

NACHHALTIG INVESTIEREN



**GESCHLECHTER-
GLEICHSTELLUNG**

SEITE 04

**FRAUEN IN DER
WIRTSCHAFT**

SEITE 10

**DISKUSSION:
MIKROFINANZIERUNGEN**

SEITE 14

INHALT

03	EDITORIAL
04	LEITARTIKEL
04	GESCHLECHTER- GLEICHSTELLUNG
10	SPEZIAL
10	FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT
12	GESCHLECHTER- GERECHTIGKEIT: „WOZU BRAUCHT ES FRAUENQUOTEN?“
14	RESEARCH
14	DISKUSSION: MIKROFINANZIERUNGEN
20	INFO BOX: SDG 5
22	UNTERNEHMENSSTIMMEN ZUR GESCHLECHTER- GERECHTIGKEIT
26	UNTERNEHMEN IM FOKUS
30	RAIFFEISEN-ESG-SCORE

IMPRESSUM

Medieninhaber: Zentrale Raiffeisen Werbung
1030 Wien, Am Stadtpark
Herausgeber, erstellt von: Raiffeisen Kapitalanlage GmbH
Mooslackengasse 12, 1190 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Raiffeisen Kapitalanlage GmbH
Mooslackengasse 12, 1190 Wien
Hersteller: Druckerei Odysseus-Stavros Vrachoritis Ges.m.b.H.,
2325 Himberg
Verlagsort: Wien
Herstellungsort: Himberg

www.investment-zukunft.at
www.rcm.at/nachhaltigkeit
Newsletter-Registrierung unter newsletter.rcm.at

Grundlegende inhaltliche Richtung: Informationen zu den Themenbereichen Investmentfonds, Wertpapiere, Kapitalmärkte und Veranlagung; zusätzliche Angaben nach dem österreichischen Mediengesetz entnehmen Sie bitte dem Impressum auf www.rcm.at.

Projektkoordination: Mag.^a Irene Fragner, Mag.^a Sabine Macha
Autoren: Mag.^a Pia Oberhauser, Herbert Perus, Mag. Wolfgang Pinner, Mag.^a Magdalena Quell, MMag.^a Ingrid Szeiler
Fotos: iStockphoto (S. 06, S. 09, S. 16, S. 24, S. 26, S. 28), BlueOrchard, Patricia Weisskirchner, privat (S. 14, S. 16), Raiffeisen KAG (S. 03, S. 05, S. 11, S. 13, S. 14, S. 16, S. 22, S. 29)
Grafik-Design: [WORX] Multimedia Consulting GmbH
Lektorat: Mag. Josef Weilguni

Redaktionsschluss: 4. März 2022

Das ist eine Marketingmitteilung der Raiffeisen Kapitalanlage GmbH.

Raiffeisen Capital Management ist die Dachmarke der Unternehmen:
Raiffeisen Kapitalanlage GmbH
Raiffeisen Immobilien Kapitalanlage GmbH
Raiffeisen Salzburg Invest GmbH

Rechtlicher Hinweis

Veranlagungen in Fonds sind mit höheren Risiken verbunden, bis hin zu Kapitalverlusten. Die vorliegende Information wurde erstellt und gestaltet von der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m. b. H., Wien, Österreich („Raiffeisen Capital Management“ bzw. „Raiffeisen KAG“). Die darin enthaltenen Angaben dienen, trotz sorgfältiger Recherchen, lediglich der unverbindlichen Information, basieren auf dem Wissensstand der mit der Erstellung betrauten Personen zum Zeitpunkt der Ausarbeitung und können jederzeit von der Raiffeisen KAG ohne weitere Benachrichtigung geändert werden. Jegliche Haftung der Raiffeisen KAG im Zusammenhang mit dieser Unterlage, insbesondere betreffend Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit, ist ausgeschlossen. Ebenso stellen allfällige Prognosen bzw. Simulationen einer früheren Wertentwicklung in dieser Information keinen verlässlichen Indikator für künftige Wertentwicklungen dar.

Die Inhalte dieser Unterlage stellen weder ein Angebot, eine Kauf- oder Verkaufsempfehlung noch eine Anlageanalyse dar. Sie dienen insbesondere nicht dazu, eine individuelle Anlage- oder sonstige Beratung zu ersetzen. Sollten Sie Interesse an einem konkreten Produkt haben, stehen wir Ihnen gerne neben Ihrem Bankbetreuer zur Verfügung, Ihnen vor einem allfälligen Erwerb den Prospekt bzw. die Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG zur Information zu übermitteln. Jede konkrete Veranlagung sollte erst nach einem Beratungsgespräch und der Besprechung bzw. Durchsicht des Prospektes bzw. der Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG erfolgen.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Wertpapiergeschäfte zum Teil hohe Risiken in sich bergen und die steuerliche Behandlung von den persönlichen Verhältnissen abhängt und künftigen Änderungen unterworfen sein kann. Die Vervielfältigung von Informationen oder Daten, insbesondere die Verwendung von Texten, Textteilen oder Bildmaterial aus dieser Unterlage, bedarf der vorherigen Zustimmung der Raiffeisen Kapitalanlage GmbH.



EDITORIAL



Mag. (FH) Dieter Aigner
Geschäftsführer der Raiffeisen KAG,
zuständig für Fondsmanagement
und Nachhaltigkeit

Liebe Leserinnen und Leser,

Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen, so steht es im Ziel 5 der Sustainable Development Goals (SDGs), der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Diese Forderung hat darüber hinaus Untergruppen, sie betreffen Diskriminierung, Gewalt, Kinderheirat, wirtschaftliche Ausbeutung, Chancengleichheit, Gesundheit und den Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen.

Es ist alarmierend und beschämend zugleich: Kein Land der Welt hat bisher die Gleichstellung der Geschlechter erreicht – und wir befinden uns immerhin im dritten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts. Während in der Europäischen Union dank solider Gleichstellungsvorschriften und entsprechender

Rechtsprechung vergleichsweise viel in der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten erreicht wurde, sind Frauen in anderen Teilen der Welt, speziell im globalen Süden, noch sehr weit davon entfernt. Doch hier wie dort – wenn auch von unterschiedlichen Niveaus ausgehend – hat die Covid-19-Pandemie für weitere Rückschläge gesorgt und die Herausforderungen für Frauen und Mädchen weltweit noch einmal vergrößert. Sich überschneidende Krisen – Pandemie, Wirtschaftskrise, Betreuungskrise und die unterschiedlichsten Kriege weltweit – lassen die Menschen mit dem Wunsch, ein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes Leben zu führen, zurück.

Es ist an der Zeit, die seit langem bestehende geschlechtsspezifische Diskriminierung

und die systembedingten Hindernisse zu beseitigen und die volle Teilhabe von Frauen und Mädchen an Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft anzuerkennen.

In der vorliegenden Ausgabe greifen wir dieses Thema auf und schaffen so Bewusstsein. Nur gemeinsam können wir bis 2030 – dem erklärten Zeitpunkt für die Zielerreichung der SDGs – echte Fortschritte bei der Verwirklichung einer Welt erzielen, in der alle Geschlechter mit all ihren Unterschieden und individuellen Persönlichkeiten gleichberechtigt sind. In der sie ihr Leben frei gestalten und ihr ganzes Potenzial zum Einsatz bringen können. Eine Welt, in der sie die gleichen Chancen vorfinden, sich zu entfalten und ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes Leben zu führen.

5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT



GESCHLECHTER= GLEICHSTELLUNG

Mehr über das nachhaltige Entwicklungsziel SDG 5 auf den Seiten 20–21 und unter www.investment-zukunft.at/kategorie/sustainable-development-goals/

In unserer Gesellschaft ist eine Gleichberechtigung der Frau nicht gegeben. Zahlreiche Studien und Reports, wie die aktuellen Publikationen der Organisation Equal Measures 2030, belegen die existierenden Ungleichheiten von Frauen in der Gesellschaft, die Gender-bedingt verschiedensten Herausforderungen und Problematiken gegenüberstehen. Diese variieren allerdings stark je nach Herkunft, Wohn- und Arbeitsort sowie der sozialen Gruppe, der Frauen angehören.

DISKRIMINIERUNG DER FRAUEN

Unter Diskriminierung versteht man jede Art einer ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von individuellen Personen oder Gruppen vor dem Hintergrund von wahrnehmbaren oder nicht unmittelbar wahrnehmbaren Merkmalen. Zu den wahrnehmbaren Merkmalen wird vor allem auch das Geschlecht gezählt. Die Gründe für die Diskriminierung der Frau sind vielfältig. Sie reichen von der Benachteiligung im Bereich der Bildung über Ungleichheiten bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte bis zur Unterschätzung der Fähigkeiten weiblicher Mitarbeiter. Weitere Themen sind das Fehlen gesetzlicher Regelungen und Schutzmechanismen für Frauen und eine schlechte Gesundheitsversorgung sowie das Fehlen einer geeigneten Repräsentation der Frauen auf politischer Ebene.

Auf internationaler Ebene steht die Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskri-

minierung der Frauen (CEDAW) als wichtiger Eckpfeiler zur Gleichberechtigung der Frau. Die CEDAW wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Dabei zählen der Kampf gegen verschiedenste Arten der Diskriminierung, wie im Bereich der Arbeit, im Sozialbereich, bezüglich Ehe und Familie, aber auch im Bereich Bildung und Ausbildung, neben der Beseitigung der Diskriminierung im politischen sowie öffentlichen Leben und die Gesundheit respektive der Schutz vor Gewalt zu den Hauptzielen.

Was die Situation am Arbeitsplatz betrifft, so tritt eine Diskriminierung der Frau oft im Zusammenhang mit dem Familienstand oder dem Vorhandensein von Kindern auf. Auch sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigungen fallen unter den Begriff der Diskriminierung.

Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich sind sehr weit verbreitet. Gemäß einer von SORA für die Arbeiterkammer »»



Mag. Wolfgang Pinner
Leiter Corporate Responsibility
bei der Raiffeisen KAG

Wien 2018 durchgeführten Studie fühlten sich 46 % aller in der Studie erfassten Frauen in den drei Jahren zuvor wenigstens in einem Lebensbereich diskriminiert, davon in etwa ein Drittel explizit aufgrund ihres Geschlechts. Vor allem indirekte Diskriminierungen werden oft nicht als solche erkannt. Als Beispiel kann das Nichtvorhandensein von Führungspositionen für Teilzeitbeschäftigte gelten. Da es sich bei der Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten um Frauen handelt, liegt hier eine indirekte Form der Diskriminierung vor:

Ein interessanter Aspekt des Themas Diskriminierung von Frauen ist die notwendige Differenzierung zwischen „realer Diskriminierung“ und „Diskriminierungserfahrungen“. Vor allem jüngere Frauen zeigen oft wenig Verständnis für sogenannte feministische Politik. Dahinter steckt oft die Tendenz, Erfolge und Misserfolge stärker individuell zu attribuieren, weil Selbstverantwortung und Selbstbestimmtheit in der Gesellschaft an Bedeutung gewinnen. Die Wahrnehmung von strukturell vorliegender Diskriminierung tritt daher in den Hintergrund, die Betroffenen sehen den Akt der Diskriminierung oft bloß als einzelnen Vorfall auf direkter zwischenmenschlicher Ebene.

OHNE BILDUNG KEINE CHANCENGLEICHHEIT

Besonders negativ wirkt sich Diskriminierung im Bildungsbereich auf das Leben von

Frauen aus. Denn ohne Bildung ist es Frauen nicht möglich, eine Chancengleichheit der Geschlechter zu erreichen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen oder sich in gesellschaftliche Prozesse einzubringen. Je besser die Bildung und Ausbildung der Frau, desto mehr erhöhen sich die Chancen, eine attraktive und gut bezahlte Arbeit zu finden. Das Investment in die Ausbildung von Mädchen kann letztendlich Strukturen verändern helfen, auf lokaler und globaler Ebene. Die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes profitiert von der Bildung von Mädchen und Frauen. »

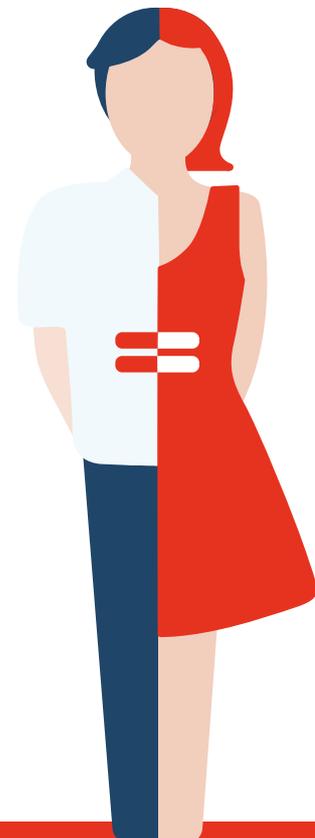
RECHT AUF BILDUNG

Die beiden Entwicklungsziele Bildung und Gleichberechtigung stehen im Rahmen der Auflistung der 17 Ziele für Nachhaltige Entwicklung (der SDGs) in unmittelbarer Nachbarschaft. Es ist ein Faktum, dass das Recht auf Bildung in vielen Regionen der Welt weiterhin lediglich dem männlichen Teil der Bevölkerung vorbehalten ist. Schließlich wurde sogar im deutschsprachigen Raum Frauen der volle Zugang zu Universitäten erst Anfang des 20. Jahrhunderts gesetzlich ermöglicht.





GESCHLECHTER-
GLEICH-
STELLUNG



GENDER-PAY-GAP: WARUM FRAUEN WENIGER VERDIENEN ...

Ein Ergebnis einiger bereits genannter Aspekte der Ungleichheit auf gesellschaftlicher Ebene ist die Existenz des sogenannten Gender-Pay-Gaps, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Unternehmensebene. Dabei gibt es verschiedene Faktoren, die als Erklärung für das Lohngefälle in Frage kommen, wie etwa die Arbeitsmarktsegregation. Für die Begründung des Gender-Pay-Gaps innerhalb von Unternehmen – insbesondere auf derselben Lohnebene – sind andere Faktoren wie Diskriminierung oder auch Teilzeitarbeit mögliche Ansatzpunkte. Die

zuletzt generell vermehrte Möglichkeit von Teilzeitangeboten in Unternehmen wird öfter von Frauen als von Männern genutzt. EU-weit arbeiten etwa 30 % der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, während 92 % der erwerbstätigen Männer Vollzeit arbeiten.*

Trotz all dieser Erklärungsansätze für den Gender-Pay-Gap resultiert die geringere Bezahlung oft aus einer Geringschätzung der weiblichen Arbeitskraft. Wenn also bei gleicher Qualifikation und derselben Arbeitsqualität ein Mann mehr verdient als eine Frau, handelt es sich um Diskriminierung, und diese ist mitverantwortlich für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. »

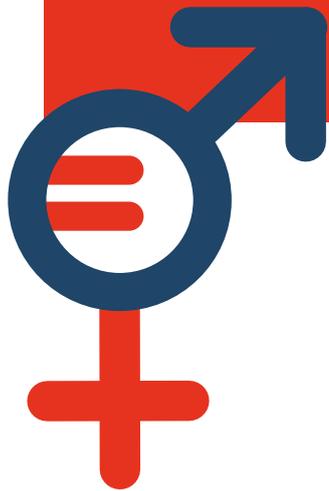
Grafik: Unbereinigter Gender-Pay-Gap in verschiedenen Ländern

Land	2017	2018	2019
Deutschland	20,4 %	20,1 %	19,2 %
Österreich	20,7 %	20,4 %	19,9 %
Schweiz	17,0 %	17,0 %	–
Schweden	12,5 %	12,1 %	11,8 %
EU (27 Staaten)	14,6 %	14,4 %	14,1 %
USA	–	–	18,0 %
Korea	–	–	32,3 %

Quelle: Eurostat, 2020

* Europäisches Parlament, 2020

GESCHLECHTER- GLEICH- STELLUNG



Ein weiterer wichtiger Aspekt der Ungleichbehandlung von Frauen ist die Behandlung von produktiver und reproduktiver Arbeit. Die sogenannte Reproduktionsarbeit – also das Großziehen und Erziehen von Kindern – ist sowohl zur Erhaltung der Gesellschaft als auch der Arbeitskraft notwendig und wird traditionell von Frauen verrichtet. Trotz der Tatsache, dass diese Tätigkeit als „Arbeit“ bezeichnet wird, gibt es keine Modelle, um diese zu entlohnen. Frauen werden sozusagen mit den Aufgaben von Assistentinnen, Pflegerinnen und Hausfrauen betraut. In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat sich die Organisation der Reproduktionsarbeit insofern verändert, als viele Frauen erwerbstätigen Arbeiten nachgehen und sich dadurch die Reproduktionsarbeit oft in bezahlte Tätigkeiten verschoben hat, wie in den Bereichen Kinderbetreuung, Haushaltshilfen und Altenbetreuung. Die genannten Tätigkeiten werden zum Großteil von Frauen verrichtet und sind oft schlechter bezahlt als Berufsgruppen, in denen zahlenmäßig Männer dominieren. Trotz bezahlter Arbeit sind Frauen oft doppelt belastet, da sie sich häufig trotzdem um Kinder, den Haushalt und ältere Personen kümmern.

Reproduktive Arbeit wertschätzen und Benachteiligung aufheben kann auf Arbeitgeberseite bedeuten, kostenlose Kindertages-

stätten anzubieten oder höhere Gehälter bei Teilzeitanstellungen von Personen, die reproduktive Arbeit leisten, zu zahlen.

... UND WARUM FRAUEN ABER MEHR BEZAHLEN

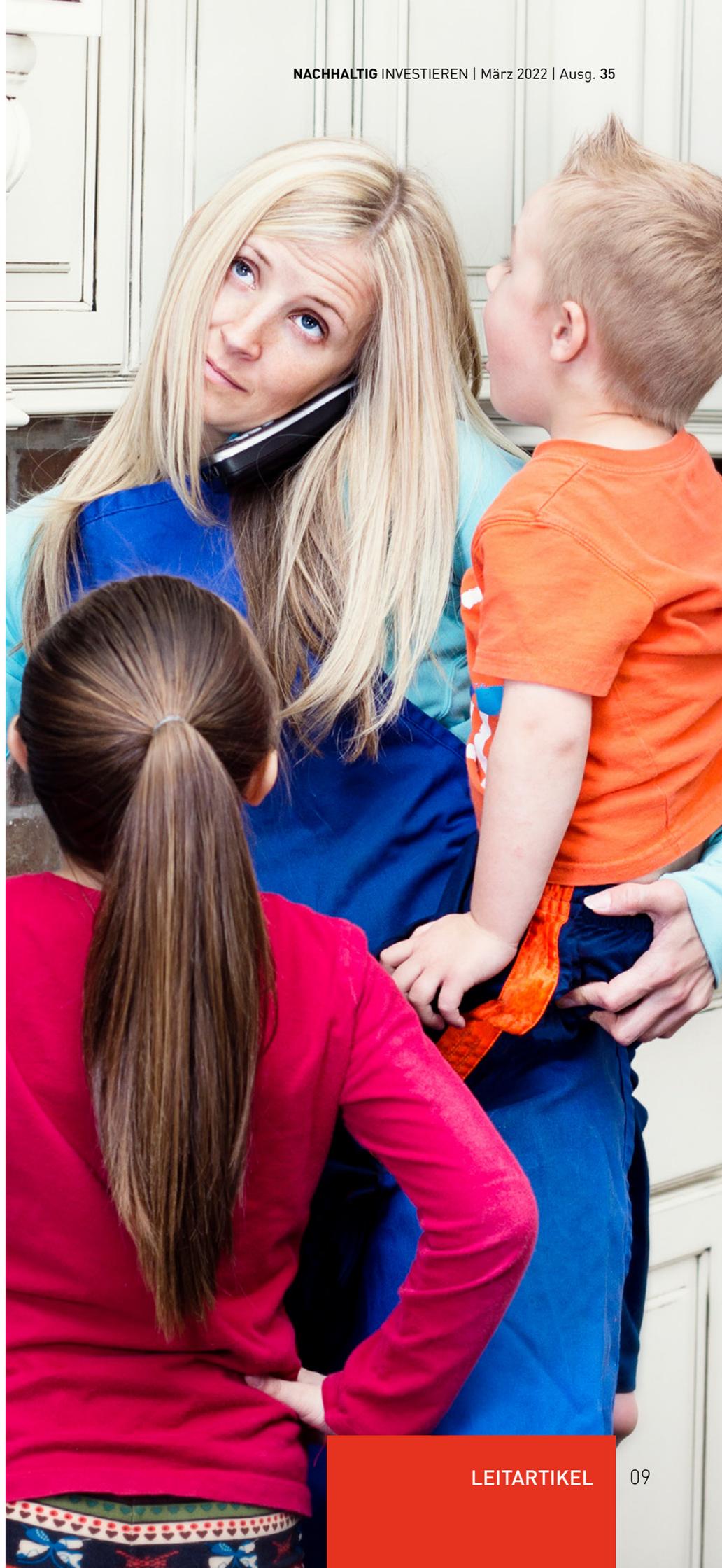
Unter einer Pink Tax oder „Rosa Steuer“ versteht man den Aufpreis für speziell auf den weiblichen Konsumenten abzielende Angebote an Produkten und Dienstleistungen gegenüber gleichwertigen Erzeugnissen für männliche Konsumenten. Speziell viele Produkte des täglichen Bedarfs wie Pflegeartikel werden geschlechtsspezifisch vermarktet. Im Zusammenhang mit der Pink Tax kann die Vermarktung als Produkt oder Dienstleistung für Frauen oder Mädchen durch den Produktnamen selbst, spezielle Attribute wie „für die Frau“, die Verpackung oder auch durch die Platzierungen in Shops oder auf Internetplattformen unterstützt werden. Bei der Verpackung spielen Farbe, Form oder auch Bildgestaltung eine wesentliche Rolle.

