewertet.

3. Sektor (Branchenumfeld der Geschäftspartner): Die sektorale Analyse umfasst ESG- und Reputationsrisiken im Kredit- und Beteiligungsgeschäft. Besonderes Augenmerk gilt Branchen mit erhöhtem ethischem Risiko – etwa fossile Energie, Rüstung, Glücksspiel oder Sektoren mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko. Diese Faktoren fließen in Kreditentscheidungen, Investitionsbewertungen sowie in Abschluss- oder Positivkriterien ein.

4. Struktur der Transaktion: Komplexe Transaktionen – wie Konsortialkredite, Auslagerungen, Beteiligungen oder Joint Ventures – werden hinsichtlich Transparenz, Kontrollfähigkeit und Compliance-Risiken bewertet. Auch die Struktur und Eigentümerschaft von Geschäftspartnern werden berücksichtigt.

Die Verantwortung für das Verfahren liegt beim Vorstand der RLBV, die operative Umsetzung erfolgt durch die Stabstelle WAG-Compliance. Die Ergebnisse der Analyse fließen in das Compliance-Management-System, das ESG-Risikomanagement sowie in relevante Richtlinien und Schulungsmaßnahmen ein. Die auf

genossenschaftlichen Werten basierende Unternehmenskultur der RLBV wird durch klare Prozesse, regelmäßige Sensibilisierung und ein etabliertes Whistleblowing-System aktiv unterstützt.

Aufgrund des regional begrenzten Geschäftsmodells in stabilen Rechts- und Marktumfeldern weist die RLBV im Vergleich zu international tätigen Instituten ein insgesamt niedrigeres Risiko im Bereich Business Conduct auf. Gleichzeitig verfolgt sie einen präventiven, ganzheitlichen Ansatz: Es wird davon ausgegangen, dass grundsätzlich alle Unternehmensbereiche potenziell anfällig für Risiken im Bereich Business Conduct sein können – daher erfolgt keine Ausweisung isolierter Risikofelder.

Soziale Informationen

VSME B8

Merkmale der Beschäftigten der Organisation in Personenanzahl

Die RLBV beschäftigte im Berichtsjahr 473 Mitarbeiter:innen, was 387,64 Vollzeitäquivalenten entspricht. Die Belegschaft umfasst sämtliche Unternehmensbereiche – vom Kundenservice über die Betriebsküche bis hin zu den Fachabteilungen und dem Vorstand. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Zuwachs von neun Personen. Dieser Anstieg bestätigt den positiven Entwicklungstrend der Bank und wurde ohne signifikante Umstrukturierungen oder Stellenabbau erreicht. Die Fluktuationsrate ist von 8,62 Prozent auf 6,98 Prozent gesunken.

Von den insgesamt 473 Beschäftigten sind 250 weiblich, womit mehr als die Hälfte der Belegschaft Frauen sind.

Bei den Arbeitszeitmodellen ist ein leichter Wandel erkennbar: 16 Prozent der männlichen Mitarbeiter (36 Personen) arbeiteten 2025 in Teilzeit – vier mehr als im Vorjahr. Bei den Frauen steig der Anteil geringfügig von 61 Prozent auf 62 Prozent, was in absoluten Zahlen einen Anstieg von 151 auf 155 Teilzeitbeschäftigte bedeutet.

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten	Personen	473
Beschäftigte, männlich	Personen	223
Beschäftigte, weiblich	Personen	250
Gesamtzahl der dauerhaft Beschäftigten	Personen	455
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	Personen	215
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen	Personen	240
Gesamtzahl der befristet Beschäftigten	Personen	18
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	Personen	8
Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen	Personen	10
Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum – berechnet aus Detail-Angaben	%	6,98

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten	Personen	282
Vollzeitbeschäftigte, männlich	Personen	187
Vollzeitbeschäftigte, weiblich	Personen	95
Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten	Personen	191
Teilzeitbeschäftigte, männlich	Personen	36
Teilzeitbeschäftigte, weiblich	Personen	155

VSME B8 VZÄ

Merkmale der Beschäftigten der Organisation in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Die Daten zu den Beschäftigten wurden auf Basis einer Auswertung aus HR360 zum Stichtag 31.12.2025 erhoben. Dabei wurden sowohl die Kopfzahlen als auch die Vollzeitäquivalente (VZÄ) erfasst, um ein möglichst genaues Bild der Beschäftigtenstruktur zu erhalten.

In der RLBV ist es übliche Praxis, neue Mitarbeiter:innen zunächst mit einem befristeten Vertrag für sechs Monate anzustellen.

Erst danach erfolgt, sofern keine gegenteiligen Gründe vorliegen, die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis.

Während des Berichtszeitraums und im Vergleich zu den vorherigen Berichtszeiträumen gab es keine signifikanten Schwankungen in den Beschäftigtenzahlen. Die Personalstandsentwicklung verlief stabil, ohne außergewöhnliche Veränderungen in der Gesamtbelegschaft.

Beschreibung	Einheit	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten	VZÄ	387,64
Beschäftigte, männlich	VZÄ	211,04
Beschäftigte, weiblich	VZÄ	176,60
Gesamtzahl der dauerhaft Beschäftigten	VZÄ	372,50
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter	VZÄ	203,24
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen	VZÄ	169,26
Gesamtzahl der befristet Beschäftigten	VZÄ	15,14
Befristet beschäftigte Mitarbeiter	VZÄ	7,80
Befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen	VZÄ	7,34
Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum	%	7,90
Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten	VZÄ	282,00
Vollzeitbeschäftigte, männlich	VZÄ	187,00
Vollzeitbeschäftigte, weiblich	VZÄ	95,00
Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten	VZÄ	105,64
Teilzeitbeschäftigte, männlich	VZÄ	24,04
Teilzeitbeschäftigte, weiblich	VZÄ	81,60

VSME B9

Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

Sozialschutz

Alle Beschäftigten der RLBV sind durch das österreichische Sozialversicherungssystem abgesichert. Dieser Schutz umfasst unter anderem Risiken wie Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub, Krankheit und den Ruhestand.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die RLBV deckt die gesamte Belegschaft durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem ab. Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Unfälle, Verletzungen oder Todesfälle in der Belegschaft.

VSME B10

Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung

Angemessene Entlohnung

Die RLBV unterliegt dem Kollektivvertrag der Raiffeisen Bankengruppe, der wesentliche arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Gehalt, Urlaub und Gesundheitsvorsorge regelt. Die Verhandlungen zum Kollektivvertrag erfolgen unter Einbindung der Gewerkschaft GPA.

Alle Mitarbeiter:innen der RLBV sind in ein kollektivvertragliches Schema eingestuft, das die angemessene Entlohnung im Einklang mit den geltenden Referenzwerten sicherstellt. Die regelmäßigen Prüfungen der Behörden (GPLB – Gemeinsame Prüfung der Lohnabgaben und Beiträge) bestätigen die Richtigkeit der Einstufungen und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Zusätzlich orientiert sich die RLBV bei den Zielgehältern an einem Benchmark des HR360-Entgeltsystems, das seit 1993 auf einer Datenbasis von 300.000 Datensätzen aus mehr als 300 Unternehmen basiert. Diese Unternehmen stammen überwiegend aus der Industrie und halb-öffentlichen Bereichen. Da sich die Lohn- und Gehaltsstruktur im Vorarlberger Rheintal durch höhere Lebenshaltungskosten auszeichnet, wird in diesem Benchmark eine Erhöhung um den Faktor 1,12 für die Region eingerechnet. Der Benchmark wird jährlich in Absprache mit dem externen Berater BWI aktualisiert, um sicherzustellen, dass die Vergütung weiterhin marktgerecht und wettbewerbsfähig bleibt.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Für die jeweiligen Geschäftsbereiche und Stabstellen werden strategische Jahresziele (ehemals BSC – Balanced Score Card) formuliert. Aus diesen Zielen ergeben sich Projekte, Aufgaben und Vorhaben für einzelne Mitarbeiter:innen. Alle Mitarbeiter:innen erhalten im jährlichen Mitarbeiter:innen-Gespräch (MAG) ein Feedback zu ihrer Arbeitsweise und zur Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Führungskräfte sind angehalten, mit allen Mitarbeiter:innen Gespräche zu führen. Ob und in welcher Qualität diese stattfinden, liegt im Ermessen der jeweiligen Führungskraft. Die Bereichsleitung kann jedoch eine Rückmeldung einfordern. Die Ergebnisse der Gespräche werden nicht weitergeleitet. Die Dokumentation ist ausschließlich der jeweiligen Führungskraft und dem:der Mitarbeiter:in zugänglich. Ein formelles System zur Leistungsbeurteilung besteht nicht. Eine schriftliche Beurteilung würde eine Betriebsvereinbarung erfordern.

Neue Mitarbeiter:innen werden durch ein strukturiertes Onboarding-Programm begleitet und erhalten Unterstützung durch Pat:innen während der Einarbeitungsphase. Die RLBV fördert die fachliche und persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen durch ein breites Weiterbildungsangebot. Dieses umfasst bank-spezifische, rechtliche und wirtschaftliche Schulungen ebenso wie Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung. Ein beson-

derer Fokus liegt auf Compliance-Schulungen, die für neue Mitarbeiter:innen bei Eintritt sowie regelmäßig für bestehende Mitarbeiter:innen durchgeführt werden. Das Vertriebspersonal wird genauso wie die Zuständigen in Vertraulichkeitsbereichen jährlich sensibilisiert und geschult. Mit dem Entwicklungsprogramm PERLE („Personales Leadership“) fördert die RLBV seit 2011 die Kompetenzen ihrer Führungskräfte. Neue Mitarbeiter:innen und Nachwuchsführungskräfte werden über das Programm *rai.start* einheitlich ausgebildet. Daneben bietet die Bank allen Mitarbeiter:innen bei Bedarf und Interesse ein persönliches Coaching durch interne oder externe Expert:innen.

Die Rahmenbedingungen für die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen sind in einer konzernweit gültigen Richtlinie geregelt. Diese definiert auch Rückzahlungsmodalitäten bei vorzeitigem Austritt.

Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden im Jahr 2025 je Beschäftigtem betrug 23,44 Stunden. Dabei lag die durchschnittliche Schulungszeit männlicher Mitarbeiter bei 24,34 Stunden und jene weiblicher Mitarbeiterinnen bei 22,63 Stunden.

Beschreibung	Einheit	2025
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem	Stunden	23,44
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je männlichen Beschäftigtem	Stunden	24,34
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je weiblichen Beschäftigtem	Stunden	22,63

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Über die Betriebsvereinbarung „Gleitende Arbeitszeit“ regelt die RLBV Arbeitszeiten, Ruhepausen, Überstunden sowie Höchstzulässigen Normalarbeitszeiten betragen 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden in der Woche. Bei Überschreitung werden Mitarbeiter:innen automatisch per E-Mail informiert. Die Gleitzeitperiode beträgt ein Jahr. Maximal 60 Stunden und ab 2026 30 Stunden bei All-In-Vereinbarungen können in die nächste Periode übertragen werden. Die Führungskräfte der RLBV wollen Überlastungen vorbeugen und die langfristige Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen sichern. Dazu prüfen sie quartalsweise die Zeitsalden bezüglich Mehr- und Minder-

stunden und führen ab Überschreitungen von 40 Stunden Gespräche mit den betroffenen Mitarbeiter:innen.

Alle Beschäftigten der RLBV haben Anspruch auf Elternurlaub sowie Urlaub für pflegende Angehörige. Im Berichtszeitraum haben 5,29 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten Elternurlaub in Anspruch genommen, wobei die Nutzung bei Frauen mit 7,20 Prozent höher war als bei Männern mit 3,14 Prozent.

Beim Urlaub für pflegende Angehörige haben 7,40 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten diese Möglichkeit genutzt. Auch hier liegt die Nutzungsrate bei Männern mit 5,83 Prozent unter jener der Frauen mit 8,80 Prozent.

Beschreibung	Einheit	2025
Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben – Elternurlaub	%	100,00
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Elternurlaub	%	5,29
Prozentsatz der anspruchsberechtigten männlichen Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Elternurlaub	%	3,14
Prozentsatz der anspruchsberechtigten weiblichen Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Elternurlaub	%	7,20
Prozentsatz der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben – Urlaub für pflegende Angehörige	%	100,00
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Urlaub für pflegende Angehörige	%	7,40
Prozentsatz der anspruchsberechtigten männlichen Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Urlaub für pflegende Angehörige	%	5,83
Prozentsatz der anspruchsberechtigten weiblichen Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben – Urlaub für pflegende Angehörige	%	8,80

Vergütungsparameter

Das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person im Unternehmen zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Person) beträgt 5,8. Für die Berechnung wurden Teilzeitgehälter auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Einmalprämien für Projektabschlüsse sowie Sachleistungen wie Firmen-PKW wurden nicht berücksichtigt. In die Berechnung wurden alle Mitarbeiter:innen einbezogen. Die Vergütung umfasst neben dem kollektivvertraglichen Grundgehalt auch starre Leistungszulagen, valorisierte Zulagen, Überleitungszulagen, Überstundenpauschalen, Funktionszulagen, Prozentzulagen, Familien- und Kinderzulagen, Fahrtkostenzuschüsse, Kassierfehlgeld-

regelungen sowie Beiträge für die Valida-Firmenpensionskasse. In dieser Berechnung wurden keine Mitarbeiter:innen ausgeschlossen. Die Bezeichnung der höchstbezahlten Person in der RLBV lautet „Vorstandsvorsitzender“. Das Gehaltssystem der Bank orientiert sich an einem österreichweiten Benchmark, der für Vorarlberg aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten ein höheres Gehaltsniveau berücksichtigt. Die Vorstandsgehälter werden mit dem Österreichischen Raiffeisenverband abgestimmt, wobei Faktoren wie Bilanzsumme, Mitarbeiteranzahl und Geschäftsmodell der Bank berücksichtigt werden. Die deutlichen kollektivvertraglichen Gehaltsanpassungen der vergangenen Jahre spiegeln sich entsprechend in der Vergütungsstruktur wider.

Beschreibung	Einheit	2025
Gender Pay Gap – geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (gewichtet)	%	23,85

VSME C5

Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Beschäftigten

Diversitätsparameter

Im Jahr 2025 beschäftigte die RLBV mit einem Anteil von 52,85 Prozent an der Gesamtbelegschaft mehr Frauen als Männer. Hinsichtlich der Altersstruktur entfällt mit 15,01 Prozent der geringste Anteil auf Beschäftigte unter 30 Jahren, während Mitarbeitende im Alter von 30 bis 50 Jahren nahezu die Hälfte der Gesamtbelegschaft stellen.

Beschreibung	Einheit	2025
Männer in RLBV	Anzahl	223
Frauen in RLBV	Anzahl	250
Sonstiges Geschlecht in RLBV	Anzahl	0
Prozentanteil "Männer in RLBV" an "RLBV gesamt"	%	47,15
Prozentanteil "Frauen in RLBV" an "RLBV gesamt"	%	52,85
Prozentanteil "Sonstiges Geschlecht in RLBV" an "RLBV gesamt"	%	0,00
Prozentanteil Beschäftigte Altersgruppe < 30 Jahre	%	15,01
Prozentanteil Beschäftigte Altersgruppe 30-50 Jahre	%	48,41
Prozentanteil Beschäftigte Altersgruppe > 50 Jahre	%	36,58
Beschäftigte Altersgruppe < 30 Jahre	Anzahl	71
Beschäftigte Altersgruppe 30–50 Jahre	Anzahl	229
Beschäftigte Altersgruppe > 50 Jahre	Anzahl	173

Menschen mit Behinderungen

Die Daten zu Menschen mit Behinderungen basieren auf den Bescheiden des Sozialministeriumservice.

Im Jahr 2025 lag der Anteil begünstigt behinderter Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft bei 1,06 Prozent. Davon entfielen 0,63 Prozent auf männliche und 0,42 Prozent auf weibliche Beschäftigte.

Beschreibung	Einheit	2025
Prozentsatz Begünstigte Behinderte von Beschäftigten gesamt	%	1,06
Prozentsatz Begünstigte Behinderte von Beschäftigten gesamt, männlich	%	0,63
Prozentsatz Begünstigte Behinderte von Beschäftigten gesamt, weiblich	%	0,42

VSME C6

Zusätzliche Informationen über die eigene Belegschaft – Menschenrechtspolitik und -verfahren

Ein zentraler Bestandteil der Unternehmenswerte ist die Achtung der Menschenrechte. Die RLBV hat am 1. März 2024 eine Menschenrechts-Policy verabschiedet, die für alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung gilt. Diese orientiert sich an den

OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Die Einhaltung dieser Richtlinien wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um hohe arbeitsrechtliche Standards sicherzustellen. Ihre Einhaltung wird durch die Abteilung Anti-Money-Laundering (AML) überprüft. Bei festgestellten Verstößen werden umgehend geeignete Maßnahmen gesetzt. Dazu zählen insbe-

sondere Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen sowie der Dialog mit betroffenen internen und externen Stakeholdern. Bei Bedarf werden weiterführende Maßnahmen unter Einbindung der Geschäftsleitung umgesetzt. Die Menschenrechts-Policy wird kontinuierlich weiterentwickelt.

VSME C7

Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, sodass keine Maßnahmen erforderlich waren und keine Bußgelder gezahlt wurden.

Darüber hinaus gingen weder beim Betriebsrat noch über die Whistleblowing-Plattform Hinweise auf relevante Vorfälle ein. Es wurden keine Datenschutzverletzungen festgestellt, die zu behördlichen Sanktionen geführt haben.

Strategien und Verfahren im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, betroffenen Gemeinschaften und Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Eigene Belegschaft

Strategien

Die RLBV verfolgt einheitliche Strategien, Richtlinien, Dienstanweisungen und Betriebsvereinbarungen, die für alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen gelten. Es gibt keine unterschiedlichen Regelungen für bestimmte Gruppen innerhalb der Belegschaft. Alle Mitarbeiter:innen erhalten zu Beginn ihres Dienstverhältnisses Zugriff auf ein elektronisches Dashboard, das alle relevanten Richtlinien und Betriebsvereinbarungen enthält. Diese dienen als Grundlage für ein einheitliches Verständnis der internen Vorgaben und Arbeitsweise. Mehrere Betriebsvereinbarungen und Richtlinien regeln die Arbeitsweise und Rahmenbedingungen für die gesamte Belegschaft.

Die RLBV verfolgt eine Vielzahl an Maßnahmen und Regelungen, die darauf ausgerichtet sind, die gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter:innen sicherzustellen, nachhaltiges Verhalten zu fördern und ein verantwortungsvolles Miteinander zu stärken.

Im Bereich der nachhaltigen Mobilität bestehen mehrere Angebote: Die Betriebsvereinbarung „Dienstreiseordnung“ folgt dem

Grundsatz „Wir reisen angemessen“ und enthält klare Vorgaben zur Planung und Durchführung von Dienstreisen. Grundsätzlich sind öffentliche Verkehrsmittel zu bevorzugen. Bahnreisen erfolgen in der 1. Klasse, bei Bedarf mit Schlafwagen (Singleabteil); bei Flugreisen ist die günstigste und zweckmäßigste Verbindung zu wählen. Wenn kein Dienstfahrzeug zur Verfügung steht, kann der Privat-PKW genutzt werden.

Das *rai.bike*-Modell ermöglicht den Erwerb eines Fahrrads oder E-Bikes mittels Gehaltsumwandlung. Die RLBV schließt den Kaufvertrag mit einem Fahrradgeschäft in Vorarlberg und überlässt das Rad dem/der Mitarbeiter:in zur privaten und dienstlichen Nutzung. Die monatliche Rate wird über 48 Monate vom Gehalt abgezogen.

Mit dem Jobticket fördert die RLBV die klimafreundliche Mobilität ihrer Mitarbeiter:innen. Diese haben die Möglichkeit, ein Ticket für den täglichen Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort zu beziehen. Mitarbeiter:innen, die mindestens drei berufliche Reisen nach Wien pro Jahr absolvieren und dabei vollständig auf Flugreisen verzichten, erhalten ein österreichweit gültiges Klimaticket – auch für die private Nutzung.

