

Declarație ne-financiară

Raiffeisen Bank România 2022

1.1. Despre noi

Raiffeisen Bank România este parte a Grupului Raiffeisen Bank Internațional AG (RBI), unul dintre cei mai mari furnizori de servicii bancare corporate și de investiții din Austria și o bancă universală de top în Europa Centrală și de Est (ECE).

Cele 13 subsidiare ale Grupului acoperă Austria și țări din Europa Centrală și de Est, oferind un portofoliu complex de servicii financiare, inclusiv în domenii precum leasing, management al activelor sau fuziuni și achiziții.

Raiffeisen Bank Internațional:

2022	2021
Aproximativ 44.000 de angajați 17,6 milioane de clienți 1.770 de unități bancare	Aproximativ 46.000 de angajați 19 milioane de clienți 1.770 de unități bancare

1.2. Misiune, viziune și valori

De mai bine de 29 de ani susținem mediul economic din România, oferind produse și servicii financiare dezvoltate pentru a acoperi nevoile clienților. Având ca principiu fundamental responsabilitatea, contribuim indirect la creșterea și dezvoltarea societății românești, conștienți fiind de faptul că investițiile pe care le facem azi se vor reflecta în viitor.

Astfel, misiunea noastră este să sprijinim dezvoltarea de comunități sustenabile și prospere, să înțelegem nevoile clienților noștri și să îi ajutăm să își atingă potențialul maxim și să oferim siguranță, consultanță și servicii financiare ușor de folosit.

Colaborare

Lucrăm împreună. Dacă vom colabora, vom discuta, ne vom asculta și ne vom ajuta unii pe ceilalți, vom avea întotdeauna rezultatele dorite. Vom crea un mediu de bună înțelegere, respect și încredere, în care încurajăm diversitatea și lucrul în echipă.

Învățare

Suntem dornici să învățăm. Astfel cunoaștem progresul personal și învățăm din experiențe, educație și împărtășirea cunoștințelor. Câteodată, experimentarea poate să ducă și la greșeli, dar astfel vom reuși să devenim și mai buni, pentru că învățarea și curiozitatea ne ajută să inovăm.

Responsabilitate

Acționăm în mod responsabil. Ne asumăm responsabilitatea acțiunilor noastre, pentru schimbări semnificative. Individual sau în echipă, luăm deciziile în mod responsabil și ne asumăm rezultatele muncii noastre. Suntem conștienți de consecințele acțiunilor noastre și suntem membri responsabili ai societății, pentru care susținem afaceri durabile.

Proactivitate

Suntem proactivi. Ne orientăm spre viitor și chiar noi conducem schimbarea. Ne concentrăm asupra posibilității și nu asupra dificultăților și transformăm indeciziile în decizii și reactivitatea în proactivitate. Prin curaj și determinare, facem diferența, pentru că până și un mic progres azi va duce la un rezultat mare, mâine.

1.3. Guvernanță corporativă

Guvernanța corporativă reprezintă setul de principii și mecanisme în baza cărora managementul companiei își exercită prerogativele de conducere și control, cu scopul de a-și atinge obiectivele propuse prin implementarea strategiei adoptate, având în permanență o conduită corectă față de clienți, contrapartide, acționari, investitori sau autorități de supraveghere.

Raiffeisen Bank S.A. (Banca) acordă o importanță majoră managementului responsabil și transparent, având ca scop informarea corectă și menținerea încrederii părților cointeresate (nu doar a participanților la piața de capital). Astfel, Banca aplică principiile definite în Codul de Guvernanță Corporativă (CGC) al Bursei de Valori București (BVB), care poate fi găsit pe pagina de internet a Bursei – www.bvb.ro.

Adunarea Generală a Acționarilor

Adunarea Generală a Acționarilor (AGA) este autoritatea supremă a Băncii, iar aceasta poate fi Ordinară sau Extraordinară. În conformitate cu prevederile Actului Constitutiv al Băncii și ale legislației în vigoare, Adunările Generale ale Acționarilor au o serie de competențe principale:

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor:

- Să discute, să aprobe sau să modifice situațiile financiare anuale ale Băncii, după analiza raportului Directoratului și al Consiliului de Supraveghere, precum și a raportului și a opiniei auditorului financiar și să stabilească dividendele, dacă este cazul;
- Să aleagă membrii Consiliului de Supraveghere și auditorul financiar;
- Să revoce membrii Consiliului de Supraveghere și auditorul financiar oricând va considera necesar;
- Să stabilească remunerația membrilor Consiliului de Supraveghere, precum și principiile și limitele generale cu privire la remunerația suplimentară a membrilor Consiliului de Supraveghere, precum și principiile și limitele generale cu privire la remunerația membrilor Directoratului.

- Să se pronunțe asupra gestiunii membrilor Directoratului, să îi descarce de gestiune și să îi acționeze în justiție, dacă consideră necesar;
- Să stabilească bugetul de venituri și cheltuieli și planul de afaceri pentru următorul an fiscal.

Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor:

- Schimbarea formei juridice a Băncii;
- Fuziunea Băncii cu alte societăți;
- Dizolvarea sau divizarea Băncii;
- Emisiunea de obligațiuni și conversia unei categorii de obligațiuni în altă categorie sau în acțiuni;
- Reducerea capitalului social al Băncii;
- Orice alte modificări ale Actului Constitutiv al Băncii.

Desfășurarea Adunărilor Generale ale Acționarilor, precum și drepturile și obligațiile acționarilor sunt reglementate prin Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale.

Structuri de administrare

Administrarea Raiffeisen Bank S.A. este realizată dintr-un sistem dual format din Directorat și Consiliul de Supraveghere. Acest sistem permite segregarea responsabilităților de conducere a unei societăți comerciale — îndeplinite de Directorat — de responsabilitățile de control/supraveghere care sunt îndeplinite de Consiliul de Supraveghere. Sistemul dual asigură eficientizarea procesului de luare a deciziilor operative, întărind totodată controlul asupra factorilor de decizie.

Consiliul de Supraveghere

Consiliul de Supraveghere exercită un control permanent asupra activității curente de conducere a Băncii realizate de către Directorat. Consiliul de Supraveghere este format din 9 membri, numiți de Adunarea Generală a Acționarilor prin mandate de 4 ani, cu posibilitatea de a fi realeși pentru perioade suplimentare.

Principalele competențe și componența Consiliului de Supraveghere pot fi consultate [aici](#).

În cursul anului 2022, au avut loc 5 ședințe ale Consiliului de Supraveghere, deciziile Consiliului fiind luate cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți. De asemenea, a fost luat un număr de 34 decizii prin ordine de lucru.

Consiliul de Supraveghere a înființat un număr de 4 comitete din rândul membrilor săi, și anume: Comitetul de Audit, Comitetul de Nominalizare, Comitetul de Remunerare și Comitetul de Risc al Consiliului de Supraveghere.

Directoratul

Directoratul asigură conducerea activității curente a Băncii și este format din 7 membri numiți de Consiliul de Supraveghere pentru mandate de până la 4 ani, cu posibilitatea de a fi realeși pentru perioade suplimentare.

Competențe delegate Directoratului precum și componența sa sunt prezentate [aici](#).

Directoratul a înființat un număr de 10 comitete, și anume: Comitetul pentru Active și Pasive, Comitetul de Administrare a Riscurilor Semnificative, Comitetul de Credite, Comitetul de Credite Problematică, Comitetul de Credite Persoane Fizice, Comitetul de Norme și Proceduri, Consiliul de Securitate, Comitetul pentru Costuri și Investiții, Comitetul de Investiții și Comitetul de Guvernare a Produselor, către care a delegat o serie de competențe menționate în statutele respectivelor comitete.

1.4. Etică și responsabilitate în afaceri

Raiffeisen Bank supraveghează, prin Direcția de Conformitate, la asigurarea unui mediu etic de afaceri la nivel intern și în relația cu partenerii contractuali, doar un astfel de mediu fair-play și responsabil promovând dezvoltarea și progresul factorilor economici, sociali și de mediu.

Banca respectă legislația națională și internațională, și reglementările Codului de Conduită implementat la nivel de Grup.

Codul de Conduită al Băncii (actualizat în 2022) scoate în evidență fundamentul unei culturi corporative care se bazează pe integritate. Banca se așteaptă ca toți angajații să acționeze în mod responsabil, să nu se angajeze în niciun comportament inadecvat, în mod special intenționat, încălcând sau cerând altor persoane să încalce Codul de Conduită.

Angajații sunt sfătuiți să își exprime preocupările și să raporteze prompt orice încercare frauduloasă sau posibile încălcări ale legilor sau reglementărilor de către managerii lor. Orice încălcare a Codului de Conduită poate avea consecințe în temeiul legislației muncii, inclusiv încetarea anticipată a contractului de muncă.

De asemenea, compania se așteaptă ca toți furnizorii și partenerii Băncii să respecte Codul de Conduită sau alte norme, regulamente și standarde identice sau similare. Toți angajații sunt încurajați să raporteze orice suspiciune cu privire la existența unor încălcări de conformitate, încălcări de reguli de etică sau încălcări ale codului de conduită, ca de exemplu: mită și corupție, suspiciuni de spălare de bani și încălcări ale regimului de sancțiuni financiare, fraudă și furt, conflicte de interese și alte încălcări ale regulilor interne. Astfel, aceștia au la dispoziție două canale prin care pot înainta sesizări, rămânând sub protecția anonimatului:

- Platforma de Whistleblowing (gestionată la nivelul Grupului RBI) unde doar un număr limitat de persoane din RBI Group Compliance vor avea acces la sesizarea primită;
- Whistleblowing E-mail – adresă de e-mail locală dedicată.

În perioada de raportare au fost primite în total 4 sesizări de tip whistleblowing, însă nu au fost confirmate cazuri de corupție în rândul angajaților.

Conformarea cu reglementările legislative din domeniul socio-economic

Respectarea cu strictețe a prevederilor legale este esențială pentru activitatea noastră, deoarece orice abatere de la aceste norme produce dezechilibre, atât la nivelul încrederii pe care stakeholderii o au în noi, cât și din punct de vedere al costurilor operaționale. Conformarea cu reglementările legislative reprezintă un indicator de performanță fundamental pentru modelul de business al Raiffeisen Bank România.

Transparență privind produsele și serviciile

Promovarea comercială a produselor și serviciilor noastre respectă reglementările naționale și internaționale în vigoare. Banca a dezvoltat un cadru strict de politici care au ca scop să le ofere clienților noștri informații complete, și în același timp să îi protejeze de eventuale pierderi. Este benefic atât pentru noi, cât și pentru client, ca riscurile asociate accesării unor produse și servicii să fie explicate clar acestuia.