Im Dienstleistungssektor sind die Preise in Frisiersalons und Textilreinigungen gute Beispiele für eine Pink Tax. Für ein völlig gleichwertiges Service beim Friseur – mit Waschen, Schneiden und Trocknen im Zusammenhang mit einem Kurzhaarschnitt – liegt der Preis für Frauen im Schnitt um 11 Euro höher als bei einem Mann.* »

Ein Grund für das Entstehen der Pink Tax ist die geringere Preissensibilität von Frauen, wenn es um Ausgaben für ihr äußeres Erscheinungsbild geht. Beispiele für Produktkategorien mit einem stark ausgeprägten Preisaufschlag zu Ungunsten der Konsumentinnen sind Rasierprodukte und Parfums. Das Ausmaß der Preisunterschiede ist meist auch auf Basis geringfügig unterschiedlicher Rezepturen und Inhaltsstoffe nicht zu rechtfertigen.

Die Existenz und das Ausmaß der Pink Tax hat sowohl die legislative Seite auf den Plan gerufen als auch zu einer Vielzahl von öffentlichen Stellungnahmen in der Medienwelt geführt.

Abschließend kann gesagt werden, dass sich die beschriebenen, eindeutigen Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen auf verschiedenste Lebensbereiche beziehen. In manchen Bereichen existieren bereits Ansätze, die ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern herstellen sollen – diese, wie die Regulation für Aufsichtsräte oder das Gleichbehandlungsgesetz, wurden in der Vergangenheit allerdings oft nur sehr zögerlich umgesetzt oder teilweise sogar ignoriert. In letzter Zeit scheint das Bewusstsein für die Problematik der Benachteiligung der Frau aber stetig zu wachsen und den ihm zustehenden Platz in der Diskussion von Gerechtigkeit im weiteren Sinn gefunden zu haben.



GLEICH UND DOCH N≠CHT GLEICH: FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT

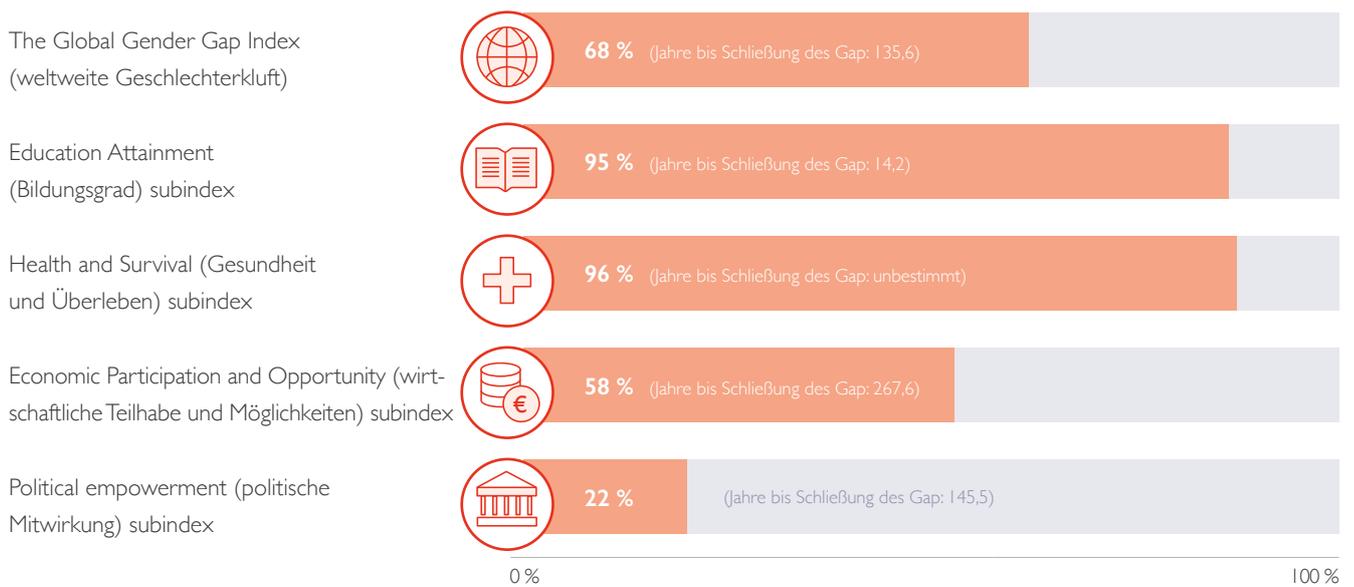
Mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung ist weiblich, doch das spiegelt sich in der Besetzung von Spitzenpositionen in der Wirtschaft bei weitem nicht wider. Im Gegenteil herrscht hier ein deutliches Ungleichgewicht. Laut World Economic Forum* liegt die Kluft bei der wirtschaftlichen Beteiligung von Frauen und der Chancengleichheit bei 42 %. Legt man die aktuelle Veränderungsgeschwindigkeit, mit der sich der Abstand zuletzt reduziert hat, zugrunde, würde es weitere 267 Jahre dauern, bis er beseitigt ist. Österreich schneidet bei diesem Subindex des Global Gender Gap Index als 88. Land (von 156) geradezu katastrophal ab.

Die Geschlechtergleichheit als ein globales Ziel „Nachhaltiger Entwicklung“ wurde im September 2015 von den 193 Mitgliedsstaaten der UN beschlossen. Aber wie steht es aktuell um das Subziel der Chancengleichheit in der Wirtschaft, insbesondere bei der Übernahme von Führungsrollen (Nachhaltiges Entwicklungsziel oder SDG 5)?

Ein offensichtlicher Grund für dieses Abschneiden ist die Unterrepräsentation von Frauen in den höchsten Funktionen österreichischer Unternehmen. Der Austrian Traded Index (ATX) enthält als wichtigster Index der Wiener Börse 20 Unternehmen, von denen nur zwei weibliche Vorstandsvorsitzende (VIG und CA Immo) und 15 Gesellschaften gar keine Frauen im Vorstand verzeichnen.

Beim Wiener Börse Index (WBI), der mit 60 Unternehmen alle an der Wiener Börse amtlich gehandelten Unternehmen enthält, kommt lediglich eine weitere Vorsitzende dazu (BKS Bank). Damit liegt Österreich innerhalb Europas an vorletzter Stelle. Die Frage nach einer gesetzlichen Mindestquote zur Repräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen drängt sich hier geradezu auf.

Grafik: Bevölkerungsgewichteter Durchschnitt für die 156 Wirtschaftsräume des Global Gender Gap Index 2021



Quelle: World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2021.



MMag.^a Ingrid Szeiler
Head of Investment
bei der Raiffeisen KAG

Welche Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern gibt es aber bereits? Unterscheiden muss man zwischen den großen Maßnahmen von Regierungen und internationalen Organisationen und den Maßnahmen im Kleinen, die, konsequent zu Ende gedacht, in einen Kulturwandel münden müssen.

Beispiele für internationale und nationale Beschlüsse und Rahmengesetzgebung:

Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE): Beschluss Nr. 638 OSZE-Aktionsplan 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Europäische Union: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 der EU-Kommission

Republik Österreich: Gemäß Artikel 7 Absatz 2 Bundes-Verfassungsgesetz bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.

Für die Europäische Union hat das Thema eine so hohe Bedeutung, dass sie bereits im Jahr 2006 eine eigene Agentur, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), gegründet hat. Das Institut soll die Institutionen und Mitgliedsstaaten dabei unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. EIGE ist dabei Vorreiter in der Entwicklung zuverlässiger Erkenntnisse, indem es Wissen sammelt und bereitstellt sowie nützliche Erfahrungen und Fachwissen austauscht.

Beispiele für konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirtschaftsleben:

Diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit, d. h. Geschlechterklischees bei der Berufswahl entgegenwirken. Zum Beispiel sind MINT*-Studien zukunftssträftig und gut bezahlte Jobs folgen.

Aus- und Finanzbildung fördern. Das reduziert in weiterer Folge auch den Nachteil bei der Pensionsvorsorge.

Flächendeckende Kinderbetreuung, auch in ländlichen Gebieten

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit bessere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten für Frauen. Teilzeitarbeit ist erwiesenermaßen ein Karrierehemmer – nur weniger als 10 % der Führungskräfte sind Teilzeitkräfte.