Im Bereich Menschenrechte bekennt sich die RLBV in einer eigenen Policy zur Achtung aller international anerkannten Standards. Diese gilt für sämtliche Organe, Amtsträger:innen, Mitarbeiter:innen sowie Mehrheitsbeteiligungen der RLBV. Als Grundlage dienen unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Europäische Menschenrechtskonvention sowie die Kernarbeitsnormen der ILO.

Die Dienstanweisung zur Bildschirmarbeit regelt gesetzliche Vorgaben zur Definition, Unterbrechung und Durchführung von Bildschirmarbeit und gilt für die gesamte Unternehmensgruppe.

Das Compliance-Handbuch stellt ein verbindliches Regelwerk für alle Mitarbeiter:innen der RLBV dar. Es beschreibt Mindeststandards im Umgang mit marktsensiblen Informationen, Mitarbeitergeschäften und Interessenskonflikten.

Weitere interne Regelungen betreffen unter anderem die Nutzung des digitalen Essensbons, die verpflichtende elektronische Wissensüberprüfung, den Umgang mit Geheimhaltungspflichten (Bankgeheimnis, Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse), die Verpflichtungserklärung für alle Mitarbeitenden der Raiffeisenbankengruppe Vorarlberg, sowie die Regelung von angeordneten Nacht- und Wochenendeinsätzen. Die elektronische Wissensüberprüfung ist verpflichtender Bestandteil der laufenden Schulungsmaßnahmen für alle Mitarbei-

ter:innen der Raiffeisenbankengruppe Vorarlberg. Die zugehörige Dienstanweisung definiert die formalen Rahmenbedingungen sowie den Ablauf der Wissensabfrage. Die Durchführung erfolgt durch das Bildungscenter.

Die Dienstanweisung zu Geheimhaltungspflichten konkretisiert gesetzliche Anforderungen in Bezug auf das Bank-, Daten- und Geschäftsgeheimnis. Sie legt klare Regeln zum Umgang mit vertraulichen Informationen fest und beschreibt die Konsequenzen bei Verstößen. Ansprechpartner für Fragen ist das DSGVO Office.

Zur Verpflichtungserklärung besteht eine eigene Dienstanweisung, die gruppenweit eine einheitliche Regelung schafft. Sie gilt für alle Mitarbeiter:innen der Raiffeisenbanken, der Raiffeisen Landesbank, des Revisionsverbands sowie der Tochterunternehmen. Die Umsetzung erfolgt durch das Personalmanagement.

Für angeordnete Nacht- und Wochenendeinsätze außerhalb der Rahmenarbeitszeit wurde eine eigene Dienstanweisung erstellt. Diese regelt die Voraussetzungen und Abläufe entsprechender Einsätze und gilt für Beschäftigte der RLBV sowie deren Tochterunternehmen. Verantwortlich ist ebenfalls das Personalmanagement.

Der Umgang mit personenbezogenen Arbeitnehmerdaten ist in einer Rahmenbetriebsvereinbarung geregelt. Ziel ist es,

das Recht auf Datenschutz gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen. Die Vereinbarung gilt für alle durch die abschließenden Betriebsräte vertretenen Beschäftigten der RLBV und wird gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat getragen.

Die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle auf Basis gesetzlicher und kollektivvertraglicher Rahmenbedingungen. Sie gilt für alle Angestellten der RLBV mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder und wird vom Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat getragen.

Mit der Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung bei Sonderurlaub und Entgeltfortzahlung wird eine faire und diskriminierungsfreie Behandlung im Fall von Dienstverhinderungen sichergestellt. Sie gilt für alle Angestellten der RLBV mit Revisionsverband eGen.

Die Whistleblowing-Plattform ermöglicht es Mitarbeiter:innen, Hinweise auf mögliche Missstände vertraulich und datenschutzkonform zu melden. Die entsprechende Betriebsvereinbarung regelt Nutzung und Datenverarbeitung und gilt für alle vom Betriebsrat vertretenen Beschäftigten der RLBV mit Revisionsverband eGen.

Ergänzend regelt eine eigene Dienstanweisung den Umgang mit der Mitarbeiter:innen-App „Mundwerk“, die dem internen Informationsaustausch dient. Die App in-

formiert über aktuelle Entwicklungen und Angebote innerhalb der Unternehmensgruppe. Die Regelung gilt für alle Mitarbeiter:innen der RLBV, der Vorarlberger Raiffeisenbanken sowie der Tochterunternehmen. Zuständig ist die Abteilung PR und Werbung.

Die RLBV sieht Vielfalt als wesentlichen Erfolgsfaktor und setzt gezielt auf Förderung, Chancengleichheit und Gesundheitsmanagement. Umfassende Weiterbildungsprogramme wie der Raiffeisen Campus, das Raiffeisen Bildungszentrum und die Online-Plattform L@ra stehen allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung. Diskriminierung jeglicher Art aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder anderen Faktoren ist ausdrücklich verboten. Das Diversitätsteam *rai.versity* befasst sich mit Inklusion, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie weiteren Diversitätsthemen. Das Netzwerk „Trau:di“ bietet gezielte Unterstützung für Frauen und organisiert Schulungen, Veranstaltungen sowie Austauschformate.

Die RLBV legt großen Wert auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter:innen. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen, Sportangebote, Gesundheitsmanagement-Vorträge, Freizeitaktivitäten, kostenloses Obst und ein hauseigenes Restaurant tragen zur Förderung der Gesundheit bei. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Mitarbeiter:innen und ist in die Erstellung von Betriebsvereinbarungen sowie strategische Unternehmensentscheidungen eingebunden.

Bei Verstößen gegen Menschenrechte oder Diskriminierung werden unverzüglich Maßnahmen ergriffen. Mitarbeiter:innen können sich an den Geschäftsbereich Personalmanagement, den Betriebsrat, das *rai.versity*-Team oder die Whistleblowing-Plattform wenden. Vorfälle werden geprüft, Maßnahmen erarbeitet und bei Bedarf der Vorstand informiert. Disziplinarmaßnahmen reichen von einer Verwarnung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Whistleblowing-Plattform ermöglicht es Mitarbeiter:innen, anonym Verstöße zu melden, wobei die Vertraulichkeit der Hinweisgeber:innen jederzeit gewährleistet ist.

Die RLBV hat bestimmte Branchen ausgeschlossen, mit denen keine neuen Geschäftsbeziehungen eingegangen werden. Dazu zählen Waffen und Rüstung, Glücksspiel und Pornografie.

Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen setzt die RLBV auf ein umfassendes Sicherheitsmanagement. Der Arbeitsschutzausschuss koordiniert regelmäßig Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft. Dazu zählen ein externer Betriebsarzt, ein interner Sanitäter, vier Sicherheitsvertrauenspersonen, interne und externe Sicherheitsfachkräfte sowie ein Sicherheitsteam für Banksicherheit, Brandschutz und Evakuierungsmaßnahmen. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch die Sicherheitsfachkräfte und der zweimal jährlich tagende Arbeitsschutzausschuss gewährleisten eine kontinuier-

liche Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen.

Die RLBV versteht Diversity Management als kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Diversitätsstrategie wurde im Oktober 2024 verabschiedet und umfasst die Gleichstellung der Geschlechter, die Förderung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Inklusion und Barrierefreiheit sowie die Sensibilisierung zu Vielfalt und Vorurteilen. Diese Maßnahmen werden vom Diversitätsteam *rai.versity* sowie vom Geschäftsbereich Personalmanagement ausgearbeitet und umgesetzt. Für den Zeitraum 2024 bis 2026 wurden konkrete Schwerpunkte definiert. Die Förderung von Frauen wird durch das Netzwerk „Trau:di“, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung und gezielte Karriereförderung für weibliche Talente vorangetrieben. Der Austausch zwischen Generationen wird durch Workshops, eine Vortragsreihe zur Lebens- und Karriereplanung sowie einen Generationen-Pool gestärkt. Zwei integrative Arbeitsplätze werden beibehalten, und Barrierefreiheitsbeauftragte sollen sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen bestmögliche Arbeitsbedingungen vorfinden.

Zur Förderung von Chancengleichheit setzt die RLBV auf gezielte Bewusstseinsbildung und Schulungsmaßnahmen Workshops, Trainings für vielfältiges Recruiting und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte tragen dazu bei, Vorurteile

abzubauen. Zusätzlich werden Patenschaften zu Diversitätsthemen geschaffen, um die Vielfalt innerhalb der RLBV weiter zu fördern.

Die Prävention von Diskriminierung ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Mitarbeiter:innen stehen verschiedene Anlaufstellen für Beschwerden zur Verfügung, darunter das Personalmanagement, den Betriebsrat, das *rai.versity*-Team und die Whistleblowing-Plattform. Vorfälle werden geprüft, analysiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Je nach Schwere des Vorfalls reichen die Maßnahmen von einer Verwarnung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die RLBV verfolgt eine klare Unternehmenspolitik, die auf Chancengleichheit, Menschenrechtsschutz, Gesundheitsförderung und Diversität ausgerichtet ist. Durch umfassende Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsinitiativen und Präventionsmaßnahmen wird ein inklusives, faires und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen gewährleistet.

Verfahren

Die Führungskräfte und Mitarbeiter:innen der RLBV werden auf verschiedenen Ebenen aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen. Dies erfolgt über regelmäßige Kommunikationsformate wie das jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräch, wöchentliche oder tägliche Jour-Fixes sowie mindestens

zwei Mitarbeiter:innen-Dialoge pro Jahr mit Gastreferent:innen aus anderen Bereichen. Diese Formate fördern den interdisziplinären Austausch und ermöglichen eine enge Zusammenarbeit zwischen den Unternehmensebenen.