Comunicările de marketing corecte și responsabile sunt extrem de importante în acest sens, pentru că ne dorim să oferim clienților posibilitatea de a lua decizii informate, în conformitate cu nevoile și posibilitățile fiecăruia, cunoscând toate detaliile și responsabilitățile care revin fiecărei părți.

Comunicarea transparentă și clară privind produsele și serviciile Băncii este o premisă a menținerii încrederii clienților noștri.

Politica anticorupție și antifraudă

Raiffeisen Bank respectă legislația românească privind combaterea corupției, precum și standardele Grupului Raiffeisen Bank International, cu aplicarea standardului cel mai exigent dintre acestea.

Banca promovează o politică de toleranță zero la fraudă și corupție în rândul angajaților și a partenerilor contractuali, prin asigurarea unui management eficient al riscului de fraudă asociat produselor și serviciilor pe care le oferă și prevenirea asocierii imaginii sale cu afaceri ilegale.

Corupția și mita pot apărea sub mai multe forme, inclusiv prin oferirea sau acceptarea unor plăți directe sau indirecte, cadouri excesive, donații, sponsorizări, plăți preferențiale sau facilitarea unor servicii. Angajații sunt autorizați să accepte sau să ofere cadouri și invitații care sunt adecvate funcției doar în anumite circumstanțe, sub rezerva limitărilor, aprobărilor și cerințelor de înregistrare definite în regulile interne ale Băncii, dar le este strict interzis să ofere sau să primească cadouri în bani sau echivalent.

Raiffeisen Bank are o atitudine proactivă de identificare a fraudei și împiedicare a realizării condițiilor ei de cauzalitate, precum și dezvoltarea unei culturii antifraudă.

Politica privind combaterea spălării banilor (AML)

Riscurile privind apariția corupției sunt evaluate și atent monitorizate de către Departamentul Antifraudă și Anticorupție, responsabil de elaborarea, actualizarea și implementarea unor reglementări interne menite să înlăture riscul de fapte care contravin standardelor de etică ale Băncii:

- politică anticorupție implementată la nivelul întregii companii, revizuită în august 2020
- o politică antifraudă, actualizată în aprilie 2019
- o politică privind gestionarea și prevenirea conflictelor de interese pentru angajați, revizuită în septembrie 2019
- o politică privind conflictele de interese pentru membrii Directoratului și Consiliului de Supraveghere din cadrul Raiffeisen Bank, actualizată în aprilie 2019.

Riscurile de corupție sunt monitorizate atât în interiorul companiei, cât și extern, în relația cu furnizorii de servicii și produse și în acțiunile de sponsorizare și acțiuni caritabile.

Politicile și practicile privind anti-corupția sunt în mod sistematic aduse la cunoștința angajaților și a partenerilor de afaceri prin organizarea de cursuri și sesiuni de informare.

Pe lângă cursurile obligatorii despre politicile anti-corupție și anti-fraudă, obligatorii pentru toți angajații Raiffeisen Bank România, angajații au obligația să cunoască procedurile băncii și sunt informați anual despre acestea. Ei au obligația să completeze în fiecare an o declarație de conformitate. Obiectivul declarației este ca angajații să confirme cunoașterea obligațiilor pe care trebuie să le respecte din punct de vedere al reglementărilor interne și legale. Totodată, unul dintre principalele scopuri este de a preveni potențialele conflicte de interese sau abuzuri de piață prin completarea conturilor de tranzacționare deținute de către angajați.

Evaluarea operațiunilor are drept scop identificarea și evitarea unor riscuri potențial semnificative, precum dare și luare de mită, abuz prin poziție deținută, riscuri reputaționale etc.

Conflictul de interese

La nivelul Raiffeisen Bank România, sunt definite politici specifice, în vigoare, privind Conflicturile de Interese, atât pentru personalul Băncii, cât și pentru Organele de Conducere (Directorat și Consiliul de Supraveghere). Organele de conducere sunt responsabile de stabilirea, aprobarea și supravegherea implementării efective a politicilor privind conflictele de interese.

Conflicturile de interese sunt monitorizate în scopul prevenirii mitei și corupției, precum și în scopul prevenirii oricărei alte conduite care ar putea avea un impact negativ asupra clienților și partenerilor Băncii. Politicile interne privind conflictele de interese sunt menite să ajute la identificarea, evaluarea, gestionarea și atenuarea sau prevenirea conflictelor de interese actuale și potențiale, inclusiv pe acelea legate de serviciile financiare prestate de către Bancă.

Politicile interne impun personalului și organelor de conducere să raporteze imediat orice situație care ar putea conduce la un conflict de interese rezultat din relații personale strânse, contracte de muncă suplimentare, participări la evenimente, cadouri, invitații și tranzacții cu instrumente financiare. Conflicturile de interese ar putea apărea și în legătură cu fapte de corupție, fraudă și abuz de piață.

Contribuțiile politice

În acord cu principiile etice și cu politica sa de sponsorizare, Banca nu face contribuții politice directe sau indirecte, nu acordă sponsorizări în bani sau în natură (in-kind) partidelor politice sau politicienilor.

Comportamentul anticoncurențial

Banca respectă regulile concurenței loiale și normele care guvernează comportamentul pieței la nivel național și internațional, ca premisă importantă pentru dezvoltare sustenabilă.

Drepturile omului

Banca susține protecția drepturilor omului așa cum este definită atât în Convenția Europeană a Drepturilor Omului, cât și în Declarația Universală a Drepturilor Omului. Banca se angajează să nu se implice în afaceri ce nu respectă aceste principii, să nu finanțeze direct sau indirect niciun fel de tranzacții, proiecte sau părți sau să coopereze cu vreun partener de afaceri (client, furnizor) care nu respectă aceste standarde sau sunt suspectați de încălcări ale drepturilor omului.

Ca parte a Grupului Raiffeisen, semnatar al Pactului Global al Națiunilor Unite, ne angajăm să respectăm în mod consecvent cele zece principii de afaceri responsabile, două dintre ele vizând în mod direct respectarea drepturilor fundamentale ale omului: Companiile trebuie să susțină și să respecte protecția drepturilor omului proclamate la nivel internațional și să se asigure că nu sunt complice la cazuri de abuz ale drepturilor omului.

Codul de Conduită reiterează alinierea Băncii la principiile respectării drepturilor omului. Raiffeisen Bank își propune să promoveze în mod activ o cultură a respectării drepturilor omului.

În perioada de raportare s-au desfășurat sesiuni de instruire în acest scop, după cum urmează:

Instruire în direcția respectării drepturilor omului (angajați)	2022	
	Număr	% din total
Angajați care au fost instruiți	4.852	97%
Numărul total de ore de instruire cu privire la politicile și procedurile organizației în domeniul respectării drepturilor omului	10.430	4,4%

1.5. Gestionarea riscurilor

Grupul Raiffeisen abordează riscul într-o manieră prudentă, în concordanță cu obiectivele sale de dezvoltare pe termen lung.

Funcția de management al riscului este independentă de cea comercială și se concentrează asupra administrării și controlului următoarelor riscuri: risc de credit, risc de piață, risc de lichiditate, risc operațional, risc reputațional.

Organul de conducere este responsabil cu implementarea și monitorizarea cadrului de gestionare a riscurilor. În acest scop, acesta a înființat Comitetul de Gestionare a Activelor și Pasivelor (ALCO), Comitetul de Credit, Comitetul de Credite Problematică și Comitetul de Administrare a Riscurilor Semnificative. Acestea raportează Directoratului și sunt responsabile pentru dezvoltarea și monitorizarea politicilor de gestionare a riscului Băncii în ariile specificate.

Politicile de gestionare a riscului ale Raiffeisen Bank sunt stabilite pentru a identifica și analiza riscurile la care este expusă Banca, pentru a stabili limitele adecvate de risc și control și a monitoriza riscurile și

respectarea limitelor de risc. Politicile și sistemul de gestionare a riscurilor sunt revizuite periodic, pentru a reflecta schimbările în condițiile pieței, produselor și serviciilor oferite.

Începând cu ianuarie 2014, ca urmare a emiterii și intrării în vigoare a Directivei UE și a Regulamentului cu privire la implementarea Basel III, Raiffeisen Bank raportează către Banca Națională a României (BNR) Rata privind Efectul de Levier, Rata de Acoperire cu Active Lichide, Rata de Finanțare Stabilă Netă.

De asemenea, Banca a finalizat în 2014 implementarea și raportarea standardelor Autorității Bancare Europene (EBA) cu privire la restructurare și la expunerile neperformante. Din 2015, Banca aplică și reglementările BNR și EBA cu privire la redresare și rezoluție, iar începând cu anul 2018, Banca aplică prevederile IFRS 9.

În contextul actual al unui cadru regulatoriu complex, Banca continuă să depună eforturi pentru adaptarea arhitecturii IT, precum și a politicilor și procedurilor de risc la noile cerințe legislative și la evoluțiile pieței.

Banca este în curs de dezvoltare și implementare a instrumentelor care să permită identificarea, măsurarea și managementul riscului social și de mediu.

Riscul de creditare

Analiza riscului de creditare și funcțiile de evaluare pentru toate segmentele de activitate sunt complet centralizate și constituie în prezent un singur punct de referință pentru întreaga Bancă. Activitatea legată de riscul de creditare este organizată pe linii de industrie și specializată pe segmente de clienți. Astfel, se poate reacționa prompt la orice schimbare majoră în cadrul micro- sau macroeconomic al Raiffeisen Bank sau al clienților.

Începând cu 2009, Banca a implementat un sistem standardizat de avertizare timpurie pentru anumite categorii de clienți non-retail cu credite și pentru clienții retail cu credite.

Sistemul monitorizează lunar portofoliul, identifică semnalele de avertizare și le explică. Pe baza acestor indicatori, portofoliul de clienți este împărțit în categorii distincte de risc și sunt propuse acțiuni/strategii pentru clienții identificați ca fiind problematici.

Raiffeisen Bank a primit aprobarea BNR pentru calcularea cerințelor de capital pentru riscul de credit conform abordării bazate pe modele interne de rating (IRB) începând cu 1 iulie 2009.

În ceea ce privește portofoliul de retail, Raiffeisen Bank a primit aprobarea BNR pentru calcularea cerințelor de capital pentru riscul de credit conform abordării bazate pe modele interne avansate de rating (AIRB) începând cu 1 decembrie 2013.

Riscul de piață

În ceea ce privește riscul de piață, Banca utilizează în prezent abordarea standard pentru calculul cerinței de capital. Managementul riscului de piață se realizează prin intermediul unui sistem de limite de risc de piață și indicatori de avertizare care se aplică expunerilor Băncii la riscul de rată a dobânzii aferent atât portofoliului de tranzacționare, cât și activităților din afara portofoliului de tranzacționare, la riscul valutar și la alte subtipuri de riscuri de piață. Monitorizarea atentă și frecventă a acestor limite și indicatori de avertizare asigură menținerea unui profil de risc de piață prudent pentru Raiffeisen Bank.