Geschlechterneutrale Einstellungs- und Bewerbungsprozesse

Key Performance Indicators für das Management, die Geschlechtergleichstellung im Fokus haben

Gehaltstransparenz, um das Gehalt besser verhandeln zu können und zu sehen, wie weit das Unternehmen bei der Geschlechtergleichstellung ist. Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Studie von Zoë Cullen**, die belegt, dass durch die Offenlegung die Gehälter insgesamt sinken.

Frauen als Vorbilder und Mentoren

Mediengestaltung, weil insbesondere Sprache und Bilder als Schlüssel dienen können

Meinungs- und Einstellungsbildung bereits im frühen Alter durch geschulte Pädagogen

Und zu guter Letzt die verpflichtende Quote in Leitungsfunktionen

Die Gleichstellung von Frauen in Unternehmen, auch in höheren Positionen, sollten die Unternehmen aus ganz pragmatischen Gründen anstreben. Eine ausgewogene Besetzung wirkt sich positiv auf den Führungsstil und die Gruppendynamik aus, wie in einer norwegischen Untersuchung festgestellt wurde. Außerdem berichten diverse Studien immer wieder, dass Unternehmen mit gemischten Führungsteams erfolgreicher sind. Als Beispiel sei hier die Arbeit der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2020 genannt. Kritisch soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass sich solche Aussagen de facto nicht beweisen lassen.

Fazit: Die Geschlechterungleichheit ist in den letzten Jahren deutlich mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Einiges wurde bereits in die Wege geleitet, aber vieles, insbesondere die Veränderung im Mindset (im Sinne der Geisteshaltung), liegt noch vor uns.

Und falls es Sie interessiert, ob Sie noch Vorurteile bezüglich der Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz haben, schauen Sie sich doch das YouTube-Video „International Women's Day – Can You Solve the Riddle? (MindSpace)“ vom 5.3.2020 an.

* MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

** Cullen, Zoë B., and Bobak Pakzad-Hurson: Equilibrium Effects of Pay Transparency. NBER Working Paper Series, No. 28903, June 2021. (Revise and Resubmit at Econometrica).

WARUM BRAUCHT ES FRAUENQUOTEN?

GESCHLECHTERGE

WARUM BRAUCHT ES FRAUENQUOTEN?

Was sind die Einwände, die oftmals gegen eine solche Quotenregelung vorgebracht werden? Allen voran wird das Argument genannt, dass es an geeigneten Kandidatinnen mangle. Zudem setze eine vorgeschriebene Quote für Aufsichtsgremien erst bei einer hohen Führungsebene an und vernachlässige somit die vorherige Karriereentwicklung. Gleichzeitig wird mit der Einführung einer Frauenquote eine möglicherweise damit einhergehende Diskriminierung von Männern in Verbindung gebracht.

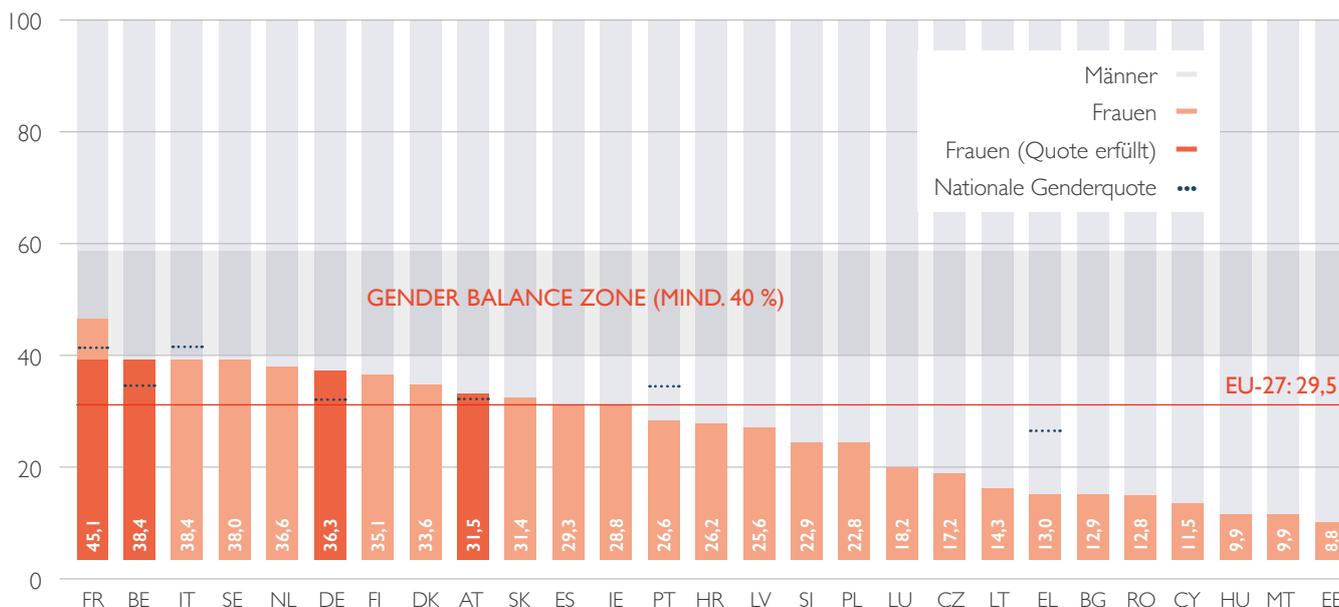
Europa nimmt in Sachen Nachhaltigkeit eine globale Vorreiterrolle ein, so auch bei Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen.

Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat im Jänner 2022 angekündigt, eine Frauenquote von mindestens 40 % für Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen in der EU einführen zu wollen. Den Vorstoß der EU-Kommissionspräsidentin möchten wir zum Anlass nehmen, Für und Wider einer solchen Regelung sowie deren Wirksamkeit zu beleuchten.

Praktische Beispiele zeigen, dass verbindliche Geschlechterquoten am wirkungsvollsten sind, vor allem wenn sie mit Sanktionen bei Nichteinhaltung einhergehen. Letzteres wird allerdings in wenigen Ländern umgesetzt (zum Beispiel Geldstrafen in Belgien, Norwegen, Frankreich oder Italien), so ist etwa in Deutschland und Österreich

derzeit bei Nichterfüllung lediglich der sogenannte „leere Stuhl“ (das heißt eine Nichtbesetzung) vorgesehen. Ein Blick auf die Zahlen führt zu der Erkenntnis, dass weiche Vorgaben oder Freiwilligkeit keine nennenswerte Verbesserung der Frauenbeteiligung in Führungspositionen mit sich bringen. »»

Grafik: Anteil der Frauen in Gesellschaftergremien (in Prozent), nach Mitgliedsstaat



Quelle: EIGE's Gender Statistics Database, Stand: Dezember 2021

RECHTIGKEIT

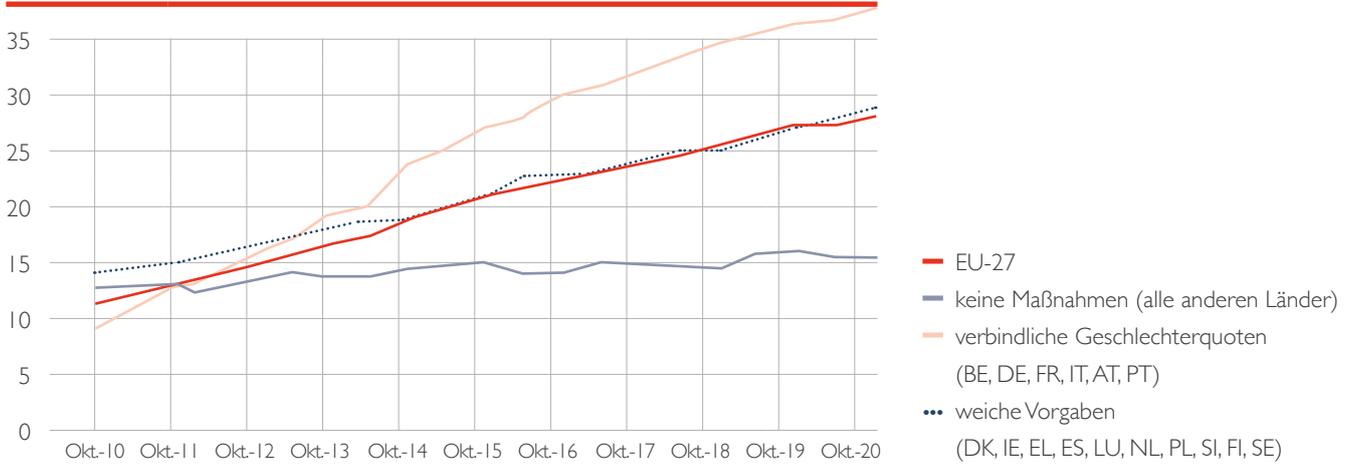


Mag.^a Magdalena Quell
Produkt- und Projektmanagerin
bei der Raiffeisen KAG

Derzeit sehen sieben EU-Mitgliedsstaaten verbindliche Quoten in Kontrollgremien vor: So gilt in Frankreich und Italien eine Mindestquote von 40 %, in Belgien und Portugal 33 %, in Deutschland sowie Österreich 30 % und in Griechenland 25 %. Es ist daher wenig überraschend, dass innerhalb der EU Frankreich und Belgien sowie Italien den höchsten Frauenanteil in Führungsgremien von Unternehmen aufweisen – also Länder, die nicht nur verbindliche Geschlechterquoten implementiert, sondern diese auch mit harten Sanktionen bei Nichterfüllung

gepaart haben. Schlusslichter im europäischen Vergleich sind Ungarn, Malta und Estland. In diesen Ländern gibt es weder gesetzlich vorgeschriebene Quoten noch freiwillige Empfehlungen zur Geschlechtergerechtigkeit. Während also EU-Staaten mit einer verpflichtenden Quote einen durchschnittlichen Frauenanteil in Aufsichtsräten von knapp 38 % erreichen, beträgt dieser in den restlichen Ländern der EU mit weichen oder gar keinen Auflagen 24 %. Diese Länder zeigen auch kaum Verbesserung im Zeitablauf (siehe Grafik).