Zusätzlich finden jährliche Klausuren zur Reflexion strategischer Themen statt. Der Vorstand organisiert regelmäßige Dialogformate, in denen aktuelle Entwicklungen präsentiert und offene Fragen der Mitarbeiter:innen beantwortet werden. Seit 2024 werden zwei bis drei Führungskräfte-Dialoge pro Jahr durchgeführt, in denen der Vorstand aktuelle Themen präsentiert sowie fallweise externe Referent:innen einlädt, um Diskussion und Austausch zu forcieren. In den fünf bis sechs jährlichen Sitzungen der erweiterten Geschäftsführung (EWG) werden die Ertrags- und Risikolage sowie zentrale Themen der Unternehmenskultur und Werteorientierung behandelt. Vorgaben zur CO₂-Reduktion und nachhaltigen Geschäftspraktiken werden über das Nachhaltigkeitsmanagement an den Vorstand herangetragen, um die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in strategische Entscheidungen zu gewährleisten.

Die Einbindung der Belegschaft erfolgt sowohl direkt als auch über die Arbeitnehmervertretung. Neben den regelmäßigen Dialogformaten des Vorstands werden über die Mitarbeiter:innen-App Mundwerk aktuelle Informationen kommuniziert. Die Arbeitnehmervertretung ist über verschie-

dene Abstimmungsformate in betriebliche Entscheidungen eingebunden, darunter die Sprechstunden des Betriebsrates alle vier bis sechs Wochen, monatliche Jour-Fixes mit der Leitung Personalmanagement sowie halbjährliche Treffen mit dem Vorstand. Darüber hinaus finden jährlich mindestens zwei Mitarbeiter:innen-Dialoge mit dem Vorstand statt, fünf bis sechs EWG-Termine sowie drei bis vier Budgetgespräche zur finanziellen Planung.

Zur Förderung des Austauschs werden in den Geschäftsbereichen und Stabstellen regelmäßige Jour-Fixes abgehalten. Seit 2024 laden Vorstandsmitglieder zudem an zwei bis drei Terminen pro Jahr acht bis zehn Mitarbeiter:innen zum direkten Austausch (Vorstandsfrühstück) ein.

Die Integration neuer Mitarbeiter:innen erfolgt durch die *rai.start*-Veranstaltung, bei der sich neue Kolleg:innen kennenlernen, der Austausch mit dem Vorstand gefördert wird und Themen wie Unternehmensstrategie, Markenwerte, Digitalisierung sowie die Genossenschaftsstruktur vermittelt werden. Auch die Rolle des Betriebsrats wird dabei vorgestellt.

Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für die Einbindung der Belegschaft. Dies ist auch in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt, die die Leitung und Überwachung des Unternehmens sicherstellen. Neben dem Vorstand spielt die erweiterte Geschäftsführung eine zent-

rale Rolle bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Sie setzt sich aus dem Vorstand, der Leitung des Revisionsverbandes sowie den Geschäftsbereichsleiter:innen zusammen und fungiert als Steuerungsgremium für strategische Entscheidungen. Die erweiterte Geschäftsführung wurde Ende 2023 um vier Mitglieder erweitert, um eine umfassendere Einbindung aller Unternehmensbereiche sicherzustellen. Durch ihre Mitglieder werden Abteilungs- und Teamleiter:innen über strategische Vorgaben informiert, die sie in ihren jeweiligen Bereichen umsetzen.

Der Vorstand berichtet regelmäßig dem Aufsichtsrat, der aus 13 Mitgliedern besteht, darunter vier Geschäftsleiter als Vertreter der Raiffeisenbanken und vier Betriebsratsmitglieder. Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung, tritt mindestens viermal jährlich zusammen und begleitet die Unternehmensentwicklung. Zusätzlich gibt es regelmäßige Abstimmungen zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem Vorstandsvorsitzenden und der Leitung des Revisionsverbandes.

Zur Bewertung der Wirksamkeit der Einbindung der Belegschaft werden regelmäßige Mitarbeiter:innen-Gespräche, Jour-Fixes und Meetings durchgeführt. Zusätzlich erfolgt alle drei bis vier Jahre eine Mitarbeiter:innen-Befragung durch *Great Place to Work (GPTW)*, die sowohl auf Gesamtunternehmensebene als auch für einzelne Geschäftsbereiche und Teams

ausgewertet wird. Diese Befragung deckt Aspekte des Arbeitsumfelds, der Führungskultur und der Fairness ab. Die Ergebnisse werden dem Vorstand präsentiert und mit dem Betriebsrat diskutiert. Führungskräfte erhalten bei einer ausreichenden Teilnehmerzahl eine detaillierte Auswertung für ihre Bereiche, auf deren Grundlage gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeleitet werden.

Zur Förderung von Austausch, Sichtbarkeit und gegenseitiger Unterstützung wurde das interne Frauennetzwerk „Trau:di“ etabliert. Dieses umfasst regelmäßige Treffen sowie einen eigenen Teams-Kanal, der dem niederschweligen, vertraulichen Austausch dient.

Zur Sicherstellung der Einbindung der Belegschaft nutzt die RLBV etablierte Formate wie die Sprechstunden des Betriebsrates, monatliche Jour-Fixes mit der Leitung Personalmanagement, halbjährliche Sitzungen zwischen Vorstand, Betriebsrat und Leitung Personalmanagement sowie regelmäßige Mitarbeiter:innen-Dialoge. Die Kommunikation wird durch die Mitarbeiter:innen-App Mundwerk ergänzt, um eine breite Informationsverfügbarkeit zu gewährleisten. Dadurch wird sichergestellt, dass Mitarbeiter:innen regelmäßig informiert werden und sich aktiv in Entscheidungsprozesse einbringen können.

Die RLBV verfolgt einen werteorientierten Ansatz in der Kommunikation zwischen

Führungskräften und Mitarbeiter:innen, um eine konstruktive Arbeitsatmosphäre sicherzustellen. Führungskräfte können schwierige Gespräche im Rahmen einer Supervision oder durch Coaching in der Personalentwicklung vorbereiten, um herausfordernde Themen professionell und einfühlsam zu besprechen. Bei Bedarf werden diese Gespräche in Begleitung der Personalentwicklung, der Leitung Personalmanagement oder des Betriebsrates durchgeführt.

Mitarbeiter:innen stehen mehrere Anlaufstellen zur Verfügung, um Beschwerden vorzubringen, darunter ihre direkte Führungskraft, die Personalentwicklung, die Leitung Personalmanagement und der Betriebsrat. Treten negative Auswirkungen für Mitarbeiter:innen auf, werden diese Fälle individuell behandelt. Dies geschieht entweder in einer Supervision oder in einem Gespräch zwischen der Leitung Personalmanagement, der Personalentwicklung oder gemeinsam mit dem Betriebsrat. Je nach Vorfall werden Maßnahmen wie Mediation, Sensibilisierung oder eine Verwarnung ergriffen.

Beschwerden können bei der jeweiligen Führungskraft, in der Personalentwicklung, bei der Leitung Personalmanagement oder direkt beim Betriebsrat vorgebracht werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich an externe Stellen wie die Arbeiterkammer zu wenden, die Kontakt mit der RLBV aufnimmt. Falls notwendig, nimmt

die Arbeiterkammer Kontakt mit der RLBV auf, um eine Lösung zu finden. Ein Teil der Mitarbeiter:innen ist zudem Mitglied der Gewerkschaft GPA. Diese bietet Beratung, rechtlichen Beistand und vertritt ihre Mitglieder vor Gericht. Derzeit sind rund 140 Mitarbeiter:innen der RLBV gewerkschaftlich organisiert.

Ein Beschwerde- und Schadensfall-Tool (interexa) ermöglicht die Erfassung und strukturierte Bearbeitung von Beschwerden. Falls sich Beschwerden von Kund:innen auf Mitarbeiter:innen beziehen, können diese über das Tool gemeldet und in einem festgelegten Prozess bearbeitet werden. Obwohl diese Kanäle bestehen, wird nicht überprüft, ob alle Mitarbeiter:innen mit ihnen vertraut sind und sie nutzen. Es liegt in ihrer eigenen Verantwortung, sich über die bestehenden Möglichkeiten zu informieren.

Die RLBV verfügt über ein strukturiertes Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen. Anliegen sollten zunächst mit der direkten Führungskraft besprochen werden. Falls keine Lösung gefunden wird oder eine Eskalation erforderlich ist, stehen weitere Anlaufstellen wie die Personalentwicklung, die Leitung Personalmanagement oder der Betriebsrat zur Verfügung. Falls eine Beschwerde über diese Instanzen nicht geklärt werden kann, wird der Vorstand einbezogen. Mitarbeiter:innen können sich auch an externe Anlaufstel-

len wie die Arbeiterkammer oder die Gewerkschaft wenden. Zusätzlich steht eine Whistleblowing-Plattform für die Meldung von Verstößen zur Verfügung. Jede Beschwerde wird im Unternehmen behandelt, und je nach Thema werden Betriebsrat, Personalmanagement, Fachabteilungen oder die Geschäftsführung einbezogen.

Die RLBV stellt verschiedene Beschwerdekanaäle zur Verfügung, darunter den persönlichen Dialog sowie eine anonyme Whistleblowing-Plattform. Ergänzend bestehen direkte Anlaufstellen wie Personalmanagement, Betriebsrat und Vorstand. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt, dokumentiert und nach einem definierten Prozess bearbeitet. Hinweisgeber:innen erhalten Rückmeldungen zu eingeleiteten Maßnahmen, sofern eine Kontaktmöglichkeit besteht. Derzeit bestehen keine spezifischen Richtlinien zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

Die RLBV stellt sicher, dass ihre Mitarbeiter:innen über die angebotenen Strukturen und Prozesse zur Äußerung von Bedenken oder Bedürfnissen informiert sind. Alle neuen Mitarbeiter:innen erhalten bei Dienstbeginn im Rahmen der rai.start-Veranstaltungen eine Einführung in die Zuständigkeiten und Aufgaben relevanter Unternehmensbereiche. Dazu zählen das Personalmanagement, der Betriebsrat, das Nachhaltigkeitsmanagement sowie das Diversitätsteam rai.university. Im Zuge dieser Veranstaltungen lernen neue Mitar-

beiter:innen auch die verantwortlichen Ansprechpersonen kennen. Zusätzlich wird im Rahmen der Sicherheitsschulungen auf den Ablauf des Beschwerdemanagements hingewiesen. Alle Richtlinien, Dienstanweisungen und Betriebsvereinbarungen sind im rai.point OHB/DA RLB abgelegt und einsehbar.