Riscul de lichiditate

Directoratul definește strategia administrării riscului de lichiditate în funcție de recomandările făcute de unitățile responsabile de managementul lichidității și al finanțării, în cooperare cu aria responsabilă pentru monitorizarea și controlul riscului de lichiditate.

Principalele instrumente utilizate în managementul și controlul riscului de lichiditate sunt: raportul de tip ecart de lichiditate, scorecard-ul de lichiditate, raportul de lichiditate statutar, sistemul de avertizare timpurie, cerința de acoperire a necesarului de lichiditate (LCR), testarea internă a poziției de lichiditate în condiții de criză.

Riscul operațional

Începând cu 1 ianuarie 2010, Raiffeisen Bank calculează și raportează cerința de capital pentru riscul operațional, utilizând abordarea standard pentru care a primit aprobarea Băncii Naționale a României în noiembrie 2009.

La baza acestei aprobări a stat cadrul de gestionare a riscului operațional creat de Raiffeisen Bank prin implementarea modelului de management al riscului operațional bazat pe trei linii de apărare și prin definirea și folosirea unor instrumente avansate, precum baza de date de incidente operaționale de risc, indicatorii de risc operațional, scenariile de risc, matricea de evaluare a riscurilor. Atât instrumentele, cât și procesul de management al riscului operațional sunt îmbunătățite în mod continuu existând o aliniere cu cadrul de management al riscului operațional la nivelul grupului RBI care utilizează abordarea avansată.

Riscul reputațional

În cadrul Băncii activitatea de administrare a riscului reputațional se desfășoară pe următoarele direcții de acțiune: reglementarea ariei de activitate și identificarea, măsurarea, monitorizarea și managementul riscului reputațional.

În vederea implementării strategiei și obiectivelor privind riscul reputațional, a fost definită Politica de Risc Reputațional, care detaliază liniile directe ale managementului riscului reputațional, precum și instrumentele utilizate pentru monitorizarea, administrarea și controlul acestui risc.

Instrumentele de monitorizare a riscului reputațional implementate sunt:

- indicatori specifici de risc reputațional (ex: indicatori care măsoară percepția și comportamentul clienților – numărul de reclamații; indicatori privind relația cu autoritățile sau indicatori privind percepția publică reflectată în mass-media);
- colectarea și raportarea evenimentelor de risc reputațional care sunt administrate conform mecanismelor și fluxurilor specific;
- evaluarea riscului reputațional prin scenarii de risc;
- evaluarea riscului operațional ca parte a profilului de risc al Băncii.

Riscul reputațional reprezintă o prioritate pentru bancă, de aceea există o preocupare continuă de a aduce îmbunătățiri în special pe zona de creștere a nivelului de conștientizare a riscului reputațional la nivelul tuturor angajaților băncii prin programe specializate de instruire.

2. Responsabilitatea noastră pentru economie

2.1. Analiza de materialitate

Suntem conștienți de rolul pe care îl avem în societate și de responsabilitatea față de clienții și partenerii noștri, astfel, pentru a ne putea măsura contribuția la dezvoltarea durabilă și impactul economic, social și de mediu pe care îl generăm prin activitatea noastră, în fiecare an măsurăm o serie de indicatori nefinanciari specifici activității noastre, pe care îi comunicăm în mod transparent prin intermediul raportului de sustenabilitate.

O etapă esențială pentru stabilirea acestor indicatori o reprezintă procesul de identificare a temelor materiale, adică acele teme care reflectă cel mai semnificativ impact al Băncii din punct de vedere economic, social și de mediu.

Lista temelor potențial materiale a fost stabilită pornind de la o analiză a contextului legislativ actual, a trendurilor și temelor relevante la nivelul sectorului financiar bancar și a altor standarde internaționale de raportare a sustenabilității (SASB).

Pornind de la lista de teme potențial materiale, două chestionare au fost transmise părților implicate în proces, astfel: un chestionar distribuit categoriilor de stakeholderi identificate de echipa Raiffeisen Bank România (analiza externă) și un chestionar distribuit managementului și specialiștilor din cadrul băncii (analiza internă). Chestionarele au avut secțiuni diferite pentru evaluarea dimensiunii impactului pozitiv și a celui negativ. Pentru fiecare temă potențial materială, dimensiunea impactului pozitiv și negativ a putut fi evaluată pe o scară de la 0 la 3 (nu există impact, impact redus, moderat și mare), iar fiecare temă a fost însoțită și de o explicație a formelor posibile de impact. Totodată, respondenții au avut și posibilitatea de a alege opțiunea N/A - nu știu/nu răspund.

Răspunsurile primite au fost centralizate și analizate, astfel au rezultat următoarele teme materiale:

1. Combaterea schimbărilor climatice
2. Consum responsabil de resurse
3. Impact în economia locală
4. Etică și responsabilitate în afaceri
5. Gestionarea riscurilor de mediu, inclusiv cele legate de climă
6. Impactul de mediu prin politica de creditare
7. Digitalizare, securitatea informațiilor și protecția datelor
8. Relația cu furnizorii
9. Mediu de lucru echitabil
10. Incluziune și acces la servicii și produse financiare
11. Transparența în relația cu stakeholderii

- 12. Creditare sustenabilă
- 13. Educație financiară
- 14. Voluntariat și investiții comunitare

2.2.Afilieri

Asociație/ Organizație	Compania deține o funcție în structurile de conducere
Consiliul Patronatelor Bancare din România (CPBR)	Zdenek Romanek, membru al Consiliului Director CPBR
Confederația Patronală Concordia (CPC)	Nu
FINBAN	Nu
Asociația Română a Băncilor (ARB)	Nu
Asociația de Plăți Electronice din România (APERO)	Nu
Asociația Română de Factoring (ARF)	Cristina Kalinov, membru Consiliul Director ARF
Asociația Administratorilor de Fonduri din Romania (AAF)	Nu
Biroul de Credit	Vladimir Nikolov Kalinov, membru în Consiliul Director
TMA România (Turnaround Management Association)	Mircea Busuioceanu, membru fondator
Coaliția pentru Dezvoltarea României (CDR)	Cristian Sporis, membru al Steering Committee CDR
Consiliul Investitorilor Străini (FIC)	Nu
Romanian Business Leaders	Nu
Austrian Business Club Bucharest	Nu
Institutul Aspen România (ASPEN)	Cristian Sporis, membru în Consiliul Director
Consiliul Român pentru Clădiri Verzi (RoGBC)	Nu
Camera de Comerț Româno-Americană (AmCham)	Cristian Sporis, Vice Președinte
Camera de Comerț Româno-Elvețiană (CCER)	Nu
Camera de Comerț Româno-Germană (AHK)	Nu
Camera de Comerț Româno-Olandeză (NRCC)	Nu
Asociația Clubul Economic German (DWK)	Nu
United Way	Vladimir Kalinov, Președinte
Green Revolution	Cristian Sporis, membru în Consiliul Director
Camera de Comerț pentru Diversitate	Alina Rus, membru în Consiliul Director
JA Romania	Bogdan Popa, membru în Consiliul Director
Coaliția România Sustenabilă	Membru

Din 2010, Grupul a aderat la cea mai mare inițiativă din lume în materie de responsabilitate socială și sustenabilitate, Pactul Global al Națiunilor Unite. Astfel, ne-am angajat să respectăm și să promovăm cele zece principii UNGC:

DREPTURILE OMULUI

Principiul 1: Companiile trebuie să susțină și să respecte protecția drepturilor omului proclamate la nivel internațional.

Principiul 2: Companiile trebuie să se asigure că nu sunt complice la cazuri de abuz ale drepturilor omului.

STANDARDELE MUNCII

Principiul 3: Companiile trebuie să încurajeze libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective.

Principiul 4: Companiile trebuie să încurajeze eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie.

Principiul 5: Companiile trebuie să încurajeze abolirea efectivă a muncii copiilor.

Principiul 6: Companiile trebuie să încurajeze eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea locurilor de muncă.

PROTECȚIA MEDIULUI ÎNCONJURĂTOR

Principiul 7: Companiile trebuie să susțină o abordare precaută cu privire la provocările din zona protecției mediului înconjurător.

Principiul 8: Companiile trebuie să desfășoare inițiative pentru promovarea unei responsabilități solide față de protecția mediului înconjurător.

Principiul 9: Companiile trebuie să susțină încurajarea dezvoltării și promovării tehnologiilor prietenoase cu mediul înconjurător.

COMBATEREA CORUPȚIEI

Principiul 10: Companiile trebuie să lupte împotriva tuturor formelor de corupție, inclusiv șantajul și darea sau luarea de mită.

De asemenea, susținem și contribuim la îndeplinirea obiectivelor stabilite prin Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă, adoptată de toate statele membre ale Organizației Națiunilor Unite în 2015, care cuprinde 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD) și 169 de ținte aferente acestora și oferă un plan comun pentru pace și prosperitate pentru oameni și planetă, acum și în viitor.

În ianuarie 2021, Raiffeisen Bank International a devenit semnatar al Principiilor ONU pentru Banking Responsabil, un cadru unic pentru o industrie bancară sustenabilă, dezvoltat printr-un parteneriat între băncile din întreaga lume și Inițiativa Financiară a Organizației Națiunilor Unite pentru Mediu (UNEP FI).

2.3. Creditare sustenabilă

Creditare sustenabilă pentru clienții persoane fizice

Vrem să le oferim clienților noștri persoane fizice produse și servicii responsabile adaptate la nevoile lor, dar care în același timp să aducă o contribuție obiectivului global de tranziție către o economie sustenabilă.

Pe parcursul anului, banca a continuat să investească în procese de creditare mai rapide și mai ușoare, făcând dezvoltări în direcția simplificării și îmbunătățirii experienței clienților. În structura vânzărilor de credite imobiliare, ponderea celor cu dobândă fixă, a ajuns la peste 60%. De asemenea, am venit în întâmpinarea clienților oferindu-le și posibilitatea de modificare a tipului dobânzii din variabilă în fixă pe 5 ani pentru a contracara impactul creșterii indicilor de dobândă.

Strategia noastră de creditare din 2022 a fost în continuare orientată către creditarea responsabilă. Astfel, creditele din categoria Mortgage Green au ajuns la o pondere de peste 50% din volumele creditelor de achiziție locuințe.

În ceea ce privește implicarea Băncii pe partea de sustenabilitate și creditarea responsabilă, strategia noastră este aliniată la cerințele regulatorii specifice UE și, în sprijinul adaptării la schimbările climatice oferim produse de creditare sustenabile (credite verzi). Continuăm să încurajăm clienții să aplice pentru aceste credite verzi și stimulăm acordarea acestor credite prin acordarea lor cu reducere de dobândă, astfel încât să obținem un impact pozitiv și măsurabil asupra mediului.