Grafik: Anteil der Frauen in Gesellschaftergremien (in Prozent), im Zeitablauf 2010–2020



Quelle: EIGE's Gender Statistics Database, Stand: Dezember 2021

Ein Fehlen gesetzlicher Vorschriften hinsichtlich verbindlicher Frauenquoten schlägt sich in der Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung der Geschäftsführung von börsennotierten Gesellschaften nieder: Während innerhalb der EU drei von zehn Aufsichtsratsposten weiblich besetzt sind, ist es im Fall von Vorstandspostionen nur einer von zehn.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass gesetzliche Vorgaben zu Frauenquoten ein wichtiges und notwendiges Mittel sind, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Gleichzeitig weisen Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil bessere Wertschöpfung und Nachhaltigkeit auf.



Moderation durch
Mag. (FH) Dieter Aigner,
Geschäftsführer der
Raiffeisen KAG

Dr.ⁱⁿ Andrea Barschdorf-Hager
Geschäftsführerin CARE Österreich



Mag.^a Andrea Hagmann
Vorständin Oikocredit Austria



lic. iur. Philipp Müller, MBA
CEO BlueOrchard Finance AG – Impact
Investment Managers



Mag.^a Waltraud Probst
Fondsmanagerin Raiffeisen KAG



Virtuelle Round-Table-Diskussion über die Ermächtigung von Frauen durch Kleinstkredite.

Frau Hagmann, Kleinstkredite gelten als wichtiges Instrument, Frauen aus der Armut herauszuführen und sie als Klein- und Kleinstunternehmerinnen zu ermächtigen. Können Sie kurz beschreiben, worum es da geht und was Oikocredit tut?

Andrea Hagmann: Oikocredit unterstützt Menschen, die bei Kommerzbanken keinen Kredit bekommen, weil sie unter anderem keine Sicherheiten bereitstellen können und damit nicht als kreditwürdig gelten. Im Fokus stehen dabei die sogenannten Working Poor in den Entwicklungsländern. Menschen, die im Arbeitsprozess stehen, aber trotzdem nicht genug Einkommen haben, um ihr Leben und das ihrer Familien zu bestreiten. Diese Menschen leben am Rande der Armutsgrenze. Eine kleine Krise genügt, um ihre Existenz zu gefährden. Diese Menschen erreichen wir natürlich nicht von Amsterdam, unserem Hauptsitz, aus, sondern über unsere Partnerorganisationen vor Ort – NGOs, Banken und Mikrofinanzinstitutionen –, die sehr genau in Hinblick auf Zielsetzungen und Kundengruppen ausgewählt werden. Das heißt, sie müssen unsere Ziele wie Arbeitsplatzerhalt oder -schaffung teilen, aber auch benachteiligte Kundengruppen wie beispielsweise Frauen oder Kleinbauern im Fokus haben. Wir finanzieren diese Partnerinstitutionen und diese beraten und begleiten unseren Endkunden vor Ort. Die

Höhe der Kredite beginnt dabei schon bei wenigen Dollar. Oikocredit ist in 33 Ländern aktiv und arbeitet mit mehr als 500 Partnerinstitutionen zusammen. Die Summe der Projektfinanzierung beträgt derzeit knapp 900 Millionen Euro.

Anfang der 2000er Jahre wurden Mikrokredite auch von Entwicklungsbanken stark unterstützt und 2006 bekam der bengalische Wirtschaftswissenschaftler Muhammad Yunus für dieses Geschäftsmodell den Friedensnobelpreis. Doch es gibt auch Kritik. Weshalb?

Andrea Hagmann: Die Mikrofinanz gibt es schon sehr lange. Denken wir nur an den ursprünglichen Gedanken von Raiffeisen, bei dem es genauso wie bei Mikrofinanz um die Hilfe zur Selbsthilfe geht. Groß geworden ist das Thema in den 1970er, 1980er Jahren. Da gab es die Euphorie, ein Instrument gefunden zu haben, das Armut wirklich ausrotten kann. Im Jahr 2005 wurde sogar das Internationale Jahr der Mikrofinanz ausgerufen, und ein Jahr danach hat Muhammad Yunus den Nobelpreis erhalten. Dann kamen die ersten Schattenseiten, es gab Probleme mit Überschuldung, die Menschen sogar in den Selbstmord getrieben hat, insbesondere in Indien. Da hat man erkannt, dass man sich von den ursprünglichen Zielen der Armutsausrottung verabschieden und genau hinsehen muss, was Mikrofinanzierungen wirklich können. »

MIKROFINANZIERUNGEN: EIN WERKZEUG IN EINEM WERKZEUGKASTEN

Und was ist das im Konkreten?

Andrea Hagmann: Menschen den Zugang zu einer Finanzierung ermöglichen, die diesen ansonsten nicht hätten. Das kann diesen Menschen ganz neue Perspektiven eröffnen. Denn die Institutionen vor Ort stellen nicht nur das Geld zur Verfügung, sondern auch Empowerment im Sinne von Beratung und Begleitung der Kundinnen und Kunden. Es geht auch um Financial Literacy, also zu verstehen, was es bedeutet, einen Kredit aufzunehmen. Im besten Fall ermöglicht ein Kredit, das Leben selbst in die Hand zu nehmen und damit eine gewisse Unabhängigkeit zu erreichen. 86 % der Finanzierungen von Oikocredit gehen übrigens an Frauen und ihre Geschäftsideen, weil wir eben sehen, dass für Frauen der Weg zur finanziellen Unabhängigkeit sehr hart und sehr schwer ist – nicht nur in den Entwicklungs- und Schwellenländern, aber insbesondere auch dort. Indem wir diese Frauen mit speziellen Finanzprodukten unterstützen und sie darüber hinaus begleiten, beraten, gemeinsam mit ihnen einen Geschäftsplan entwickeln und Netzwerke schaffen, bei denen neue Kooperationen entstehen, verbessern wir die Lebensrealität der Frauen deutlich und helfen ihnen zu mehr Selbstbestimmtheit. Und außerdem ist auch erwiesen, dass die meisten Frauen das Geld, das sie verdienen, nicht

für sich, sondern für Ernährung, Gesundheit und Ausbildung ihrer Kinder ausgeben, was wiederum eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft hat.

Frau Barschdorf-Hager, CARE hat im Bereich Mikrofinanzierungen ebenfalls eigene Programme. Die dahinterstehenden finanziellen Mittel dafür werden aber von den Menschen vor Ort selbst aufgebracht. Wie funktioniert das?

Andrea Barschdorf-Hager: Bei diesen Programmen hilft CARE den Ärmsten der Armen. Das sind laut Definition der Weltbank Menschen, die am Tag weniger als 1,90 US-Dollar zur Verfügung haben. Um diese Menschen zu unterstützen und sie finanziell unabhängiger zu machen, werden von CARE auf lokaler Ebene Projekte konzipiert, die über Kleinstkredite finanziert werden. Halten diese Projekte Machbarkeitsstudien und Due-Diligence-Prüfungen stand, können sie realisiert werden. In der Folge werden direkt dort, wo die Projekte umgesetzt werden, Kleinspargruppen, sogenannte Village Savings and Loan Groups, gebildet. Das passiert unter Mithilfe und Beratung unserer Teams vor Ort oder durch Partnerorganisationen. Die Mitglieder der jeweiligen Kleinspargruppe bringen dann regelmäßig Kleinstbeträge – wir reden hier von 10, 20 Cent – in das Gemeinschaftsvermögen ein. Aus den gemeinsamen Er-

sparnissen werden dann Kleinstkredite vergeben, die durchschnittlich mit rund 10 % verzinst sind und wieder zurückgezahlt werden müssen. Die Rückzahlungen und die Zinsen kommen dann wieder der gesamten Gemeinschaft zugute.

Wie hoch ist der Frauenanteil in diesen Kleinstpargruppen und wie hoch ist die Rückzahlungsquote?

Andrea Barschdorf-Hager: Im Durchschnitt liegt der Anteil an Frauen weltweit bei ungefähr 85 %. Etwa ein Viertel davon sind jüngere Frauen. Das Bemerkenswerte an diesen Projekten ist, dass überhaupt kein Geld von außen kommt und auch die Verwaltung von den Mitgliedern der Spargruppen selbst erfolgt. Da werden meistens zwei bis drei vertrauenswürdige Personen, die lesen und schreiben können, ausgewählt, und die verwalten dann das Geld. Vor Ort gibt es seitens CARE eine Art Business-Beratung, unter anderem auch dazu, welche Geschäftsideen Sinn machen. Dann wird beispielsweise ein Schaf angeschafft, Milch verkauft und Wolle gewonnen. Die Rückzahlquote liegt zwischen 85 und 100 %. Auch das wird begleitet. Wenn es zu Schwierigkeiten kommt, regelt das die Gemeinschaft. Das heißt, es wird auch die Solidarität der Gemeinschaft gestärkt. Das ist eine weitere Dimension. Weltweit haben »»



Dieter Aigner im Gespräch mit Andrea Barschdorf-Hager, Andrea Hagmann, Philipp Müller und Waltraud Probst

wir in 59 Ländern 8,5 Millionen Menschen in derartigen Kleinstspargruppen. Sie setzen jährlich 500 Millionen US-Dollar um. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 50 Millionen Menschen in solche Gruppen zu bringen. Wir sehen, dass diese Spargruppen ein wirklich gutes Mittel sind.

Gelingt es, die Situation der Frauen auch in Hinblick auf ihre Stellung in der Gesellschaft langfristig zu verbessern, oder werden mit den Krediten neue Abhängigkeiten geschaffen, wie Kritiker gerne einwerfen?