In den Begleitgesprächen der Personalentwicklung, die in den ersten sechs Monaten nach Dienstbeginn stattfinden, wird Feedback zur bisherigen Einarbeitung und den erhaltenen Informationen eingeholt. Sollten neuen Mitarbeiter:innen Kenntnisse über wesentliche Strukturen oder Prozesse fehlen, können diese gezielt nachgeholt werden.

Betroffene Gemeinschaft

Strategien

Die Menschenrechts-Policy der RLBV umfasst neben der eigenen Belegschaft auch betroffene Gemeinschaften.

Die Produkte und Dienstleistungen der RLBV stehen grundsätzlich allen Personen offen, sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt werden, etwa hinsichtlich Altersgrenzen, Vertretungsbefugnissen, finanzieller Nachweise oder gesetzlicher Vorgaben. Dadurch werden potenzielle nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte vermieden. Der Zugang zu Bank-

dienstleistungen wie Bankomaten und verschiedenen Bankgeschäften ist auch für betroffene Gemeinschaften gewährleistet. Dabei wird auf Sicherheit und Gesundheit besonders geachtet. Die RLBV hält sich strikt an geltende Gesetze und Verordnungen, die durch interne und externe Kontrollen überwacht werden. So wird sichergestellt, dass die Produkte und Dienstleistungen der Bank den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und keine Risiken für die Gesundheit und Sicherheit betroffener Gemeinschaften darstellen.

Die Geschäftspraktiken der RLBV sind transparent, überprüfbar und korrekt, um betroffenen Gemeinschaften fundierte Entscheidungen zu ermöglichen. Auch Datensicherheit und -verarbeitung sind zentrale Themen, über die umfassend informiert wird. Das Beschwerdemanagement steht betroffenen Gemeinschaften über die Homepage der RLBV offen.

Werden im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der RLBV mögliche Menschenrechtsverletzungen wahrgenommen, können betroffene Gemeinschaften das Beschwerdemanagement nutzen oder sich persönlich, schriftlich oder telefonisch an Mitarbeiter:innen wenden. Alle Beschwerden werden unverzüglich weitergeleitet und zeitnah bearbeitet. Falls notwendig, werden Maßnahmen ergriffen, um Verstöße zu beheben. Nach Möglichkeit werden auch Lösungsvorschläge der Beschwerde-

führer:innen berücksichtigt, um eine faire und nachhaltige Lösung zu gewährleisten.

Eine gesonderte Strategie für betroffene Gemeinschaften existiert nicht, da die Versorgungssicherheit gesetzlich geregelt ist und durch die Einhaltung dieser Vorgaben sichergestellt wird, dass alle relevanten Gruppen Zugang zu den angebotenen Dienstleistungen haben. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der eigenen Menschenrechts-Policy wird laufend überwacht. Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten werden regelmäßig identifiziert und bewertet, um negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, zu vermeiden oder zu beheben, während positive Auswirkungen verstärkt werden. Bei Verstößen oder potenziellen Verstößen werden schnellstmöglich geeignete Maßnahmen ergriffen. Die Menschenrechts-Policy wird kontinuierlich evaluiert und an neue Anforderungen angepasst.

Verfahren

Die RLBV verfügt über keine spezifischen Beschwerdekanaäle für betroffene Gemeinschaften, da das Beschwerdemanagement gemäß § 39e BWG ausschließlich für Kund:innen und Geschäftspartner:innen

vorgesehen ist. Sollte jedoch eine Person aus einer betroffenen Gemeinschaft eine Beschwerde einbringen, kann sie die bestehenden Beschwerdekanaäle für Kund:innen nutzen. In diesem Fall wird das Anliegen entsprechend der regulären Prozesse behandelt und geprüft.

Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Strategien

Die Menschenrechts-Policy der RLBV umfasst auch Verbraucher:innen und Endnutzer:innen. Ihre Einhaltung wird regelmäßig durch die Abteilung Anti-Money-Laundering (AML) überprüft. Bei Verstößen werden umgehend Abhilfemaßnahmen eingeleitet, darunter Schulungen für Mitarbeiter:innen und Informationsbereitstellung für externe Parteien. Vorrangig setzt die RLBV auf Dialog und Aufklärung, bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen von der Geschäftsführung mitgetragen. Die Menschenrechts-Policy wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Strategien in Bezug auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen stehen im Einklang mit international anerkannten Standards. Die RLBV verpflichtet sich zur Einhaltung fairer Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken und orientiert sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale

Unternehmen. Die Bank verbessert laufend die Barrierefreiheit und stellt sicher, dass alle nationalen Vorschriften eingehalten werden, die durch interne und externe Kontrollorgane überprüft werden.

Ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist die Sicherstellung der Qualität und Zuverlässigkeit der angebotenen Dienstleistungen, um potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit von Verbraucher:innen auszuschließen. Zudem legt die Bank großen Wert darauf, dass klare, verständliche und umfassende Informationen über Produkte bereitgestellt werden. Die relevanten regulatorischen Vorgaben in diesem Bereich werden strikt eingehalten und durch regelmäßige Stichproben überprüft. Falls erforderlich, werden entsprechende Abhilfemaßnahmen ergriffen. Alle wesentlichen Dokumente stehen Kund:innen sowohl digital als auch analog zur Verfügung. Persönliche Berater:innen gewährleisten, dass Verbraucher:innen so schnell wie möglich eine geeignete Ansprechperson erhalten.

Zur Sicherstellung der Datensicherheit und des Datenschutzes existieren umfassende interne Richtlinien und Schutzmechanismen. Verstöße gegen den Datenschutz werden umgehend gemäß den gesetzlichen Vorschriften bearbeitet und gegebenenfalls gemeldet. Die Datenschutzrichtlinie sowie Informationen über Datenverarbeitung und Datenweitergabe sind auf der Website der RLBV abrufbar.

Zudem besteht die Möglichkeit den Datenschutzbeauftragten direkt zu kontaktieren.

Mit MeinElba bietet die RLBV eine benutzerfreundliche digitale Plattform für den elektronischen Geschäftsverkehr, die kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die App ist intuitiv bedienbar, auch für Personen mit geringen technischen Kenntnissen, und wird regelmäßig aktualisiert. Höchste Sicherheitsstandards werden durch Datenverschlüsselung und digitale Signaturen sichergestellt. Zudem ist MeinElba multilingual verfügbar. Ergänzend steht der Raiffeisen Direct Service als telefonische Unterstützung zur Verfügung.

Bei Menschenrechtsverletzungen oder sonstigen Beschwerden können sich Verbraucher:innen über das Beschwerdemanagement auf der Website an die RLBV wenden. Über die Suchfunktion ist die Plattform leicht auffindbar. Beschwerden werden umgehend an die zuständigen Stellen weitergeleitet und so schnell wie möglich beantwortet. Zusätzlich erfolgt eine interne Analyse, um systematische Verbesserungen zu ermöglichen. Alternativ können Verbraucher:innen Beschwerden auch direkt an persönliche Berater:innen oder deren Vorgesetzte richten. Dabei stehen persönliche, telefonische und schriftliche Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung. Jede Beschwerde wird ernst genommen und es wird stets versucht, eine angemessene Lösung für die betroffene Person zu finden.

Die Strategien der RLBV in Bezug auf Verbraucher:innen und Endnutzer:innen basieren auf den Grundsätzen von Transparenz, Aufklärung und Barrierefreiheit und die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Nichteinhaltung internationaler Standards in der nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet, die Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen betreffen.

Verfahren

Regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragungen liefern Erkenntnisse über das Kundenerlebnis. Die Ergebnisse werden kumuliert, mit Vorjahreswerten verglichen und analysiert. Daraus abgeleitete Entwicklungen werden interpretiert und gegebenenfalls mit Maßnahmen hinterlegt. Neben diesen umfassenden Befragungen erfolgen punktuelle Nachkaufbetreuungen. So wird beim Onboarding- und Kontoeröffnungsprozess über das Telefonservicecenter eine Qualitätsprüfung durchgeführt, in der Kund:innen zu ihrer Wahrnehmung des Erstgesprächs befragt werden. Mit Jahresbeginn 2025 wurde zudem ein Kundenbewertungstool eingeführt, mit dem Kund:innen direkt vor Ort in der Filiale über ihr Handy eine Rezension abgeben können. Zukünftig soll auch ein Bewertungsportal die Rezensierung außerhalb der Filiale ermöglichen.

Die Einbindung der Verbraucher:innen und Endnutzer:innen erfolgt direkt, ohne Einbindung über rechtmäßige Vertreter oder Stellvertreter. Die Befragungen erfolgen in mehreren Phasen:

- › Phase „Neukunde“: Nachkaufbetreuung über das Telefonservicecenter zur Bewertung der Servicequalität. Diese Befragungen sind anlassbezogen, werden analysiert und verarbeitet.
- › Phase „Qualitätsmessung / Kundenbefragung“: Alle ein bis zwei Jahre erfolgt eine Online-Befragung über Mein ELBA. Dabei werden Erreichbarkeit, Räumlichkeiten, Produkte, Beratungsqualität und Infrastruktur bewertet. Die Ergebnisse werden mit den Vorjahren verglichen und interpretiert.
- › Phase „Rezension“: Bewertungen erfolgen täglich und direkt in den Filialen. Kund:innen haben die Möglichkeit, ihre Erfahrungen per Handy zu erfassen.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Verbraucher:innen und die Verarbeitung der Ergebnisse trägt der Bankstellenleiter der Raiffeisenbank in Bregenz.

Derzeit gibt es keinen gesonderten Prozess zur Bewertung der Wirksamkeit des Engagements mit den Verbraucher:innen und Endnutzer:innen. Ebenso existiert kein spezifisches Verfahren, um gezielt Einblicke in die Perspektiven von besonders

anfälligen oder marginalisierten Kundengruppen zu gewinnen. Die RLBV behandelt alle Kundengruppen gleich und differenziert derzeit nicht nach spezifischen vulnerablen Gruppen.