Creditare sustenabilă pentru clienții persoane juridice

Finanțarea sustenabilă a continuat să fie un aspect cheie în 2022, atât din perspectiva locală a Raiffeisen Bank România, dar și la nivel grupului Raiffeisen Bank International.

În plan local, susținerea și orientarea către finanțarea companiilor și proiectelor sustenabile, dar și spre susținerea proiectelor cu impact social este demonstrată atât prin creșterea volumului finanțărilor sustenabile, precum și prin diversificarea segmentelor adresate, menționând aici tipologii de finanțări noi, cum ar fi cele din aria economiei circulare, transport ecologic și finanțări sociale. În anul 2022, Raiffeisen Bank România a acționat în rol de coordonator de sustenabilitate în două finanțări sindicalizate.

Parte dintre eforturile depuse de Raiffeisen Bank România pentru creșterea finanțărilor sustenabile se materializează în acțiuni menite să crească gradul de recunoaștere și notorietate în piață a conceptului de sustenabilitate. Prin urmare, am organizat evenimente pe tema principiilor ESG și am inițiat discuții cu clienții noștri, în scopul identificării oportunităților generate de procesul de transformare a economiei românești către o economie sustenabilă și pentru a identifica potențiale riscuri de tranziție cuprinse în această perioadă.

Totodată, o parte dintre clienți au fost rugați să completeze chestionare ESG în scopul colectării informațiilor cantitative și calitative de la nivelul pieței. Cu acest prilej am discutat cu clienții noștri despre dificultățile pe care calculul datelor cu relevanță în zona de sustenabilitate îl ridică, ca de exemplu calcul emisiilor de gaze de seră alocate pe Scop 1, 2 sau 3, și care sunt principalele impedimente în livrarea acestor date. Considerăm că un aspect cheie, atât pentru anul 2022, dar și pentru anii următori, o reprezintă

disponibilitatea datelor ESG, cu atât mai mult cu cât nevoia acestor date este generată de evoluții de reglementare la nivel european sau local și de piață.

Dacă în anul 2021, Grupul RBI a devenit semnatar oficial al Principiilor ONU pentru o activitate bancară responsabilă, în luna septembrie a anului 2022 Grupul RBI reafirmă angajamentul pentru sustenabilitate prin setarea obiectivelor de reducere a emisiilor proprii aprobate de inițiativa Science Based Targets. Prin urmare, aceste obiective sunt recunoscute ca fiind în concordanță cu nivelurile necesare pentru îndeplinirea țintelor Acordului de la Paris. Inițiativa Science Based Targets (SBTi) este o colaborare între CDP, Global Compact al Națiunilor Unite, World Resources Institute (WRI) și World Wide Fund for Nature (WWF). SBTi definește și promovează cele mai bune practici în stabilirea obiectivelor bazate pe știință și evaluează în mod independent obiectivele companiilor.

În scopul identificării tranzacțiilor sustenabile, a fost completat și dezvoltat suplimentar regulamentul RBI ESG Rulebook. Ghidul intern acoperă ambele dimensiuni – client și tranzacție comercială și pune accent pe definirea corectă și coerentă a fenomenului de Greenwashing, în scopul evitării acestuia.

Condițiile și fluxul de încadrare au fost realizate pe baza regulilor RBI (RBI ESG Rulebook – Regulamentul ESG al Raiffeisen Bank International) și pe baza Procedurii de lucru a aplicațiilor de credit pentru corporații.

În perioada de raportare, Raiffeisen Bank a publicat primul sau Raport pentru Obligațiunile Verzi, emise în 2021 și Cadrul pentru Obligațiuni Sustenabile, prin care banca alocă fonduri atrase prin emisiuni de obligațiuni sustenabile, verzi sau sociale, către proiecte durabile, aliniate strategiei sale de sustenabilitate - clădiri verzi, proiecte de energie regenerabilă, de eficiență energetică, transport și agricultură ecologică, proiecte de prevenire și control al poluării, economie circulară, administrarea durabilă a resurselor de apă, dar și proiecte sociale – acces la servicii esențiale de sănătate, educație și infrastructură, locuințe accesibile și finanțarea întreprinderilor mici și mijlocii din regiuni subdezvoltate la nivel național.

Cadrul pentru Obligațiuni Sustenabile a fost evaluat de către agenția de rating ESG (Environment, Social and Governance), Sustainalytics, care a confirmat credibilitatea și impactul pozitiv asupra mediului al proiectelor eligibile definite în Cadru, precum și alinierea sa cu cele mai ridicate standarde de piață (Principiile ICMA pentru obligațiuni sustenabile, verzi și sociale).

Astfel, Cadrul pentru Obligațiuni Sustenabile contribuie la atingerea a 7 dintre Obiectivele de Dezvoltare Durabilă stabilite de Organizația Națiunilor Unite (ONU):

SDG 2 – Foamete „Zero”

SDG 7 – Energie curată și la preturi accesibile

SDG 8 – Munca decentă și creștere economică

SDG 9 – Industrie, inovație și infrastructură

SDG 11 – Orașe și comunități durabile

SDG 12 – Consum și producție responsabile

SDG 13 – Acțiune climatică

SDG 15 – Viata terestră

2.4. Securitatea informației

Siguranța tranzacțiilor reprezintă pentru Raiffeisen Bank o prioritate maximă, pentru că ne dorim să le oferim clienților încrederea de a face tranzacții inclusiv noaptea sau în weekend și acces la informațiile private despre conturile personale oricând și de oriunde din lume.

Respectăm cu strictețe atât reglementările naționale referitoare la securitatea informațiilor, cât și cadrele legislative europene.

Pentru a oferi clienților noștri accesul la produse și servicii financiar-bancare în condiții de maximă siguranță, implementăm constant măsuri pentru a-i proteja împotriva oricăror forme de atacuri cibernetice.

Comunicăm constant către clienți informații care să îi ajute să se protejeze împotriva riscurilor existente, mai ales atunci când utilizează serviciile de banking digitale, aceștia având la dispoziție pe pagina de internet a Băncii, o secțiune dedicată ce prezintă măsurile pe care le luăm pentru siguranța tranzacțiilor lor, dar și pașii de urmat și sfaturi utile pentru:

- [Cumpărături online în siguranță](#)
- [Tranzacții online în siguranță](#)
- [Tranzacții de pe telefon în siguranță](#)
- [Evitarea fraudelor online](#)

Protecția datelor cu caracter personal

Protecția datelor cu caracter personal reprezintă o preocupare continuă pentru Raiffeisen Bank România. Banca pune accent pe implementarea măsurilor necesare de protecție a informațiilor, atât prin mijloace tehnice, cât și prin controale administrative bazate pe cele mai bune practici din domeniu. Scopul acestor demersuri îl reprezintă dorința de îmbunătățire continuă în domeniul siguranței datelor și a serviciilor oferite clienților. La nivelul companiei, există politici și proceduri interne care reglementează modul în care confidențialitatea și securitatea datelor oricărei persoane fizice vizate sunt asigurate.

Pentru asigurarea respectării legislației aplicabile, Banca a desemnat un Ofițer pentru protecția datelor cu caracter personal (Data Protection Officer - „DPO”), instituind obligația consultării acestuia pentru toate aspectele care vizează protecția datelor personale, printre care:

- avizarea normelor și procedurilor interne, inclusiv a oricărei modificări cu impact în domeniul prelucrării și protecției datelor personale,
- conceperea unor noi fluxuri/procese/servicii sau produse bancare/operațiuni care implică prelucrarea și protecția datelor personale,
- asigurarea respectării cererilor de exercitare a drepturilor persoanelor fizice vizate și/ sau a reclamațiilor pe tema modului în care Banca respectă prevederile legale în materia protecției datelor personale,
- realizarea oricărei analize de impact în domeniul prelucrării și protecției datelor personale,
- investigarea oricărui incident de securitate cu impact în domeniul prelucrării și protecției datelor personale.

Informații referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal de către Bancă pot fi consultate oricând pe pagina dedicată Politicii noastre privind prelucrarea datelor cu caracter personal și confidențialitatea datelor <https://www.raiffeisen.ro/despre-noi/politica-de-confidentialitate/>, clienții având la dispoziție și posibilitatea de a adresa întrebări DPO-ului, prin transmiterea unui mesaj către dpo@raiffeisen.ro.

Activitățile specifice de control privind protecția datelor personale se desfășoară în concordanță cu prevederile și recomandările incluse în cadrul general de guvernanță a protecției datelor, în conformitate cu reglementările emise de Grup privind strategia și guvernanța datelor personale și are în vedere principii, politici și standarde acceptate la nivelul organizației. Acestea respectă principiile și regulile aplicabile prelucrărilor de date cu caracter personal efectuate de către Raiffeisen Bank, prin stabilirea cerințelor ce trebuie respectate de către angajații Raiffeisen Bank atunci când prelucrează date cu caracter personal în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (inclusiv în contextul activităților de resurse umane).

În 2022, au fost identificate 42 de incidente de cazuri ale unor dezvoltări neautorizate a unor date cu caracter personal, care au fost generate de erori operaționale privind transmiterea unor date personale și/sau realizării unor operațiuni de prelucrare a datelor personale fără informarea și/sau acordul prealabil expres al persoanelor fizice vizate.

3. Responsabilitatea noastră față de societate

3.1 Mediu de lucru echitabil

Prin politicile și programele noastre de resurse umane, precum recrutarea, remunerarea, retenția, diversitatea și incluziunea, egalitatea de șanse, combaterea discriminării și drepturile omului, training-ul și dezvoltarea profesională, garantarea dreptului la libertate de asociere și negociere colectivă sau normele privind sănătatea și siguranța angajaților, creăm un mediu de lucru echitabil, unde toți angajații noștri se pot simți apreciați și respectați. Astfel de politici au impact nu doar asupra bunăstării angajaților, ci și asupra întregii societăți și performanței companiei.

Ne dorim ca angajații noștri să se simtă bine și să fie mulțumiți, astfel încât noi, ca organizație, să putem oferi clienților cea mai bună expertiză financiară și soluții digitale de top.

De aceea, am integrat filosofia "people come first" în activitatea noastră de zi cu zi, cu rezultate vizibile în indicatorii măsurați: **satisfacția la locul de muncă a angajaților** a crescut de la 76%, anul trecut, la 80% în 2022, iar **eNPS** a înregistrat o creștere semnificativă, de la 71% la 80%. Preocuparea băncii față de angajați este apreciată, indicatorul Grijă & Preocupare (Care & Concern) a crescut de la 75% la 79%, iar Starea de bine (Wellbeing) a crescut de la 72% la 79% (angajații apreciază că își desfășoară activitatea în contextul unui echilibru între viața profesională și viața personală). Procentul acelor care consideră că își valorifică cunoștințele și abilitățile la locul de muncă a crescut de la 86% la 89%.