Andrea Barschdorf-Hager: Ein Beispiel: Jordanien ist wirtschaftlich im Vergleich zu vielen anderen Ländern, in denen wir tätig sind, ein gut entwickeltes Land. 20 % der Frauen sind erwerbstätig. Aber nur 2 % dieser 20 % verfügen über ein Mitspracherecht darüber, was mit ihrem Einkommen geschieht. Der Anspruch all dieser Mikrofinanzinstitutionen ist es – unabhängig von der Größe des Kredits –, mit dem wirtschaftlichen Empowerment auch menschenrechtliche Aspekte zu verbinden. Das heißt in dem Fall, zu vermitteln, dass, wenn ich das Geld verdiene, ich auch mitrede, was damit geschieht. Das umzusetzen in den traditionellen Gefügen, in denen wir tätig sind, ist eine Herausforderung. Spielt bei der genannten Ermächtigung aber eine wichtige Rolle. Die Zahl der absolut Armen ist seit 1980 um

mehr als 36 % gesunken. 85 % der kleinsten Spargruppen gibt es auch noch nach 5 Jahren. In Ruanda haben wir gemessen, dass 43 % der teilnehmenden Frauen innerhalb von drei Jahren ein kleines Geschäft errichtet haben, mit dem sie einen wichtigen Beitrag zum Familieneinkommen leisten und ihre Kinder in die Schule schicken können. Und noch eine Zahl aus Uganda: Das Haushaltseinkommen ist innerhalb von drei Jahren um 60 % gestiegen, wenn eines der Haushaltsmitglieder in einer Village Savings and Loan Group ist. Die Menschen vor Ort entwickeln ihre sozialen und wirtschaftlichen Fähigkeiten selbst.

Herr Müller, Ihr Unternehmen BlueOrchard verwaltet verschiedene Impactfonds, die in die erwähnten Mikrofinanzinstitute vor Ort investieren. Wie gelingt es, so ein komplexes Thema in ein Anlageprodukt zu verpacken?

Philipp Müller: Wir verwalten im Bereich Private Debt mehrere Mikrofinanzfonds, unter anderem den weltweit größten und ältesten kommerziellen Mikrofinanzfonds, der mittlerweile ein Volumen von mehr als zwei Milliarden US-Dollar hat. Um das seriös und glaubwürdig zu betreiben, haben wir in lokalen Büros Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stationiert, beispielsweise in Lateinamerika und Afrika. Darüber hinaus halten wir enge Beziehungen zu multinationalen Organisati- »

onen. Wichtig ist, einen sehr professionellen Portfoliomanagement-Ansatz zu verfolgen. Man braucht eine viel stärkere Diversifizierung als bei anderen Portfolios. In unserem Flaggschiffonds sind Anlegerinnen und Anleger in mehr als 150 Mikrofinanzinstitutionen in über 50 Ländern investiert.

Eine wirklich sehr breite Streuung.

Philipp Müller: Auch wenn das allenfalls nach Überdiversifizierung aussehen mag, ist das natürlich nicht der Fall. Denn wenn man das Exposure eines Investments aktiv limitieren will, hat man dadurch auch verschiedene Instrumente zur Verfügung, um dem Liquiditätsbedarf des Fonds gerecht zu werden: Unterschiedliche Darlehensstrukturen, unterschiedliche Laufzeiten, man hat Darlehen, die einen angepassten Rückzahlungsrhythmus haben und die sich amortisieren. Das gewährleistet, dass man die Liquidität des Fonds jederzeit bedienen kann. Dass wir unser Portfolio schon vor Jahren aufgebaut haben, hilft natürlich auch.

Sie haben davon gesprochen, dass Sie auch in den Ländern selbst Mitarbeitende haben?

Philipp Müller: Ja, im Grunde haben wir drei große Teams. Das Investitionsteam, das in diesen Ländern unsere Investitionspartner auswählt und mit diesen auch laufend in Kontakt steht. Es ist für das Sourcing der

Investitionen zuständig. Unser Analyseteam prüft – nach einem systematischen Prozess – zum einen die Qualität der Gegenparteien und zum anderen den Impact anhand von Kennzahlen. Es agiert wie eine Ratingagentur. Im Risikomanagement, dem dritten Team, werden Risiken ausgelotet. Dieses Team ist unter anderem auch mit den lokalen regulatorischen Vorschriften sehr gut vertraut. Vergangenes Jahr haben wir mehr als 1,4 Milliarden US-Dollar in Schwellenländern investiert. Die Transaktionsgröße liegt bei ca. 5–7,5 Millionen US-Dollar. Wir arbeiten ganz gezielt mit lokalen Mikrofinanzinstituten und machen Onsite Diligence, das heißt, wir gehen in die Filialen dieser Institutionen, die am weitesten weg vom Hauptquartier sind, und hinterfragen dort, wie beispielsweise die Mikrokredite erklärt werden, wie die Dokumentation dazu aussieht und welche Hilfestellung sie den Kreditnehmerinnen und -nehmern geben.

Welche Mikrofinanzinstitute kommen für ein Investment in Frage?

Philipp Müller: Das sind zum einen sehr kleine Institute, NGOs, aber auch mittelgroße Tier-1- oder Tier-2-Mikrofinanzinstitute. Hier arbeiten wir meist mit Entwicklungsbanken zusammen und haben dezidierte Impact-Portfolios. Wir investieren aber

auch in große, etablierte Institutionen, vor allem durch unseren Publikumsfonds. Uns ist wichtig, Kapitalströme in diese Länder zu leiten und den Menschen zu helfen, sich aus eigener Kraft aus der Armut herauszuarbeiten. Diese finanzielle Inklusion ist ein sehr wichtiges Instrument. Aber es ist natürlich nicht ein Allheilmittel. Es ist ein Werkzeug in einem Werkzeugkasten, aber ein äußerst wichtiges.

Welche Bedeutung hat Impact Investing für die internationale Asset-Management-Industrie?

Waltraud Probst: Nachhaltiges Investieren hat in den letzten Jahren einen gewaltigen Schub bekommen. Zum Jahresende 2021 waren 42 % der gesamten Veranlagungen im europäischen Raum nachhaltig, wenn man nach der Klassifizierung nach Artikel 8 und 9 Offenlegungs-Verordnung geht. Bei den reinen Impact-Veranlagungen ist das Wachstum noch geringer und es wird aktuell noch von ökologischen Kriterien getrieben und weniger von sozialen oder Governance-Themen. Diese beiden Dimensionen haben noch starken Aufholbedarf. Dabei wäre es sehr wichtig, auf Impact zu setzen und nicht nur auf ESG-Integration. Das macht einen wesentlichen Unterschied, denn nur wenn auch der Wirkungsgedanke eine Rolle spielt, werden Reports erstellt, die Auskunft darüber geben, »»

ROUND- TABLE- DISKUSSION

welche Auswirkungen die Mikrofinanzierung für die Mikrokreditempfängerin oder den -empfänger hat.

Das Messen der Wirkung und ihre glaubwürdige Darstellung sind eine Herausforderung, für Investoren aber essenziell.

Waltraud Probst: Ja, wir brauchen Indikatoren für die Produktivität und die Wirkungskette, also die Auswirkungen auf die Familie, auf das Dorf, auf das Land. Das schlüssig dargestellt zu bekommen, ist für uns Investorinnen und Investoren ein sehr wichtiger Aspekt. Zwar gibt es schon sehr viel Reporting, aber in dieser Hinsicht muss noch nachgeschärft werden. Wenn es beim Impact Investing um die ökologische Wirkung geht, kann man beispielsweise sehr gut darlegen, wie viel CO₂ eingespart wird oder wie viele Häuser im jeweiligen Land beheizt werden können. Es wäre sehr schön, wenn wir auch im Bereich Mikrokreditinvestitionen ähnlich anschauliches Zahlenmaterial bekommen könnten, um eine Vorstellung von der Wirkung zu erhalten. Wir befinden uns hier in einem sehr gut industrialisierten Umfeld. Vielen ist gar nicht bewusst, dass es in vielen Teilen der Welt sehr schwer ist, einen Kredit zu bekommen, insbesondere für Frauen.

Wie kann man den Impact, den es ja ganz offensichtlich gibt, messen? Mit welchen Hindernissen ist man in der Praxis konfrontiert?

Andrea Hagmann: Die Wirkungsmessung ist mit Sicherheit ein ganz wichtiges Thema, weil die Investoren zu Recht genau wissen wollen, was mit ihrem Geld geschieht. Die Investoren von Oikocredit erwarten von ihrem Investment keine Gewinnmaximierung, ihnen ist die soziale Rendite viel wichtiger. Wir nehmen das Thema sehr ernst und veröffentlichen jedes Jahr einen Wirkungsbericht mit aussagekräftigen Indikatoren. Was wir aber nicht vergessen dürfen, ist, dass der Impact von den kleinen Organisationen vor Ort gemessen werden muss. Diese Daten bei Kleinstkundinnen und -kunden zu erheben, ist mit viel Zeitaufwand für alle Beteiligten verbunden. Das kann schon sehr ins Detail gehen und wir sollten uns ganz genau Gedanken machen, was wir wirklich an Wirkung messbar machen können und wollen und wo eine Berichterstattung sinnvoll ist.

Andrea Barschdorf-Hager: Unsere Geldgeber erwarten von uns ein umfassendes quantitatives und qualitatives Reporting. Früher war der Fokus auf den quantitativen Messungen und die sind auch heute noch unglaublich wichtig. Das heißt, wie viele Menschen kann man erreichen? Wie schnell kann man wie viele Flüchtlinge notversorgen? Aber zunehmend werden auch qualitative Indikatoren miteinbezogen, die zu erheben natürlich sehr aufwändig ist, weil das eigentlich sozialwissenschaftliche Unter- »



„Finanzströme nicht einfach bedingungslos umlenken, sondern an die Einhaltung von Menschenrechten knüpfen.“

suchungen sind. Dafür braucht es auch Mitarbeitende mit entsprechender Ausbildung, damit die Erhebungen überhaupt in der gewünschten Qualität durchgeführt werden können. Es braucht auch Mikrokreditempfängerinnen und -empfänger, die bereit sind, nach einem Tag harter Arbeit darüber zu reden, ob und wie das ihr Familienleben verändert hat. Und zwar für die Frau, den Mann, die Kinder. Ob sie die Kinder in die Schule schicken. Wie lange diese in der Schule sind und, und, und.

Wie sehen Sie das Thema von der anderen Seite. Transparenz spielt ja sicherlich eine wichtige Rolle auch für Ihre Kundinnen und Kunden?