Die RLBV hat ein Beschwerdemanagement eingerichtet, um Verbraucher:innen und Endnutzer:innen verschiedene Möglichkeiten zur Einbringung von Bedenken oder Anliegen zu bieten. Beschwerden können über folgende Kanäle eingereicht werden:

- › Telefon
- › Fax
- › Brief
- › E-Mail
- › Persönlich vor Ort
- › Über Dritte (z. B. Rechtsvertretungen oder Ombudsstellen)
- › Internetauftritt der RLBV

Die Verfügbarkeit dieser Kanäle wird durch die Dienstanweisung „Umgang mit Schadensfällen und Beschwerden“ sowie eine Anleitung für die Datenbank sichergestellt. Eine Beschwerde wird als jede Äußerung der Unzufriedenheit definiert, die eine natürliche oder juristische Person mit einem konkreten Begehren zu einem Geschäftsfall an die RLBV richtet, sofern kein gerichtliches oder schiedsgerichtliches Verfahren dazu anhängig ist oder bereits eine rechtskräftige Entscheidung vorliegt. Alle Beschwerden werden lückenlos erfasst und durch den Beschwerdemanager auf Vollständigkeit und Plausibilität geprüft und

bearbeitet. Falls Unklarheiten bestehen oder Auffälligkeiten festgestellt werden, erfolgt eine Klärung mit dem:der betreffenden Mitarbeiter:in, und gegebenenfalls, eine Nacherfassung der Beschwerde. Zur Überwachung der vorgebrachten Probleme erfolgt eine vierteljährliche Auswertung der Beschwerden im Rahmen des IKS-Berichts (Internes Kontrollsystem), die an den Vorstand übermittelt wird. Zudem erfolgt eine jährliche Auswertung und Meldung der Beschwerden an die Finanzmarktaufsicht (FMA).

Obwohl die RLBV keine spezifische Richtlinie zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Verbraucher:innen oder Endnutzer:innen eingerichtet hat, stellen die gesetzlichen Vorgaben sicher, dass Vergeltungsmaßnahmen grundsätzlich ausgeschlossen werden.

Diese Vorschriften gewährleisten, dass Beschwerdekanäle diskriminierungsfrei und ohne negative Konsequenzen für die Beschwerdeführenden genutzt werden können. Es liegt keine systematische Auswertung darüber vor, inwieweit Endnutzer:innen und Verbraucher:innen über die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten informiert sind.

Governance Informationen

VSME B11

Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Die RLBV führt ein Geschenkeregister über das „Compliance Cockpit“, um potenzielle Korruptionsrisiken zu identifizieren und zu überwachen. Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, Geschenke oder Einladungen von bzw. an Dritte zu melden. Die WAG-Compliance-Stelle (WAG-CO) prüft jede Einmeldung auf Marktkonformität oder notwendige Ablehnung. Eine detaillierte Aufstellung der Regelungen ist im Compliance-Handbuch enthalten, das allen Mitarbeiter:innen jederzeit zugänglich ist. Weder das Geschenkeregister noch die Einmeldungen werden veröffentlicht oder extern zugänglich gemacht.

Kritische Bedenken zu WAG-relevanten Themen werden regelmäßig in Sitzungen mit dem Vorstand adressiert, darunter Jour Fixes, Gesamtvorstandssitzungen oder ad-hoc-Sitzungen bei dringenden Angelegenheiten. Verstöße gegen den Verhaltenskodex (CoC) sind unverzüglich der Führungskraft oder der WAG-Compliance-Stelle zu melden. Meldungen können anonym oder namentlich über verschiedene Kommunikationswege erfolgen, einschließlich der Whistleblowing-Intranetseite. Die Vertraulichkeit wird dabei gewährleistet, und Hinweisgeber:innen, die in gutem Glauben Meldungen abgeben, erleiden

keine beruflichen oder sonstigen Nachteile. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten führt die RLBV ein von der WAG-Compliance-Stelle verwaltetes Konfliktregister. Dieses basiert auf der Analyse der Geschäftsfelder sowie Meldungen über potenzielle oder eingetretene Interessenkonflikte. Das Register ist vertraulich und ausschließlich dem WAG-Compliance Officer zugänglich. Ergänzend werden weitere Informationssysteme genutzt, um relevante Sachverhalte zu erfassen. Alle Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, Interessenkonflikte oder deren Verdacht über das Compliance Cockpit (CCP) zu melden.

Zur Verhinderung von Interessenkonflikten gelten folgende Grundsätze:

- › **Priorisierung des Kundeninteresses:** Stehen die Interessen der Bank den Interessen von Kund:innen entgegen, hat das Kundeninteresse stets Vorrang.
- › **Verhinderung unangemessener Einflussnahme:** Durch eine klare Geschäftsverteilung wird sichergestellt, dass Mitarbeiter:innen keinen unangemessenen Einfluss auf Tätigkeiten ausüben, die potenziell mit einem Interessenkonflikt verbunden sind. Ebenso sollen Mitarbeiter:innen nicht gleichzeitig oder in aufeinanderfolgenden Prozessen in

konflikträchtige Dienstleistungen eingebunden sein.

- Vergütungsgrundsätze: Die Vergütungsstrukturen der Bank sind so gestaltet, dass keine Interessenkonflikte oder Fehlanreize entstehen, die Mitarbeiter:innen dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen oder die der Bank auf Kosten der Kund:innen zu verfolgen. Die Vergütungsgrundsätze werden von der Geschäftsleitung in Abstimmung mit der WAG-Compliance-Stelle genehmigt.
- Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte: Mitarbeiter:innen mit Zugang zu Insiderinformationen oder anderen vertraulichen Kundendaten unterliegen besonderen Regelungen, um den Missbrauch vertraulicher Informationen zu verhindern.

Zur Überwachung und Kontrolle dieser Grundsätze gelten folgende Maßnahmen:

- Mindeststandards für Geschenke und Einladungen:
 - Geschenke/Einladungen ab inkl. 150 Euro müssen der WAG-Compliance-Stelle gemeldet werden. (Betrag gilt pro Person für den Erhalt als auch für die Vergabe), bzw. ab inkl. 100,00 Euro bei Amtspersonen

- Vorab ist keine Genehmigung erforderlich.
- Geldgeschenke bis 10 Euro sind erlaubt.
- Erbeinsetzungen sind grundsätzlich verboten.
- An private Adressen zugestellte Geschenke sind abzulehnen.

In sensiblen Bereichen sind zusätzlich Vertraulichkeitsmaßnahmen implementiert, um unzulässige Informationsnutzung zu verhindern. Diese Regelungen gewährleisten, dass Korruptions- und Bestechungsrisiken frühzeitig erkannt und minimiert werden, um die Integrität der Bank zu sichern.

Die Bearbeitung von Compliance- und Whistleblowing-Fällen erfolgt unabhängig von der Management-Kette durch folgende Gremien:

- WAG-Compliance: Zuständig für Wertpapier-Geschäft-bezogene Interessenkonflikte, Geschenke und Einladungen sowie Nebenbeschäftigungen.
- WB-Gremium (Whistleblowing-Gremium): Bearbeitet Whistleblowing-Meldungen und besteht aus den Leitungen der Innenrevision, WAG-Compliance, BWG-Compliance und dem Revisionsverband.

- › Leitungen dieser Gremien: Unterstehen dem Vorstand, der wiederum dem Aufsichtsrat berichten muss.

Zur Sicherstellung der Zugänglichkeit der Antikorruptions- und Bestechungsstrategie wurden folgende Maßnahmen implementiert:

- › Schulung aller neuen Mitarbeiter:innen im Rahmen der WAG-Compliance-Grundlagenschulung innerhalb der ersten Monate nach Eintritt.
- › Zugriff auf alle relevanten Dokumente über das Intranet, wo Merkblätter und Richtlinien zur Korruptionsprävention hinterlegt sind.
- › Jährliche Sensibilisierungsmail an alle Mitarbeiter:innen zur Erinnerung an geltende Richtlinien und Compliance-Vorgaben.
- › Der Verhaltenskodex (CoC) ist Bestandteil der allgemeinen Anstellungsbedingungen, und Verstöße dagegen haben arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden folgende Schulungsprogramme umgesetzt:

- › Pflichtschulung für neue Mitarbeiter:innen innerhalb der Probezeit durch WAG-Compliance und AML-Abteilung. Die Schulung dauert einen Arbeitstag.
- › Jährliche Sensibilisierungsmail im Dezember an alle Mitarbeiter:innen mit aktuellen Informationen zu Antikorruptionsrichtlinien.
- › Alle drei Jahre verpflichtendes Web-Based Training (WBT) mit anschließender Prüfung für alle Mitarbeiter:innen.
- › Zusätzliche jährliche Sensibilisierungsmails für Mitarbeiter:innen in Vertraulichkeitsbereichen, um besondere Risiken und Verpflichtungen in sensiblen Geschäftsbereichen zu adressieren.

Diese Maßnahmen gewährleisten, dass alle Mitarbeiter:innen regelmäßig über Antikorruptionsrichtlinien und Bestechungsprävention informiert und geschult werden, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Vorfälle in Bezug auf Korruption und Bestechung

Im Berichtszeitraum gab es in der RLBV keine Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften. Es wurden keine Verurteilungen, Geldstrafen oder bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung registriert. Ebenso kam es weder zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen eigene Beschäftigte noch zur Beendigung von Verträgen mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen in diesem Bereich.

VSME C8

Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks

Die RLBV ist gemäß der Benchmark-Verordnung (EU) 2016/1011 und den delegierten Rechtsakten zu EU-Klimabenchmarks nicht von den EU Climate Transition Benchmarks oder EU Paris-aligned Benchmarks ausgeschlossen.

Die Bank betreibt keine wirtschaftlichen Aktivitäten, die gemäß den Ausschlusskriterien dieser Benchmarks als unzulässig gelten.