Suntem mândri de echipa pe care am construit-o în cadrul Raiffeisen Bank România, o echipă dedicată performanței, clienților și comunităților noastre și care urmează valorile și misiunea noastră, responsabilitatea fiind unul dintre principiile noastre fundamentale pentru a face *banking așa cum trebuie*.

În 2022, echipa noastră era formată din 5.000 de angajați, dintre care 75,34% femei, iar vârsta medie era de 36,94 ani.

Clasificarea angajaților, în funcție de norma de lucru			
2022	Bărbați	Femei	Total
Normă întreagă	1.190	3.640	4.830
Normă parțială	43	127	170
Total angajați	1.233	3.767	5.000

Clasificarea angajaților, în funcție de contractul de muncă				
2022	Sedii centrale		Rețea/Agenții	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Permanent	889	1.895	305	1.737
Pe perioadă determinată	30	51	9	84
Total angajați	919	1.946	314	1.821

Număr de angajați din sediile centrale	Număr	Procent din numărul total de angajați
Sky Tower	135	3%
Office Building	1.651	33%
Centrul Operațional Brașov	811	16%
Angajați subordonați administrației centrale localizați în Rețea	268	5%

Fluctuația de personal

Categorie	Angajați noi		Angajați care au plecat din companie	
	Număr	Proporție din totalul angajaților la 31 decembrie 2022	Număr	Proporție din totalul angajaților la 31 decembrie 2022
Gen				
Femei	884	18%	686	14%
Bărbați	339	7%	272	5%
Total	1.223	24%	958	19%
Grupă de vârstă				
<30	761	15%	431	9%
30 - 50	434	9%	433	9%
>50	28	1%	94	2%
Total	1.223	24%	958	19%
Punct de lucru				
Sedii centrale	779	16%	516	10%
Rețea/Agenții	444	9%	442	9%
Total	1.223	24%	958	19%

Datele sunt reprezentative la nivelul României (localizare geografică), iar în calculul fluctuației de personal s-au luat în considerare și plecările involuntare generate de închiderea unor agenții.

Diversitatea și egalitatea de șanse

Prin politica noastră privind diversitatea la locul de muncă ne asigurăm că toți angajații noștri beneficiază de oportunități egale, creând în același timp șanse pentru grupurile care pot fi dezavantajate.

Scopul acestei politici este de a sprijini și de a facilita un mediu de lucru incluziv care să cuprindă tot ceea ce ne face diferiți și recunoaște beneficiile pe care aceste diferențe le aduc, și anume:

- Atragerea, păstrarea și motivarea angajaților din cele mai largi grupuri de talente
- Promovarea culturii care reflectă valorile noastre
- Îmbunătățirea inovației, creativității și stimularea gândirii critice
- Crearea unui mediu de lucru dinamic care conduce la performanță, precum și implicarea și satisfacția crescute ale angajaților

- Îmbunătățirea legăturii dintre angajații noștri și comunitățile pe care le deservim.

Discriminarea și hărțuirea (de exemplu, pe motive de vârstă, etnie, rasă sau culoare, origine națională, religie sau convingeri religioase, opinii politice sau de altă natură, sex, orientare sexuală sau dizabilitate) sunt incompatibile cu menținerea unui mediu de lucru echitabil și integrat, în care angajații pot atinge cele mai înalte niveluri de productivitate individuală și performanță profesională. Nu există loc și nicio scuză pentru nicio formă de discriminare, hărțuire sau intimidare în cadrul Raiffeisen Bank România.

Pentru orice reclamație sau plângere de discriminare, angajații sunt instruiți să folosească salariati.sesizari@raiffeisen.ro.

Promovarea și adoptarea aspectelor privind diversitatea fac parte din responsabilitatea socială a Raiffeisen Bank România. Astfel, am dezvoltat Strategia privind Diversitatea atunci când se selectează membrii Organismelor de Conducere, care ia în considerare aspectele diversității, cunoștințelor și abilităților și experiența candidaților.

Deoarece credem cu tărie că diversitatea joacă un rol important atât în performanța unei companii, cât și pentru bunăstarea întregii societăți, am devenit semnatari ai Cartei Diversității încă din 2018, asumându-ne public respectarea și promovarea valorilor precum egalitatea de șanse, combaterea discriminării și incluziunea socială. Pentru a ne întări angajamentul luat, la finalul anului 2019, în cadrul Raiffeisen România, a fost desemnat un Ofițer pentru Diversitate și Incluziune care are rolul de a transforma viziunea noastră în măsuri concrete.

Diversitatea la nivelul angajaților

2022	Bărbați				Femei			
	Categorie	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50
B-1*	0 0%	20 0,40%	2 0,04%	22 0,44%	0 0%	7 0,14%	12 0,24%	19 0,38%
B-2**	1 0,02%	61 1,22%	7 0,14%	69 1,38%	2 0,04%	59 1,18%	19 0,38%	80 1,60%
Alte poziții de management	8 0,16%	91 1,82%	12 0,24%	111 2,22%	13 0,26%	183 3,66%	65 1,30%	261 5,22%
Specialiști	340 6,80%	592 11,84%	99 1,98%	1.031 20,62%	1.038 20,76%	1.899 37,98%	470 9,40%	3.407 68,14%
Total	349 6,98%	764 15,28%	120 2,40%	1.233 24,66%	1.053 21,06%	2.148 42,96%	566 11,32%	3.767 75,34%

*B-1 (Board-1) reprezintă primul nivel de management, după top-management/Directorat.

**B-2 (Board-2) reprezintă al doilea nivel de management, după top-management/Directorat

Notă: ratele au fost calculate raportat la numărul total de angajați

În 2022, 52% dintre pozițiile de management (B-1 și B-2) din cadrul Raiffeisen Bank România erau ocupate de femei.

Număr de angajați cu dizabilități								
Categorie	2022		2021		2020		2019	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
Specialiști	7	16	6	14	5	16	12	13
Alte poziții de management	1	1	1	1	-	-	-	-
Total	8	17	7	15	5	16	12	13

Sănătate și securitate în muncă

La nivelul organizației, sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale (SSM) se realizează prin evaluarea conformității activității de SSM și anume prin implicarea conducerii și consultarea salariaților, prin strategia, planurile și procedurile privind SSM.

Preocuparea continuă pentru Sănătate și Securitatea în Muncă, corelată cu strategia noastră de digitalizare, ne-a ghidat spre **automatizarea procesului de instruire/ testare SSM** și semnarea electronică a fișelor de instruire.

Managementul SSM a fost implementat conform Legii Sănătății și Securității nr. 319/2006 și a Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor legale prin Hotărârea de Guvern nr. 1425/2006.

În cadrul Raiffeisen Bank, există Serviciul Intern de Sănătate și Securitate în Muncă (SSM), care are ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, păstrarea sănătății angajaților sau a altor persoane participante la procesul de muncă.

Responsabilitățile serviciului:

1. organizează și desfășoară activitatea de securitate și sănătate în muncă;
2. elaborează și efectuează instruirea introductiv-generală/periodică pentru salariații Băncii;
3. identifică riscurile de accidentare în muncă și de îmbolnăviri profesionale la locul de muncă și propune măsuri de evaluare a acestora (cu ajutorul Medicului de Medicina Muncii și al furnizorilor de servicii medicale);
4. ține evidența accidentelor de muncă din unitățile Băncii, precum și a îmbolnăvirilor profesionale;
5. colaborează la cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă la Inspectoratele Teritoriale de Muncă și la Inspekția Muncii;
6. întocmește documentația pentru respectarea legislației și a normelor privitoare la protecția maternității;
7. colaborează la elaborarea de norme, proceduri, regulamente și instrucțiuni în domeniul securității și sănătății în muncă și organizează cursuri de prim ajutor/cursuri de conducere defensivă.

8. analizează și evaluează riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională. Aceasta reprezintă o etapă determinantă a procesului general de management al SSM cu referire la strategia de selecție a măsurilor de securitate adecvate, vizând prevenirea intrinsecă, alegerea măsurilor de protecție optime și furnizarea informațiilor referitoare la riscuri. Accesul la informații se face prin Platforma digitala SSM în vederea Instruirii și testării în domeniul SSM.

Toți angajații sunt instruiți și au obligația să își desfășoare activitatea în așa fel încât să nu se expună la pericole de accidentare sau îmbolnăvire profesională, atât pe ei, cât nici pe celelalte persoane participante la procesul de muncă. La constatarea stării de pericol grav și iminent de accidentare au obligația următoarelor măsuri de securitate:

- a. oprirea echipamentului de muncă și/ sau activității;
- b. evacuarea personalului din zona periculoasă;
- c. anunțarea serviciilor specializate și a conducătorilor ierarhici

Asigurarea accesului la informații și comunicarea informațiilor relevante cu privire la sănătatea și securitatea angajaților la locul de muncă se realizează prin intermediul Intranetului Băncii/Divizia – Președinte-Echipe SSM, cât și semestrial prin Platforma digitală SSM în baza tematicilor stabilite.

Angajații pot raporta situațiile periculoase cu privire la siguranța lor la locul de muncă la adresa dedicată: protectia.muncii@raiffeisen.ro.

În cadrul organizației a fost înființat Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă (CSSM) format din opt reprezentanți ai angajaților și opt reprezentanți ai angajatorului. Comitetul se reunește trimestrial și ori de câte ori este necesar. La întrunirile CSSM sunt convocați să participe angajații desemnați, reprezentanții serviciului intern de prevenire și protecție și reprezentanții angajaților. De asemenea, sunt invitați să participe și inspectorii de muncă. Președintele și secretarul CSSM, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, stabilesc ordinea de zi a fiecărei întruniri și o transmit membrilor comitetului, Inspectoratului Teritorial de Muncă cu cel puțin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

Riscurile organizației sunt identificate prin metoda Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Protecția Muncii (I.N.C.D.P.M), metoda de evaluare a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională. Modelul elaborat în cadrul I.N.C.D.P.M, abordează sistematic cauzalitatea acestor evenimente, permite elaborarea unui instrument pragmatic pentru identificarea tuturor factorilor de risc dintr-un sistem.

În general, accidentele de muncă se întâmplă cel mai frecvent din neatenție, când angajații vin sau pleacă de la birou: pe trecerile de pietoni, în trafic, când folosesc mijloacele de transport în comun sau în clădirile de birouri din cauza podelelor alunecoase sau coborârii pe scări.

În 2022, Raiffeisen Bank România a înregistrat două accidente de muncă cu incapacitate de muncă mai mare de 3 zile, trei accidente ușoare, fără incapacitate de muncă sau concediu medical și zero decese.