Philipp Müller: Impact-Investoren erwarten eine transparente Kommunikation, sowohl in Bezug auf den Investitions- als auch auf den Impact-Managing-Prozess. Am Ende wollen sie wissen, welche Wirkung erzielt wird. Professionellen Investoren, wie Pensionskassen, Versicherungen oder auch Entwicklungsbanken oder anderen multilateralen Organisationen, geben wir bei Due-Diligence-Prüfungen einen sehr tiefen Einblick in unseren Investmentprozess und nicht selten kommen Vertreterinnen oder Vertreter sogar in unsere lokalen Büros und machen sich vor Ort ein genaues Bild. Wir veröffentlichen jährlich unseren Impact-Report, der Auskunft darüber gibt,

welchen Impact wir erzielt haben: Anzahl der erreichten Endkundinnen und -kunden, KMUs, die wir finanziert haben, Jobs, die wir erhalten und geschaffen haben, und vieles mehr: Wir haben den Grundsatz, nach objektiven Kriterien erhebbare Daten zu messen. Die Datenqualität ist aus unserer Sicht sehr, sehr wichtig.

In die Runde gefragt: Welche Impulse braucht die Mikrofinanzindustrie aus Ihrer Sicht?

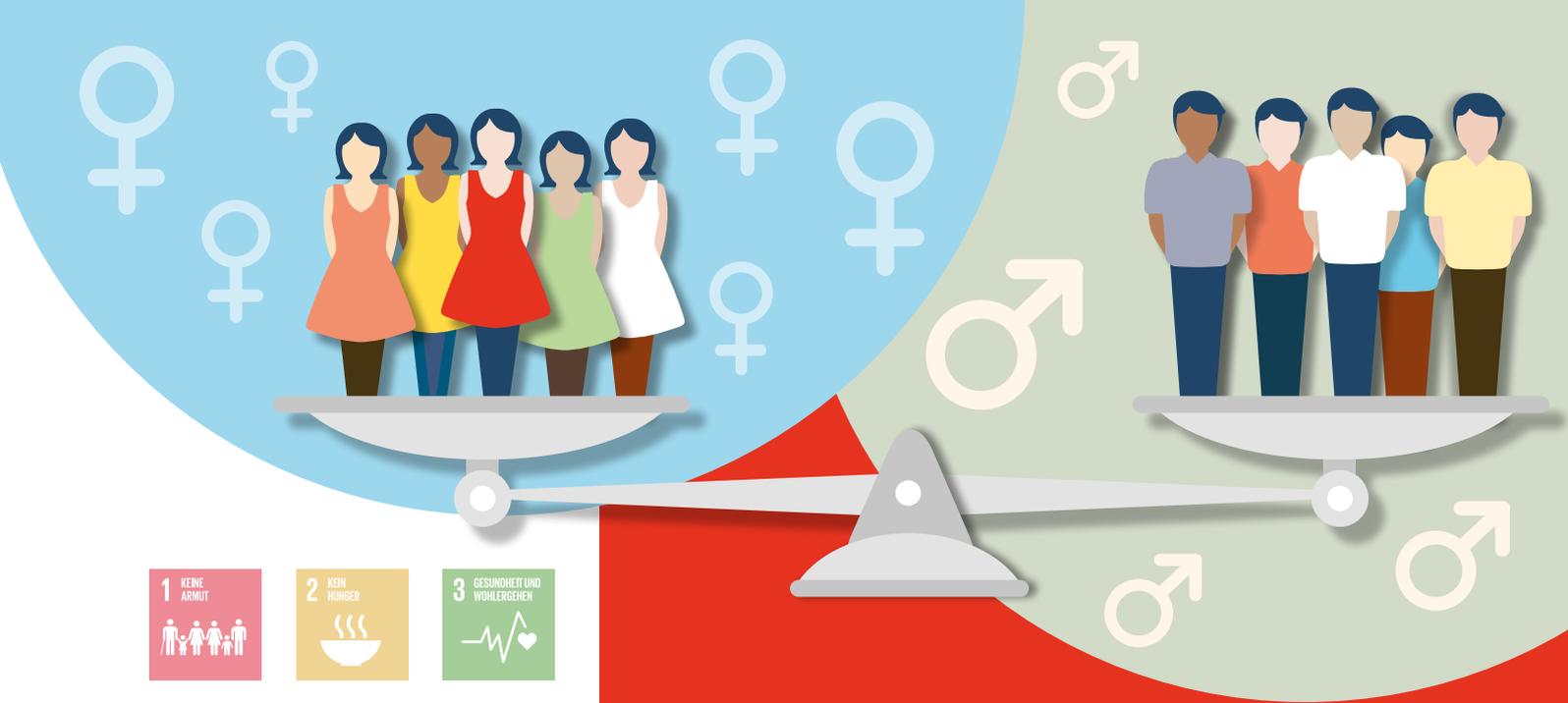
Andrea Hagmann: Innovation und Weiterentwicklung sind aus meiner Sicht besonders wichtig. Oikocredit möchte in der neuen Strategie zum Beispiel Probleme nicht nur auf der individuellen Ebene angehen, sondern auch auf einer kollektiven. Damit soll die Widerstandskraft gegen Krisen auch auf der Ebene der Gemeinschaft gestärkt werden. Beim Thema Bildung hat Oikocredit erst vor kurzem gemeinsam mit Opportunity, einem Experten beim Thema Ausbildung, ein Konzept zur Finanzierung von Schulausbildung in einkommensschwachen Gegenden in Afrika auf die Beine gestellt. Dabei werden sowohl die Schulen als auch die Eltern der Schüler mit Krediten und Beratung unterstützt. Damit kann die Ausbildung der Kinder in unmittelbarer Nähe sichergestellt werden.

Andrea Barschdorf-Hager: Wir müssen die Sustainable Development Goals noch

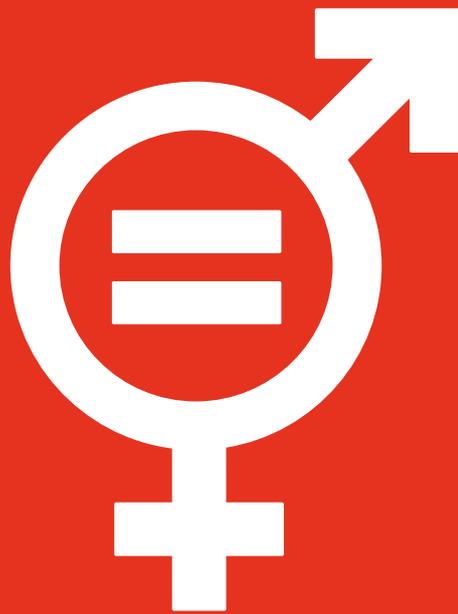
viel stärker in die Breite bringen, wenn wir die 17 Ziele bis 2030 erreichen wollen. Das gilt nicht nur für den globalen Süden, sondern für uns alle, auch in Europa. Im Sinne der Transparenz wäre es wichtig, Finanzströme nicht einfach bedingungslos umzulenken, sondern an die Einhaltung von Menschenrechten zu knüpfen. Hier sollte es seitens der EU, aber auch auf staatlicher Ebene keine Kompromisse geben.

Waltraud Probst: Als professionelle Investorin wünsche ich mir, dass die soziale Rendite mehr Gewicht bekommt. Dazu brauchen wir eine bessere, wissenschaftsbasierte Datenlage. Denn erst dann werden wir Kapitalströme in entsprechende Investments umlenken können. Für die gesellschaftliche Entwicklung, für die politische Entwicklung, aber auch für die globale Entwicklung ist es essenziell, wie viel wirtschaftliche Möglichkeiten Frauen und Männer, einzelne kleinere Regionen, größere Regionen und ganze Kontinente haben.

Philipp Müller: Mein Anliegen wäre, Impact Investments noch viel stärker in die Breite zu bringen. Viele dieser Anlageklassen sind sehr spezialisiert und Privatanlegerinnen und -anleger haben noch nicht den gewünschten Zugang zu diesen Investments. Da könnte man noch sehr viel mehr erreichen.



- | | | |
|--|--|--|
| 1 KEINE ARMUT | 2 KEIN HUNGER | 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN |
| 4 HOCHWERTIGE BILDUNG | 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT | 6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN |
| 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE | 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM | 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR |
| 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN | 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN | 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION |
| 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ | 14 LEBEN UNTER WASSER | 15 LEBEN AN LAND |
| 16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN | 17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE | |



NACHHALTIGES ENTWICKLUNGSZIEL 5 (SDG 5):

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.





Das SDG 5 setzt bei der weltweit immer noch auf vielen Ebenen tief verankerten geschlechtsspezifischen Diskriminierung an. Die Stärkung und Beteiligung von Frauen und Mädchen ist ein wesentlicher Hebel für Wirtschaftswachstum und Entwicklung und bildet somit eine fundamentale Grundlage für die Erreichung anderer nachhaltiger Entwicklungsziele.

Trotz zunehmender Sichtbarmachung der zugrundeliegenden Disparität und zahlreicher globaler sowie regionaler Initiativen ist die geschlechterbasierte Benachteiligung weltweit stark ausgeprägt. Frauen und Mädchen sind überproportional oft Opfer von Gewalt. Sie haben schlechteren Zugang zu Bildung und gesund-

heitlicher Versorgung. Gleichzeitig übernehmen sie den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit in Familie und Haushalt (z. B. Kinderbetreuung, Altenpflege). Dieses Ungleichgewicht hat sich während der Covid-19-Pandemie nochmals verschärft.

Mit der Einführung des Frauenwahlrechts 1918 war Österreich einer der Vorreiter in Europa in puncto politischer Befähigung von Frauen. Obwohl hierzulande die Entwicklung zur Geschlechtergleichstellung relativ weit fortgeschritten ist, wurde ein Gleichgewicht noch nicht erlangt. Die Geschlechtergleichstellung ist eines der zentralen Themen der österreichischen Regierung. Die folgende Infobox zeigt auszugswise die wichtigsten Targets des SDG 5.