VSME C9

Geschlechtervielfalt innerhalb des Leitungsorgan

Als leitende Organe der RLBV gelten das Top-Management, bestehend aus dem Vorstand sowie den Führungskräften der erweiterten Geschäftsleitung (EWG). Im Leitungsorgan liegt das Geschlechterverhältnis bei 1:13 zugunsten der Männer.

Der Aufsichtsrat als Rolle des Aufsichtsorgans umfasst 14 Mitglieder, davon sind 21,43 Prozent Frauen. Der Anteil unabhängiger Mitglieder liegt ebenfalls bei 21,43 Prozent.

Beschreibung	Einheit	2025
Geschlechterverhältnis im Leitungsorgan	:	0,08
Anteil Leitende Organe, männlich an leitende Organe gesamt	%	92,86
Anteil Leitende Organe, weiblich an leitende Organe gesamt	%	7,14
Leitende Organe, männlich	Anzahl	13
Leitende Organe, weiblich	Anzahl	1
Leitende Organe, sonstigen Geschlechts	Anzahl	0
Prozentanteil Leitende Organe Altersgruppe <30 Jahre	%	0,00
Prozentanteil Leitende Organe Altersgruppe 30-50 Jahre	%	14,29
Prozentanteil Leitende Organe Altersgruppe >50 Jahre	%	85,71
Geschlechterverhältnis im Aufsichtsorgan	:	0,27
Anteil Aufsichtsorgan, männlich an leitende Organe gesamt	%	78,57
Anteil Aufsichtsorgan, weiblich an leitende Organe gesamt	%	21,43
Anteil Aufsichtsorgan, unabhängige Mitglieder	Anzahl	3
Prozentanteil Aufsichtsorgan unabhängige Mitglieder	%	21,43

Weitere Governance-Informationen

Konzepte in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Die RLBV bekennt sich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung. Ihre Grundwerte basieren auf den Ideen von Friedrich Wilhelm Raiffeisen und spiegeln sich in einer gelebten Verantwortung gegenüber Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Gesellschaftern und der Gesellschaft wider. Die Unternehmenskultur der RLBV ist von Kundenorientierung, Professionalität, Qualität, gegenseitigem Respekt, Initiative, Teamwork, Integrität sowie Diversität und Chancengleichheit geprägt. Diese Werte gelten für alle Mitarbeiter:innen und werden von der Bank aktiv gefördert.

Die Verantwortung für die einheitliche Anwendung der Unternehmenskultur liegt beim Vorstand, während die operative Umsetzung der Stabstelle WAG-Compliance obliegt. Führungskräfte sind verpflichtet, die Unternehmenskultur in ihrem Bereich aktiv zu leben und als Vorbilder aufzutreten. Um diese Werte kontinuierlich zu stärken, werden regelmäßig Projekte und Arbeitsgruppen innerhalb der Bank eingerichtet.

Zur Einführung und Schulung der Unternehmenspolitik und -kultur gibt es ein umfassendes Startprogramm für neue Mitarbeiter:innen. Dieses umfasst mehrere Einführungsveranstaltungen, die vierteljährlich in Präsenz stattfinden. Vermittelt werden zentrale Inhalte wie das Genossenschaftsprinzip, Nachhaltigkeit und ESG-Kriterien, Digitalisierung, Compliance,

Geldwäscheprävention, das interne Kontrollsystem (IKS) sowie geltende Sicherheitsrichtlinien.

Aus Sicht der WAG-Compliance sind alle Unternehmensbereiche gleichermaßen anfällig für Korruption und Bestechung. Es werden daher keine Risikobereiche gesondert gelistet. Alle neuen Mitarbeiter:innen nehmen an einer Grundlagenschulung zu WAG-Compliance teil, ergänzt durch alle drei Jahre verpflichtende Web-Based Trainings (WBTs), jährliche Sensibilisierungsmails und spezielle Vertriebsschulungen.

Ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist das Compliance-Handbuch. Es sensibilisiert die Mitarbeiter:innen, klärt über die Konsequenzen von Verstößen auf und soll gewährleisten, dass sensible Informationen nicht weitergegeben oder missbräuchlich genutzt werden, keine verbotenen Geschäfte getätigt werden und alle erforderlichen Meldungen rechtzeitig an das WAG-Compliance-Office weitergeleitet werden. Schulungen, Dienstanweisungen und Sensibilisierungsmaßnahmen schützen die Mitarbeiter:innen vor bewussten oder unbewussten Verstößen.

Bei Verstößen gegen Compliance-Regelungen drohen dienstrechtliche Konsequenzen, die von einer Verwarnung bis zur fristlosen Entlassung reichen können. Strafrechtliche Konsequenzen beinhalten Geldstrafen von bis zu fünf Millionen Euro

oder das Dreifache des erzielten Nutzens sowie Freiheitsstrafen von sechs Monaten bis fünf Jahren gemäß § 154 BörseG 2018 i. V. m. Art. 15 MAR sowie § 164 BörseG 2018.

Die RLBV unterliegt der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern). Gemäß dieser Vorschrift müssen Kreditinstitute ein Whistleblowing-System einrichten, das es Mitarbeiter:innen ermöglicht, betriebsinterne Verstöße anonym zu melden. Dies betrifft insbesondere Verstöße gegen § 70 Abs. 4 BWG.

Whistleblowing-Meldungen können anonym oder unter Namensnennung über die Plattform <https://whistleblower.vlbg.rbgat.net/> eingereicht werden. Betrifft eine Meldung mögliche Malversationen in der Unternehmensführung, wird der Aufsichtsrat zeitnah informiert. Das Whistleblowing-Gremium besteht aus den Verantwortlichen für Innenrevision (IR), WAG-Compliance (WAG-CO), BWG-Compliance (BWG-CO) und dem Revisionsverband. Alle Informationen im Rahmen einer Meldung sind streng vertraulich.

Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, rechtswidriges Verhalten oder Verstöße gegen den Verhaltenskodex (CoC) unverzüglich an ihre Führungskraft oder an die Stabsstelle WAG-Compliance zu melden. Meldungen können auch anonym über die Whistleblowing-Intranetseite erfolgen. Die Vertraulichkeit wird gewahrt, und es wird sichergestellt, dass Hinweisgeber:innen

keine negativen Konsequenzen erfahren. Die Whistleblowing-Meldungen werden direkt an WAG-Compliance weitergeleitet und vertraulich behandelt.

Bei Meldungen zu Verstößen gegen den CoC oder geschäftliches Fehlverhalten erfolgen unverzügliche, unabhängige und objektive Untersuchungen. Die Meldung kann in jeder Kommunikationsform eingereicht werden, einschließlich anonymer schriftlicher Hinweise. Verstöße gegen den CoC führen zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die – je nach Schwere des Vorfalls – von einer Verwarnung bis zur fristlosen Entlassung reichen können.

Außerdem sind in der RLBV Beschwerdekanäle für die Belegschaft verfügbar und zugänglich. Der persönliche Dialog wird bevorzugt, zusätzlich steht als anonyme Anlaufstelle die Whistleblowing-Plattform zur Verfügung. Weitere direkte Ansprechpersonen sind die Leitung Personalmanagement, die Personalentwicklung, der Betriebsrat sowie der Vorstand. Diese sind über verschiedene Kommunikationswege wie Telefon, Microsoft Teams oder E-Mail erreichbar. Ergänzend gibt es im Mitarbeiter:innen-Gespräch sowie in den regelmäßigen Jour Fixes die Möglichkeit, Unstimmigkeiten oder Unzufriedenheiten direkt anzusprechen.

Alle Beschwerden werden systematisch verfolgt und überwacht. Der persönliche Austausch erfolgt in der Regel in geschütz-

ten Büroräumlichkeiten, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Mitarbeiter:innen können ihre Anliegen mit der Führungskraft besprechen. Falls erforderlich, werden weitere Beteiligte hinzugezogen. Sobald Maßnahmen zur Bearbeitung einer Beschwerde festgelegt werden, erfolgt die Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft, und je nach Eskalationsstufe können die Bereichsleitung oder der Vorstand involviert sein. Neben dem persönlichen Austausch bietet die Whistleblowing-Plattform eine weitere Möglichkeit zur anonymen oder offenen Meldung von Beschwerden. Die Plattform ist über das RLBV-Informationssystem aufrufbar und kann als Favorit gespeichert werden. Zusätzlich sind Meldungen per E-Mail oder postalisch an den Ombudsmann möglich.

Eingereichte Meldungen über die Whistleblowing-Plattform werden an die Leitung WAG Compliance, Leitung Innenrevision und Leitung BWG Compliance weitergeleitet. Hinweisgeber:innen können festlegen, ob ihre Meldung in anonymisierter Form dem Gesamtvorstand oder der Geschäftsleitung vorgelegt wird. Vor der Eintragung einer Meldung weist die Plattform darauf hin, dass die Bank eine offene Kommunikationskultur fördert und eine direkte Meldung an Vorgesetzte bevorzugt, sofern dies zumutbar ist.

Jede Meldung wird dokumentiert und nach einem festgelegten Prozess bearbeitet. Das zuständige Gremium dokumentiert

alle Maßnahmen, einschließlich interner Abstimmungsprotokolle. Die Unterlagen sind nur für die Mitglieder des Gremiums zugänglich, und eine Weitergabe von Informationen erfolgt ausschließlich einstimmig.

Hinweisgeber:innen, die ihre Identität oder eine Kontaktmöglichkeit hinterlassen, erhalten innerhalb einer Woche eine Empfangsbestätigung sowie spätestens nach drei Monaten eine Rückmeldung über die eingeleiteten Maßnahmen. Falls möglich und zweckdienlich, wird auch über den Abschluss der Bearbeitung informiert. Sobald Ermittlungen eingeleitet werden, wird die betroffene Person grundsätzlich von einem Gremiumsmitglied über die Vorwürfe informiert, sofern dies den Ermittlungserfolg nicht gefährdet. Wird eine Meldung nicht weiterverfolgt, wird dies gemeinsam entschieden und entsprechend dokumentiert. Das Gremium sowie der Ombudsmann oder die Ombudsfrau können nach eigenem Ermessen und einstimmigem Beschluss ein Organ des Unternehmens über die Meldung und deren Bearbeitung informieren. Vor weiterführenden Untersuchungen oder einer Kontaktaufnahme mit Behörden oder Gerichten wird der Gesamtvorstand benachrichtigt, sofern dies den Ermittlungserfolg nicht gefährdet.