Cele trei evenimente fără incapacitate de muncă sunt încadrate ca accidente ușoare, conform avizelor de la Inspectoratele Teritoriale de Muncă și nu se declară/ înregistrează de RBRO, conf HG 1425/2006

Accidente de muncă 2022	Număr	
	Bărbați	Femei
Decese cauzate de accidente de muncă	0	0
Incidente cu probabilitate ridicată de a cauza răniri grave (ex. explozii, accidente rutiere etc)	0	1
Persoane care au fost implicate în accidente de muncă	0	2

În informațiile prezentate, au fost luate în calcul doar datele privind angajații Băncii. În prezent, Banca nu monitorizează aspecte legate de securitate și sănătate în muncă la nivelul contractorilor care își desfășoară activitatea în sediile/agențiile companiei.

Politica de remunerare și beneficii

Sistemul de remunerare al Raiffeisen Bank S.A. promovează un management corect și eficient al riscului și nu încurajează asumarea de riscuri ce depășesc nivelurile tolerate. Acesta este în linie cu strategia de business, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale Băncii și încorporează măsuri pentru evitarea conflictului de interese.

Politicile de remunerare ale Raiffeisen Bank S.A. sunt aprobate de către Consiliul de Supraveghere al Băncii, prin Comitetul de Remunerare.

Sistemul de compensare în Raiffeisen Bank S.A. este guvernat de următoarele principii:

1. Sistemul de compensare sprijină strategia de business și obiectivele pe termen lung ale companiei, interesele și valorile, prin utilizarea setului de indicatori de performanță al RBI și a competențelor culturale cheie.
2. Principiile de compensare încorporează măsuri pentru evitarea conflictului de interese.
3. Politica și principiile de compensare sunt în concordanță și promovează practici solide și eficiente de management al riscului și evită plata variabilă pentru asumarea riscului ce depășește nivelul tolerat pentru instituție, prin indicatori de performanță și management de procese (ex: procesul de management al performanței, comitete de risc).
4. Compensarea este bazată pe o structură funcțională și este legată de performanță. În plus, reguli speciale se aplică pentru personalul a cărui activitate profesională are un impact material asupra profilului de risc.
5. Compensarea este competitivă, sustenabilă și rezonabilă și este definită în acord cu valoarea relativă muncii, pieței și practicii.

6. Compensarea fixă este principial definită în acord cu condițiile pieței.
7. Structura compensării (proporția plății variabile relativ la compensarea fixă) este echilibrată, ceea ce permite fiecărui angajat un nivel adecvat al remunerației, bazat pe salariul fix.
8. Toate programele de plată variabilă includ niveluri minime de performanță și praguri maxime de plată.
9. Performanța individuală este produsul rezultatelor obținute și al comportamentelor/ competențelor bazate pe măsuri cantitative și calitative și este evaluată în cadrul procesului de evaluare a performanței și luând în considerare criteriile financiare și non-financiare.
10. Personalul angajat în funcții de control este compensat independent de unitatea de business pe care o supraveghează, are autoritatea adecvată, iar remunerația acestor angajați este determinată pe baza realizării obiectivelor proprii, neținând cont de rezultatele zonei pe care o monitorizează. Structura de remunerație fixă și variabilă trebuie să fie în favoarea remunerației fixe.

Dacă unui angajat i se acordă compensare variabilă, aceasta se face pentru performanța măsurată. Performanța se traduce în rezultate și comportamente: „ce” și „cum”, conform sistemului de management al performanței. Așadar, toate schemele de compensare variabilă sunt legate de managementul performanței sau un sistem comparativ de setare a țintelor.

În aria de **beneficii**, am dorit ca fiecare coleg să poată să își aleagă pachetul de beneficii potrivit nevoilor sale, conștientizând în același timp și investiția. De aceea, am implementat un sistem flexibil și transparent ce permite angajaților să facă propriile alegeri în ceea ce privește elementele pachetului de beneficii oferit de bancă: abonamente medicale, tichete de masă, Pilonul III de pensie, tichete de vacanță și culturale, vouchere, cursuri și programe de dezvoltare, sport și multe altele. Modificarea a fost primită foarte bine în rândul angajaților, nivelul măsurat de satisfacție al acestora fiind de 4,42 din 5.

Valoarea salariului mediu comparativ cu salariul la nivel național	2022		2021		2020		2019	
	Medie salarii angajați comparat cu salariul mediu (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul minim (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul mediu (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul minim (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul mediu (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul minim (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul mediu (%)	Medie salarii angajați comparat cu salariul minim (%)
Salariul mediu al angajaților	133	370	133	367	146	355	149	370
Salariul mediu al angajaților juniori: București	154	430	143	392	111	271	115	286
Salariul mediu al angajaților juniori: în afara Bucureștiului	100	228	100	276	103	250	107	265

Atât angajații cu normă întreagă, cât și cei cu jumătate de normă beneficiază de aceleași beneficii, reglementate prin Politica de Remunerare și Contractul Colectiv de Muncă.

Toți angajații Băncii (100%) beneficiază de prevederile Contractului Colectiv de Muncă.

Valoarea pachetului de beneficii ca % din salariu	2022	2021	2020	2019
Specialiști	6,8	6,8	6,3	6,3
Management	3,5	3,5	3,3	3,3
Top Management	1,4	1,4	1,1	1,1

Concediu parental

Concediu pentru creșterea copilului	2022		2021		2020		2019	
	B	F	B	F	B	F	B	F
Total număr de zile luate*	215	23.215	954	27.591	762	22.670	430	22.085
Nr. de angajați cu drept la concediu de creștere copil conform legislației în vigoare	1.233	3.767	1.157	3.534	1.227	3.661	1221	3.744
Nr. de angajați cu drept la concediu de creștere copil	10	507	14	521	16	511	48	586
Nr. de angajați care au luat concediu de creștere copil	3	413	7	416	6	398	6	420
Nr. de angajați care s-au întors la muncă după încheierea concediului de creștere copil**	7	126	4	121	3	153	0	158
Nr. de angajați care s-au întors la muncă după încheierea concediului de creștere copil și care erau încă angajați la 12 luni după ce au revenit la muncă	3	109	4	121	1	151	0	134
Rata de revenire la locul de muncă	100%	75%	0%	75%	0%	74,83%	0%	84,00%
Retenția***	43%	87%	100%	100%	33%	98,69%	0%	85,00%

*Nr. de zile de concediu pentru creștere copil luat în 2022 de cei care și-au început concediul în anul respectiv.

**Nr. de angajați care și-au început concediul în 2022 și în anii anteriori și s-au întors la muncă.

*** Retenția se calculează ca raport între nr. de angajați care s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental și erau încă angajați după 12 luni de la revenire și nr. de angajați care s-au întors la locul de muncă după terminarea concediului parental.

Dezvoltare profesională

Instruirea și dezvoltarea angajaților este una dintre direcțiile strategice de resurse umane prin intermediul căreia Raiffeisen Bank își propune să contribuie direct la performanța individuală a angajaților, a echipei și, implicit, la performanța organizației.

În cursul anului 2022, 4360 colegi au participat la cel puțin un curs de pregătire profesională, numărul mediu de zile de training per angajat fiind de 5,07.

În 2022, instruirea angajaților s-a făcut în mediul online, prin webinarii, dar și în format fizic, prin cursuri susținute la sală, atât de furnizori externi, cât și de traineri interni ai Băncii. Am derulat programe de dezvoltare derivate din strategia organizației și aliniate culturii organizaționale. Acestea au urmărit consolidarea atât a competențelor funcționale, cât și a celor de leadership ale angajaților, precum și creșterea gradului de implicare al acestora. Programele susținute s-au adresat tuturor angajaților din organizație, atât celor din segmentele de business, cât și celor din zonele de suport, pentru a crește competențele profesionale ale întregii echipe Raiffeisen Bank.

Canalele și instrumentele de învățare și dezvoltare pe care le-am pus la dispoziția angajaților sunt variate: de la cursuri tehnice și programe transversale de dezvoltare a competențelor la certificări, conferințe sau workshop-uri, în dezvoltarea și livrarea programelor am urmărit să susținem și să înlesnim procesul de învățare și educare a angajaților, oferind conținut de calitate și abordând metode moderne. Am continuat optimizarea metodelor de predare și a tehnologiilor de suport: învățare experiențială, platforme interactive și tehnici de gamification.

O importantă resursă de dezvoltare și învățare continuă este platforma eLearning EasyClass. Conținutul celor două categorii deja existente, Academia Digitală și Academia Mortgage, a fost actualizat și îmbogățit cu materiale noi, cu focus pe diversificarea de conținut dedicat formării și îmbunătățirii nivelului de cunoștințe pentru consilierea cât mai adecvată a clienților noștri.

Academia digitală este adresat colegilor din agenții, în care au oricând la îndemână conținut relevant despre produsele și serviciile disponibile prin canale digitale. Astfel, îi pot ghida cât mai bine pe clienți în accesarea și utilizarea lor, facilitând tranziția către un banking digital. Un număr de 2.071 colegi au accesat și parcurs modulele disponibile în cadrul acestui program.

Academia Mortgage se adresează tot colegilor din agenții și include informațiile de ajutor în înțelegerea produselor de creditare și consilierea clienților în accesarea acestor produse. Un număr de 1.074 colegi au beneficiat de acest program în 2022.

În ceea ce privește rețeaua de unități, programul de formare Școala Raiffeisen a continuat în varianta online și în format fizic. Cele trei module ale programului se adresează atât colegilor nou-angajați, cât și celor cu experiență. Includ cursuri de inițiere în activitatea companiei, de înțelegere a produselor, operațiunilor, creditării și relaționării cu clienții. Presupun utilizarea unor multiple metode de învățare, adaptate contextului actual de business și în pas cu noile tendințe și tehnologii. Programa de cursuri adresată colegilor din rețeaua de agenții este configurată în funcție de specificul fiecărui rol din agenție. În 2022, au fost organizate **230** de sesiuni în cadrul acestui program, iar numărul de participări a fost **3.637**.

Pentru angajații din administrația centrală, am continuat programele de dezvoltare a competențelor profesionale și de leadership. În 2022, a continuat programul **Leadershift**, adresat tuturor managerilor, atât celor noi, cât și celor deja existenți care nu au trecut anterior printr-un modul de leadership. Programul oferă managerilor instrumentele potrivite pentru a sprijini, din acest rol, dezvoltarea oamenilor cu care lucrează și a echipelor pe care le coordonează.

Am continuat programul Banking University, derularea acestuia făcându-se online și la sală. Colegii noștri experți în diferite domenii legate de activitatea bancară au susținut cursuri pentru alți colegi interesați să evolueze profesional, împărtășind astfel cunoștințe practice cu grad ridicat de aplicabilitate. Printre sesiunile desfășurate în cadrul Banking University s-au numărat și tematici noi: Introduction to Power Query, Riscul Operațional pe înțelesul tuturor, Jira – an adaptive tool for adaptive teams, Real Estate, Noțiuni introductive în Cloud, Prețul banilor, Access, Qlik – Soluții avansate pentru business, Facilitatea întâlnirilor online, Utilizarea generală a tool-urilor Qlik Sense și Qlik View, Leadership Situațional, Vino cu

noi să dăm click pe Qlik. În 2022, **57** colegi au susținut webinarii din postura de lector și/sau au dezvoltat cursuri pentru secțiunea Banking University din platforma EasyClass. Cursurile au înregistrat **1.151** pparticipări, la una sau mai multe dintre cele **90** de sesiuni susținute pe parcursul anului.

Raiffeisen Bank a continuat online programul de well-being RStyle, cu scopul de a încuraja un echilibru optim între viața profesională și cea personală a angajaților. Programul s-a derulat în 2022, în jurul a doi piloni, respectiv RBody și EmotionR, iar evenimentele au avut tematici variate – sport, nutriție, sănătate, dezvoltare personală, parenting – și s-au bucurat de aceeași apreciere ca în anii anteriori, având peste **7.500** participări.

Printre inițiativele continuate în 2022, este de menționat și programul de dezvoltare **IMM Ready**, adresat colegilor din linia de business IMM. Programul abordează pregătirea acestora din perspectiva preocupărilor și așteptărilor antreprenorilor din România.

O inițiativă nouă, lansată în 2022 este **Learning Journey**. Obiectivul este de a aduce claritate și a ghida progresiv procesele de învățare, pe direcții strategice ale organizației. Fie că au impact în activitatea și dezvoltarea imediată a abilităților și cunoștințelor colegilor, fie în perspectivă, managerii pot utiliza aceste "ghiduri" în discuțiile cu membrii echipelor, referitoare la obiectivele individuale de învățare. În acest moment sunt disponibile Learning journeys pe capacități, cum ar fi User Experience, Data, Advanced analytics, DevOps, Product Management, Agile, Cloud infrastructure, Integration management.

Numărul mediu de ore de formare profesională pe an per angajat, în funcție de categorie						
	2022		2021		2020	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
B-1*	51,71	35,72	54,68	66,80	59,91	55,55
B-2**	20,06	21,02	37,86	42,59	39,97	39,96
Alte poziții de management	39,48	37,91	40,41	50,14	23,34	27,98
Specialiști	36,53	53,20	40,46	61,38	33,94	53,54
Total	36,49	51,46	40,58	60,26	33,37	50,95

Exemple de sesiuni de formare profesională oferite angajaților, în funcție de tema sesiunii (în ore)	2022
MIFID	24.382
Sales Skills	13.728
Mortgage academy	8.650
Codul de conduita	9.323
Academia Digitala	14.779
Udemy	4.684
Total ore	75.546

Modul de muncă hibrid, cu o componentă de adaptare în funcție de specificul locului de muncă și cu un minim de zile lucrate pe săptămână îmbrățișat de colegi, specific la nivelul sediului central și al Centrului Operațional Brașov, programul constând în prezența fizică la birou minim o zi pe săptămână, restul zilelor în afara biroului, au creat percepția de beneficiu competitiv, cu reflectare în starea de bine a angajaților, aspect punctat pozitiv în procesele de atragere de candidați și în nivelul de angajament.

Toate spațiile Raiffeisen Bank au fost certificate ca prezentând siguranță din punctul de vedere al riscului de infectare și răspândire a COVID-19. Am obținut anul trecut certificarea „Safety in Place”, pentru prevenirea și controlul răspândirii infecțiilor cu agenți biologici, certificare bazată pe cele mai recente reglementări ale OMS și ale autorităților naționale competente, precum și pe orientările, liniile directoare și bunele practici formulate de specialiști.

Parteneriatul Resurse Umane – Business

Managementul Performanței

Dialogurile de performanță au continuat și în 2022, angajații având suportul instrumentelor de monitorizare Obiective și Rezultate Cheie.

În noul proiect de „agilizare” a rețelei de unități retail / introducere a conceptelor agile în rețeaua retail, s-a pus accent pe subiectul dialogurilor de dezvoltare, integrate în managementul performanței.

Optimizarea rețelei de retail

O abordare nouă pentru domeniul bancar a fost introducerea conceptelor de AGILE în rețeaua de retail. Implementarea a vizat crearea unui mediu adaptiv, urmare a transformărilor implementate în structura rețelei, prin „**clusterele de independență**” - **echipele autonome cu autogovernare crescută, capabile de auto-organizare, unde vedem din ce în ce mai des efectele unui mod de gândire orientat către binele comun**, si nu doar către cel individual, unde funcționează **un sistem care facilitează procesele de comunicare și transmiterea continuă a feedback-ului**, atât pe orizontală, cât și pe verticală, comparativ cu unul conservator, de tip „waterfall”.

Evaluarea performanței și planul de dezvoltare a carierei în 2022				
	Bărbați		Femei	
	Nr.	%	Nr.	%
B-1*	22	100	19	100
B-2**	69	100	80	100
Alte poziții de management	111	100	261	100
Specialiști	1.031	100	3.407	100
Total	1.233	100	3.767	100

*B-1 (Board-1) reprezintă primul nivel de management, după top-management/ Directorat.

**B-2 (Board-2) reprezintă al doilea nivel de management, după top-management/Directorat

Recrutare

Echipa de recrutare a finalizat 1.738 recrutări și selecții în anul 2022, prin identificarea candidaților potriviți, atât în interiorul organizației, cât și în exteriorul acesteia.

Angajați în poziții de senior management recrutați din comunitățile locale	Număr	%
	41	100

Management superior = pozițiile din categoria Board-1, persoane care raportează direct membrilor Directoratului (top management).

Comunitatea locală = România (persoane născute în România sau persoane cu cetățenie Română)

Localizarea operațiunilor semnificative = toate operațiunile Băncii din România.

Programe de atragere a tinerelor talente

În 2022, s-au derulat 3 programe de management trainee în următoarele zone de activitate: Controlling & BI, IT (Dezvoltare și Producție) și Data science. Aceste programe de internship au fost destinate cooptării de talente și formării de competențe. Candidații au fost studenți la început de drum, viitori specialiști în tehnologie pentru întreprinderi și nu numai, din cadrul Diviziei IT.

În urma procesului de recrutare și selecție, participanții au fost selectați în număr de:

- 5 în departamentele BO și Controlling
- 13 în departamentul IT
- 5 în departamentul Advanced Analytics

Procesul lor de formare a constat atât în alocarea unui buddy (coleg care îi îndrumă în activitate), sesiuni de training (de la furnizorii de servicii), cât și într-un proiect de echipă, prin intermediul căruia tinerii au avut ocazia să aplice noțiunile acumulate în program (learning by doing).

Programele de management trainee, cu alocare în diferite direcții din Bancă, inclusiv în arii non-IT, au fost implementate în 2022 pentru a sprijini business-ul cu resurse formate în anumite specialități, care să poată fi transferate în echipele aferente atunci când apar oportunități. Înțelegerea culturii, a domeniului, implicarea în proiecte le-au asigurat o integrare rapidă noilor colegi, precum și posibilitatea de a avea un input relevant, atât pe parcursul procesului de învățare, cât și, ulterior, după transferul pe posturi specializate.

Am continuat stagiile de practică derulate la nivelul Administrației Centrale. Acestea sunt adresate studenților sau masteranzilor care vor să se familiarizeze cu spiritul și cultura unei organizații multinaționale. Pe parcursul unui stagiu de practică, tinerilor le sunt prezentate fluxurile de activități din cadrul unei entități bancare.

Employee Opinion Survey 2022

Banca a desfășurat în 2022 o nouă ediție anuală a studiului de cercetare a nivelului de angajament și de eficiență, EOS. Acesta se desfășoară în colaborare cu compania agreată la nivel de Grup, prin intermediul unei platforme pe care o putem accesa direct și în care putem creiona studiul ca administratori. Cu ajutorul acestui studiu, înțelegem factorii care influențează cei doi piloni importanți pentru organizația noastră (angajament și eficiență). Pe lângă întrebările standard, agreate la nivel de Grup, am continuat, și anul acesta, cu secțiunea de întrebări suplimentare, special creată pentru măsurarea percepției privind inițiativa strategice.

3.2 Voluntariat și investiții comunitare

Raiffeisen Bank înțelege prin sponsorizare o investiție comunitară, astfel aceasta trebuie să se alinieze la următoarele 3 principii:

- sunt investiții inteligente (SMART): specifice, măsurabile, realiste, relevante, încadrate în timp
- sunt proiecte care reprezintă modele de urmat
- sunt proiecte care au un impact pozitiv în calitatea vieții beneficiarilor.

Politica noastră de sponsorizare își propune:

- Ca domeniul educației să beneficieze de cea mai mare pondere a bugetului de investiții comunitare
- Să ofere suport în creșterea capacității de fundraising și de implementare de proiecte de impact a partenerilor comunitari ai companiei
- Să implice angajații Raiffeisen Bank în acțiuni de voluntariat în proiectele comunitare sprijinite de Bancă

Anul 2022 a început cu multă speranță din partea tuturor, ne plănuiam un an de refacere după doi ani dificili de pandemie. Însă o nouă criză s-a declanșat chiar la granițele țării noastre, fapt ce a dus la nevoia

de a reacționa de urgență pentru a veni în sprijinul refugiaților ce aveau nevoie urgentă de sprijin. Ne-am mobilizat la rândul nostru, alături de mulți români, pentru a întinde o mână de ajutor ucrainenilor care au fugit din calea războiului. Alături de aceste inițiative am continuat programele strategice.

Educația rămâne principalul domeniu pe care îl susținem. Ocupă 40% din bugetul de investiții comunitare al Băncii, cea mai mare pondere dintre domeniile susținute. Sprijinim programe de educație financiară pentru copii și tineri, programe de acces la educație și de prevenție a abandonului școlar pentru copii din medii defavorizate și programe de educație profesională, antreprenorială și de leadership pentru elevi, studenți și absolvenți.

Ne menținem rolul de partener al domeniului cultural, în continuare afectat de restricțiile impuse de pandemie. Arta este unul dintre principalele canale care contribuie la formarea conștiinței publice și la menținerea comunităților apropiate.

Prin proiectele de ecologie urbane și protecție a mediului pe care le derulăm încercăm să completăm eforturile de a construi comunități sănătoase și curate.