Anlassbezogen berichtet das Gremium dem Gesamtvorstand über eingegangene Meldungen ohne Personenbezug. Dies umfasst Informationen zur Anzahl und Art der Hinweise, eine kurze Fallbeschreibung,

den Status der Bearbeitung und gegebenenfalls die Begründung für abgewiesene Meldungen. Derzeit bestehen keine spezifischen Richtlinien zum Schutz von Mitarbeiter:innen vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Nutzung von internen Beschwerdekanälen.

Management der Beziehungen zu Lieferanten

Zur Verhinderung von Zahlungsverzug, insbesondere gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), hat die RLBV einen strukturierten Rechnungsfreigabeprozess etabliert. Eingangsrechnungen werden im Rechnungswesen digital erfasst und ab einem bestimmten Rechnungsbetrag in einen Freigabeworkflow überführt. Dort sind Freigabe-Kompetenzträger hinterlegt, die über einen Maillink die Rechnungen zur Zahlung freigeben. Da die RLBV gezielt Skonti nutzt, werden Eingangsrechnungen zeitnah bearbeitet, freigegeben und überwiesen. Der gesamte Prozess erfolgt im Vier-Augen-Prinzip zwischen Rechnungswesen und Fachabteilung, um eine transparente und fristgerechte Zahlungsabwicklung sicherzustellen.

Die Lieferantenbeziehungen der RLBV sind so organisiert, dass bevorzugt Vertragspartner aus der Region bzw. der EU ausgewählt werden. Dadurch ist gewährleistet, dass soziale und ökologische Kriterien gemäß EU-Recht eingehalten werden. Die

Nachhaltigkeitsstrategie der RLBV enthält hierzu klare Vorgaben. Von Lieferanten, die regelmäßig Leistungen für die Bank erbringen, wird die Unterfertigung eines Verhaltenskodex eingefordert.

Bei der Auswahl der Lieferanten werden soziale und ökologische Kriterien durch eine nachhaltige Beschaffungsrichtlinie sichergestellt. Diese Richtlinie legt fest, dass bei Beschaffungen ökologische Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und ethische Standards einzuhalten sind.

Zahlungspraktiken

Die Standardzahlungsbedingungen der RLBV sehen vor, dass die Rechnungen im System immer als sofort fällig erfasst werden. Eine Abweichung von den durchschnittlichen sieben Tagen ergibt sich durch fehlende Freigaben der Zuständigen. Die Hauptlieferanten sind überwiegend Raiffeisen-eigene Unternehmen. Dazu gehören IT- und Softwaredienstleister, Prüfungs- und Werbeunternehmen, die alle über eine Einzugsberechtigung verfügen. Zahlungen an diese Unternehmen erfolgen im Durchschnitt innerhalb von sieben Tagen.

Die Berechnung und Auswertung der Zahlungspraktiken erfolgten über SAP.

Beschreibung	Einheit	2025
Durchschnittliche Anzahl der Tage um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen.	Tage	7,00
Prozentsatz der Zahlungen, bei denen Standardzahlungsbedingungen angewandt werden	%	100,00
Prozentsatz "Anzahl Zahlungen an Lieferantenkategorie 1", bei denen Standardzahlungsbedingungen angewandt werden	%	100,00

Datenschutz

Die RLBV verfügt über ein umfassendes Datenschutzmanagementsystem und etablierte Governance-Strukturen für den Datenschutz. Diese stellen sicher, dass Verantwortlichkeiten klar definiert sind, Prozesse transparent ablaufen und gesetzliche sowie interne Datenschutzanforderungen eingehalten werden. Dazu gehören insbesondere die Benennung eines Datenschutzbeauftragten, die Implementierung von Richtlinien und Verfahren, regelmäßige Kontrollen sowie ein Berichtswesen an das Management. Durch diese Governance wird ein wirksames und nachhaltiges Datenschutz-Framework im gesamten Unternehmen sichergestellt. Die Governance-Struktur sowie die Aufgaben der Datenschutzorganisation der RLBV werden insbesondere in der internen Datenschutz-Organisationsrichtlinie geregelt.

Der Vorstand der RLBV trägt die Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere im Bereich Datenschutz. Die operative Verantwortung für den Datenschutz liegt bei der Stabstelle Recht

& Outsourcing. Die:Der Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar und jährlich dem geschäftsführenden Organ der RLBV über den aktuellen Status, Datenschutzverletzungen, vorgeschlagene und allenfalls noch nicht umgesetzte beschlossene Maßnahmen (Datenschutzjahresbericht). Darüber hinaus wird das höchste Management regelmäßig und anlassbezogenen über Datenschutzthemen informiert.

Zur Förderung des Bewusstseins für Datenschutz und Datensicherheit umfasst das Schulungsangebot für Mitarbeiter:innen unter anderem ein verpflichtendes E-Learning zur generellen Stärkung eines sorgfältigen Umgangs mit personenbezogenen Daten (Web-Based Trainings) sowie regelmäßige Präsenz-Trainings (Bankausbildung). Das E-Learning ist eine verpflichtende Schulung über alle Beschäftigten-Ebenen hinweg. Beide Schulungsmaßnahmen beinhalten Prüfungsfragen für einen positiven Abschluss.

Die RLBV stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die Grundsätze des Datenschutzes, bewährte Vorgehensweisen

und gesetzliche Anforderungen informiert sind. Regelmäßige Updates im Intranet, Newsletter und Schulungen erinnern die Mitarbeiter:innen an ihre Verantwortung, personenbezogene und Unternehmensdaten zu schützen. Die RLBV setzt sich für den Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung geltender Datenschutzvorschriften ein. Diese Kommunikation trägt dazu bei, eine starke Kultur des Datenschutzes und der Compliance im gesamten Unternehmen zu fördern.

Die RLBV führt in regelmäßigen Abständen umfassende Datenschutzanalysen sowie Risikoabschätzungen (Privacy Impact Assessments – PIA und Data Protection Impact Assessments – DPIA) durch. Das DSGVO-Office der RLBV wird bei der Bewertung von neuen Projekten und einzuführenden Systemen miteinbezogen. Zusätzlich erfolgen interne Audits, um die Einhaltung gesetzlicher und interner Datenschutzerfordernungen sicherzustellen. Diese Maßnahmen dienen der frühzeitigen Identifikation und Minimierung potenzieller Risiken sowie der kontinuierlichen Verbesserung der Datenschutzprozesse.

Das Datenschutzmanagementsystem der RLBV beinhaltet einen klar definierten Prozess zur Meldung von Datenschutzverletzungen. Im Falle einer tatsächlichen Datenschutzverletzung oder bei Verdacht auf Vorliegen einer Datenschutzverletzung sind sämtliche Mitarbeiter:innen sowie Führungskräfte verpflichtet, unverzüglich

eine Meldung über die intern bereitgestellten Kommunikationskanäle zu erstatten. Dieser Prozess stellt sicher, dass Vorfälle unverzüglich erkannt, bewertet und dem DSGVO-Office der RLBV gemeldet werden, um rechtliche Anforderungen einzuhalten und Risiken für die betroffenen Personen sowie das Unternehmen zu minimieren. Datenschutzverletzungen werden in der RLBV überwacht, überprüft, bearbeitet und dokumentiert. Den Gründen für die Datenschutzverletzung wird nachgegangen, und es werden alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen. Ein (voraussichtliches) Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen löst in weiterer Folge eine unverzügliche Meldepflicht an die Datenschutzbehörde aus. Bei einem hohen Risiko müssen zusätzlich die betroffenen Personen schriftlich benachrichtigt werden. Das entsprechende Risiko wird vom DSGVO-Office der RLBV umgehend nach Erhalt der Einmeldung der Datenschutzverletzung identifiziert.

IT-Security

Informations- und Cyber-Security haben für die RLBV hohe Priorität. Zum Schutz von Kunden-, Mitarbeiter:innen- und Geschäftspartnerdaten werden umfassende technische und organisatorische Maßnahmen eingesetzt, die laufend an die Bedrohungslage, technologische Entwicklungen, regulatorische Anforderungen und

die Unternehmensstrategie angepasst werden. Die Informationssicherheitsstrategie wird durch die CISO-Abteilung verantwortet, regelmäßig überprüft und dem Vorstand berichtet. Grundlage bildet ein an ISO 27001 angelehntes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) mit strukturiertem Risikomanagement, klaren Richtlinien, kontinuierlicher Verbesserung und Compliance-Sicherung. Ergänzend bestehen etablierte Prozesse für Security Incident Management, regelmäßige Penetration Tests sowie umfangreiche Awareness-Maßnahmen für Mitarbeiter:innen. Regulatorische Anforderungen, insbesondere DORA, sind integriert. Weitere Schutzmaßnahmen umfassen unter anderem strenge Zugriffskontrollen, Sicherheitsprüfungen von Drittanbietern, moderne Sicherheitstechnologien und Notfallpläne zur Sicherstellung von Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Resilienz der IT-Systeme.



Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Raiffeisen Landesbank Vorarlberg
mit Revisionsverband eGen

Firmenbuchgericht: Feldkirch,
Firmenbuchnummer: 63128k,
GISA-Zahl: 27511152

6900 Bregenz, Rheinstraße 11
t +43 5574 405-0
info@raiba.at
rlbv.at

Gemäß § 281 (2) UGB weisen wir darauf hin, dass es sich bei diesem Geschäftsbericht um einen Auszug aus dem in gesetzlicher Form erstellten Jahresabschluss handelt, der geprüft und bestätigt wurde. Die Veröffentlichung des Jahresabschlusses erfolgt auf der elektronischen Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes (EVI).

Projektleitung, Redaktion und Text
RLB Vorarlberg, PR und Werbung

Konzept und Gestaltung

Benjamin Kuëss und Richard Steiner
(Werkstatt West)