Promovarea sportului ca stil de viață sănătos rămâne una dintre direcțiile strategice de investiții comunitare ale Raiffeisen Bank, iar anul 2022 ne-a oferit bucuria de a face sport împreună: mii de alergători au luat startul la ediția 2022 a Raiffeisen Bank Bucharest Marathon.

Principalele rezultate ale anului 2022 sunt:

- Valoare totală a investițiilor raportate cu sprijinul metodologiei LBG s-a apropiat de valoarea de 1,382 milioane de euro, în scădere cu 25% față de anul precedent;
- ONG-urile au continuat să fie principalii parteneri comunitari, dar am venit și în sprijinul instituțiilor de învățământ;
- Concursul de granturi Raiffeisen Comunități a oferit în acest an, pe lângă finanțările tipice de 10.000 EUR și acces la resurse de dezvoltare organizațională și opțiunea de conectare și networking pentru inițierea de proiecte comune, element cheie pentru crearea unei societăți civile puternice;
- În 2022 a crescut timpul alocat de colegii noștri inițiativelor de voluntariat programe de educație, dar și donare de sânge, plantări sau jurizarea proiectelor din competiția Raiffeisen Comunități.

Investiții comunitare 2022

Evenimentele sociale ale ultimilor ani ne-au întărit încrederea că abordarea noastră ca partener de încredere, cu angajamente pe termen lung, este una corectă. De aceea, am fost alături de partenerii noștri strategici, iar ei au știut că au sprijinul nostru pentru a-și continua programele. În 2022, valoarea totală a sponsorizărilor raportate prin metodologia LBG a fost de aproape 6 820 000 RON, cu 25% mai puțin față de investițiile anului precedent. Pe lângă aceste investiții comunitare, am contribuit prin sponsorizări în evenimente sportive sau culturale depășește 179,490 RON. Astfel, valoarea totală a sponsorizărilor oferite de Raiffeisen Bank în 2022 a depășit 6,640,000 RON.

Suma totală a investițiilor în programe și proiecte comunitare (Lei)	
2022	6.819.875
2021	9.070.021
2020	8.297.319
2019	7.292.715

Împreună pentru societate

Puterea noastră a tuturor stă în capacitatea noastră de a schimba lucrurile împreună. De peste 11 ani, mecanismul donațiilor prin debit direct oferă oamenilor puterea de a schimba comunitățile lor și viețile celor ce au nevoie de o mână de ajutor. Încrederea și eficiența sunt motoarele acestui mecanism, ce permite oricărei organizații să-și aducă alături susținători recurenți. Rolul nostru în acest mecanism este să facilităm relația dintre donatori și organizații. Astfel, donațiile oamenilor obișnuiți, clienți ai băncii noastre, dar și ai altor bănci, sunt procesate lunar de colegii noștri.

În ultimul an, 9.223 clienți Raiffeisen Bank au fost donatori activi și au donat mai mult de 2.019.854 lei (aprox 409.500 EUR) prin Direct Debit. În plus, 1.081 de donatori cu conturi la alte bănci au contractele de donații prin debit direct administrate de Raiffeisen Bank, sumele donate de aceștia în 2022 fiind de 251.700 lei (aprox 51.000 EUR)

Parteneri comunitari

ONG-urile rămân partenerii comunitari principali, însă, o dată ce atenția noastră asupra programelor de educație capătă o greutate tot mai mare, ne-am îndreptat și înspre susținerea unităților de învățământ.

Proporția dintre contribuțiile băncii și resursele suplimentare atrase de către partenerii comunitari		
	Contribuția Raiffeisen Bank	Resurse suplimentare atrase
2022	65	35
2021	70	30
2020	45	55
2019	68	32

Voluntariatul la Raiffeisen Bank

Prin politica noastră de voluntariat încurajăm și susținem angajații noștri să participe la acțiuni de voluntariat în comunitățile din care fac parte, atât pe plan individual, cât și prin voluntariat corporativ, acesta desfășurându-se atât în timpul programului de lucru, cât și în timpul liber.

Compania pune la dispoziție 1 zi lucrătoare/an, divizată până la fracțiuni de 1 oră, pentru activități de voluntariat pe care angajații le pot presta în cadrul proiectelor comunitare sprijinite de Bancă.

Acțiunile de voluntariat puse la dispoziție de Raiffeisen Bank sunt evaluate la finalul fiecărui an, pe baza metodologiei London Benchmarking Group. Voluntarii Raiffeisen Bank primesc la finalul fiecărui an un chestionar care evaluează activitățile de voluntariat prestate, motivația voluntarilor și impactul pe care voluntariatul îl are asupra angajaților Raiffeisen Bank.

Oamenii pe care îi ajutăm prin proiectele noastre comunitare

Pe parcursul anului 2022, peste 628.432 persoane au fost implicate în inițiativele partenerilor comunitari ai băncii în special în inițiative de educație, dar și evenimente culturale, sportive sau de ecologie. În 2022, am avut o categorie aparte de beneficiari: refugiați din Ucraina. Prin partenerul United Way și aplicația Smart Mobile din platforma noastră de banking am oferit clienților noștri șansa de a sprijini refugiații ajunși pe teritoriul țării noastre.

3.6 Relația cu furnizorii

Politica de achiziții a companiei este cea care reglementează procesul de achiziții de bunuri și servicii în cadrul Raiffeisen Bank România. După parcurgerea procesului de selecție și calificare a furnizorilor, departamentul de achiziții decide asupra aprobării și înregistrării furnizorului. În 2022, nu au existat modificări semnificative la nivelul lanțului de aprovizionare sau a relației pe care Banca o are cu aceștia. Furnizorii noștri se împart în 3 categorii: IT, Non-IT și Chirii spații.

Furnizori*	2022	2021	2020
Furnizori și prestatori de servicii locali**	1.446	1.337	1.335
Alți furnizori și prestatori de servicii	126	121	119
Total	1.572	1.458	1.454

*Furnizor: Persoană fizică sau juridică ce furnizează Băncii un bun/produs sau prestează un serviciu

**Furnizor local: Furnizor având sediul în România sau înregistrat în România

Cheltuieli furnizori	2022 (lei)
Furnizori și prestatori de servicii locali	442.840.299,26
Alți furnizori și prestatori de servicii	276.340.878,15
Total	719.181.177,41

Curs mediu: 1 EUR = 4,92 RON

4. Responsabilitatea noastră pentru mediul înconjurător

Principiul responsabilității se manifestă la Raiffeisen Bank România și în privința protecției mediului. Deși impactul nostru direct asupra mediului este redus, prin calitatea noastră de finanțator, jucăm un rol important în direcția reducerii impactului indirect existent la nivelul portofoliului Băncii, prin politicile de finanțare sustenabilă care vin în susținerea eforturilor de a face trecerea către o economie care să încorporeze principiile dezvoltării durabile

Dincolo de conformarea cu reglementările legislative la nivel național, ca parte a Raiffeisen Bank Internațional, am adoptat și respectăm cu strictețe politica de mediu și reglementările interne existente la nivel de Grup. Astfel, angajamentele noastre în această direcție vizează aspecte precum eficiența energetică, consumul de energie regenerabilă, transportul și mobilitatea sustenabile și practici de achiziție responsabile.

4.1 Combaterea schimbărilor climatice

Principalele riscuri de mediu cu care ne confruntăm în activitatea de zi de zi derivă din impactul negativ pe care criza climatică îl are la nivelul întregului sector economic: dependența de resurse naturale energetice neregenerabile, adoptarea unor măsuri insuficiente sau incorect dimensionate, raportat la viteza cu care apar modificările factorilor de mediu, dar și refuzul mediului economic de a se adapta la contextul curent și de a implementa planuri de acțiune care să combată efectele și impactul negativ al schimbărilor climatice. Mai mult, un risc extrem de important la nivel național este dat și de schimbările legislative frecvente în această direcție.

Energie

Electricitate și energie pentru răcire		MWh	tep	GJ
	2020	16.135,1	1.387,6	58.086,4
	2021	15.600	1.341,6	56.160
	2022	14.877,56	1.279,47	53.559,21

Energie pentru încălzire (gaz)		MWh	tep	GJ
	2020	10.835,8	931,9	39.008,8
	2021	10.632,72	914,41	38.277,79
	2022	13.012,37	1.119,06	46.844,53

An	2020			2021			2022		
Unitate de măsură	t	tep	GJ	t	tep	GJ	t	tep	GJ
Combustibil motorină	276,10	280,30	11.763,10	330,09	335,04	14.061,90	334,08	339,09	14.231,6
Combustibil benzină	18,6	19,5	809,1	8,13	8,54	353,70	26,89	28,23	1.169,98

Factor conversie tep	Energie electrică	Gaz natural	Benzină	Motorină
	1 MWh=0,086 tep	1 MWh=0,086 tep	1 t = 1,05 tep	1 t = 1,015 tep

1 t motorină = 42,6 GJ

1 t benzină = 43,5 GJ

1 KWh= 3,6 * 10⁶ J

1 GJ=10⁹J

Transport

Transportul angajaților	2020	2021	2022
Distanța parcursă de angajații companiei cu mașinile personale în scopuri de business (km)	426.300	808.838	429.921
Distanța parcursă de angajații companiei cu mijloacele de transport în comun (taxi) în scopuri de business (km)	685.193	313.192	383.226
Distanța parcursă cu mașinile din flota companiei (km)	4.980.600	5.767.969	6.111.277
Distanța parcursă de angajații companiei cu avionul în scopuri de business (km)	368.273	222.435	370.608
Numărul de mașini din flota companiei	540	525	525
Diesel	527	509	503
Electric/Hibrid	3	4	10
Benzină	10	12	12

În 2022, activitatea s-a reluat în mare măsură ca în perioada pre-pandemică, explicându-se astfel creșterea distanțelor parcurse în scop de afaceri.

4.2. Consum responsabil de resurse

Materiale

Tipul de resurse consumate	2020	2021	2022
Hârtie (kg)*	217.400	245.488	199.840
Cartușe de imprimantă și tonere (bucăți)	623	634	4.078
Materiale tipărite (formulare, din totalul consumului de hârtie, în kg)	160.919,54	129.296	2.550

*hârtie nereciclată

Deșuri

Deșuri reciclate (kg)	2020	2021	2022
Materiale de ambalare (hârtie)	37.275	41.871	184.821
Sticlă	Datele nu au fost monitorizate.	Datele nu au fost monitorizate.	85
Corpuri de iluminat	Datele nu au fost monitorizate.	3.857	22.743,58
Baterii	4.662	Datele nu au fost monitorizate.	3.024
Plastic	1.852	2.427	38.935
DEEE	78.675	13.392	14.921

Deșuri trimise spre eliminare (kg)	2020	2021	2022
Gunoi menajer	2.361.453	2.045.259	5.331.145

Consumul de apă

Consum de apă	2020	2021	2022
Apă consumată (m3)	48.207	28.066	30.630