DIE BIS 2030 FESTGELEGTEN ENTWICKLUNGSZIELE DER UN ZUM THEMA „GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG“, WIE SIE AUCH IN DIE AGENDA 2030 FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG DER ÖSTERREICHISCHEN BUNDESREGIERUNG AUFGENOMMEN WURDEN (GEKÜRZT):

✓ Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall beenden

✓ Gewalt gegen Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich einschließlich des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung beseitigen

✓ Alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat, Frühverheiratung und Zwangsheirat sowie die Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen beseitigen

✓ Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, durch Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung

geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie anerkennen und wertschätzen

✓ Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

✓ Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und reproduktiven Rechten gewährleisten

✓ Gleiche Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen



Herbert Perus
Corporate Responsibility
bei der Raiffeisen KAG

mit Unterstützung von Matthias
Zwiefelhofer, Corporate Responsibility
bei der Raiffeisen KAG

UNTERNEHMENS

Zu den Engagement-Aktivitäten des Fondsmanagements von Raiffeisen Capital Management zum Thema Geschlechtergerechtigkeit gehört auch der Dialog mit einigen der größten und für uns interessantesten börsennotierten Unternehmen in diesem Bereich. Wir haben insgesamt mehr als 60 Gesellschaften aus unterschiedlichen Branchen kontaktiert, haben uns aber in der Betrachtung der Antworten auf Unternehmen aus dem Finanzsektor konzentriert, der immer noch vorwiegend männlich dominiert ist. Dabei wurden unter anderem folgende Fragen gestellt:

- 1 Wie wichtig ist für Sie Geschlechtergerechtigkeit und welchen Wert bringt sie konkret für Ihr Unternehmen?
- 2 Ist Ihre allgemeine Geschäfts- und Markenstrategie auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet (z. B. beim Thema der sogenannten Pink Tax)?
- 3 Was sind die objektiven Prozesse/Systeme/Richtlinien, die Sie eingeführt haben, um unbewusste Vorurteile in Ihrem Unternehmen zu überwinden (vor allem, wenn es um Neueinstellungen und die Bezahlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht)? Überwachen Sie den Gender-Pay-Gap in Ihrem Unternehmen?
- 4 In Bezug auf unser Thema Gleichstellung der Geschlechter: Was macht Ihre Organisation beispielsweise heute gut, wo liegen Schwachstellen und welche Anstrengungen müssen Sie noch unternehmen?
- 5 Wie oft bietet Ihr Unternehmen Diversity-Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an?

STIMMEN ZUR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

1 (National Bank of Canada)

Geschlechtergerechtigkeit wirkt sich nicht nur in Form eines spürbar positiveren Arbeitsklimas und gerechter verteilter Chancen innerhalb des Unternehmens aus, sondern auch auf die fundamentale Ausstattung von Unternehmen. So bestätigen zahlreiche Finanz- und Bilanzkennzahlen den positiven Beitrag einer durch Diversität geprägten Gesellschaft auf deren Geschäftserfolg.

Ausnahmslos alle kontaktierten Unternehmen bekennen sich zu Offenheit bezüglich Geschlechtergerechtigkeit und finden diese förderungswert.

Die National Bank of Canada ist überzeugt, dass ein kulturell vielfältiges und in der Geschlechterverteilung gerecht aufgestelltes Unternehmen insgesamt stärker und innovativer ist. Für das Unternehmen ist diese Vielfalt ein grundlegender Wert, der sein gesamtes Handeln bestimmt. Das wird in der Bank beispielsweise durch Dreijahrespläne für die Integration von mehr weiblichem Personal, und das auf allen Ebenen, umgesetzt.

2 (Yuanta, Moneta)

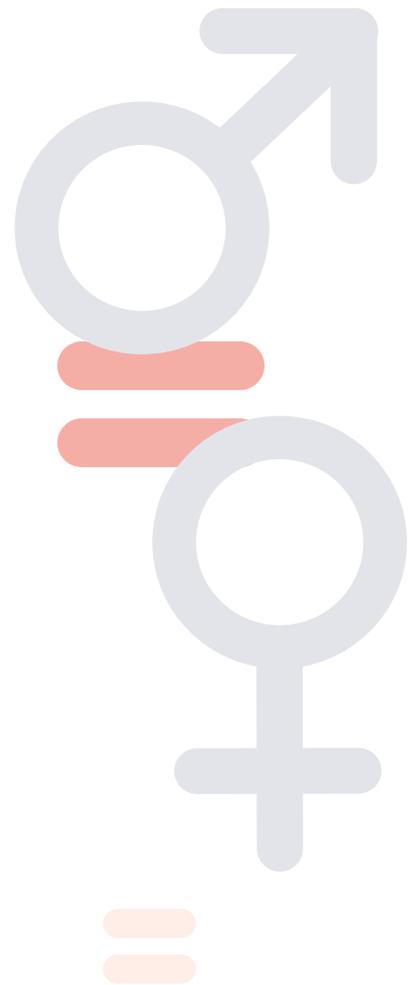
Geschlechtergerechtigkeit ist sowohl für die Geschäftspraxis innerhalb der internen Unternehmensprozesse als auch für die nach außen sicht- und greifbare Produktparte des jeweiligen Unternehmens erstrebenswert. Um Gleichberechtigung im Geschäfts-

alltag zu garantieren, sind unternehmensweite Grundsätze von essenzieller Bedeutung.

Für die taiwanische Investment Bank Yuanta sind die Grundsätze der Chancengleichheit, wie vor allem gleicher Lohn für gleiche Arbeit, zentrale Bausteine in ihrer Unternehmenskultur. Außerdem verfolgt das Unternehmen generell eine Nulltoleranz-Politik gegenüber Geschlechterdiskriminierung.

Die wohl bekanntesten Beispiele einer Pink Tax kommen aus dem Bereich der Hygieneartikel, dabei vor allem bei Produkten mit einer ausschließlich weiblichen Zielgruppe. Diese Artikel sind oft signifikant teurer als ähnliche oder teilweise sogar idente Artikel für Männer. Uns hat sich die Frage gestellt, ob es auch in der Finanzbranche vergleichbare und ungerechte Geschäftspraktiken gibt, durch die Frauen und Männer unterschiedlich behandelt werden. Offensichtlich ist das da und dort sehr wohl der Fall.

Die tschechische Bank Moneta arbeitet aktiv gegen den Effekt dieser Pink Tax durch die aktive Bereitstellung von Krediten ausschließlich für Unternehmerinnen. So fördert die Bank die Verwirklichung von ambitionierten Zielen von Frauen, indem sie die Zinssätze attraktiv gestaltet. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem europäischen Investitionsfonds im Rahmen des EaSI-Bürgerschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Innovation umgesetzt. »



UNTERNEHMENS-
STIMMEN
ZUM THEMA
GESCHLECHTER-
GERECHTIGKEIT



3 (Yapi Kredi, Akbank)

Um ein gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, braucht es natürlich konkrete und nachvollziehbare Maßnahmen. Dafür bestehen bei Unternehmen die unterschiedlichsten Ansätze, um dieses Ziel zu erreichen. Die türkische Bank Yapı Kredi hat verschiedenste Schulungs- und Beratungsprogramme für seine Beschäftigten ausgearbeitet, um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen. Dieses Programm beinhaltet fünf Hauptthemen, nämlich Gleichberechtigung im Wissen, in der Gesellschaft, am Arbeitsplatz, in der Sprache und der Menschen. Die in diesem Rahmen vorbereiteten Schulungen wurden an mehr als 16.000 Mitarbeitende vergeben.

Für das ebenfalls türkische Unternehmen Akbank sind Kompetenz und Qualifikation für eine Anstellung die wichtigsten Kriterien. Deswegen werden Frauen bei einem Bewerbungsgespräch nicht nach ihrer Familienplanung gefragt, um eine neutrale Bewertung im Bewerbungsprozess zu garantieren. Außerdem wird Mitarbeiterinnen nach einer Babypause eine Rückkehr mit denselben Konditionen und Aufgabenfeldern wie vor der Karenz zugesichert.

Die wohl bekannteste Art der Messung der Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist der Gender-Pay-Gap. Das Unternehmen Akbank ist durch detaillierte interne Datenanalyse bestrebt, den immer noch bestehenden Unterschied in der Bezahlung

so bald wie möglich zu beheben. Wir werden die Fortschritte der Bank in diesem Bereich natürlich weiter genau beobachten.

4 (Shinhan, Westpac)

Bei einem vielseitigen Thema wie der Geschlechtergleichheit gibt es verschiedenste Verbesserungsmöglichkeiten für Unternehmen. Dabei darf man die jeweiligen kulturellen und gesellschaftlichen Unterschiede nicht außer Acht lassen. Für das südkoreanische Kreditinstitut Shinhan stellt die historisch und kulturell bedingte geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen eine besondere Herausforderung dar: Aus diesem Grund hat das Unternehmen ein Frauenförderprogramm mit dem klingenden Namen „Shinhan SHeroes“ ins Leben gerufen. Im Zuge dieses Programms konnte Shinhan 2022 die erste Geschäftsführerin in einer seiner Tochtergesellschaften ernennen. Das Unternehmen sieht sich mit diesem Erfolg in seinem Programm bestärkt und wird die Anzahl der weiblichen Führungskräfte weiter sukzessive erhöhen.

Für Westpac, eine australische Bank mit Firmensitz in Sydney, ist Vielfalt ein enorm wichtiges Gut. Man darf sich laut Unternehmensaussage nicht auf Erfolge der Vergangenheit ausruhen, sondern muss ständig an Verbesserungen arbeiten. So schneidet die Gruppe beim geschlechterspezifischen Lohngefälle gut ab, aber in kleinen Bereichen innerhalb des Unternehmens kommt

es noch zu unterschiedlichen Bezahlungen zwischen den Geschlechtern. Westpac geht dieses Problem offensiv an und strebt mithilfe von internen Projekten auf hoher Ebene nach einer raschen Beseitigung dieser Ungerechtigkeit. Bei diesen Projekten werden Gehaltsunterschiede von mehr als 5 % adressiert.

5 (National Bank of Canada, Swedbank)

Trainingsprogramme sind essenzielle Werkzeuge, um Geschlechtergleichheit innerhalb eines Unternehmens zu garantieren. Die National Bank of Canada berichtete uns, dass aktuell fast 97 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das interne Diversity-Training absolviert haben. Weiters werden obligatorische Schulungen zu den Themen Vielfalt, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt.

Üblicherweise sind Unternehmen aus Nordeuropa Vorreiter bei vielen Themen der Nachhaltigkeit. Swedbank, eine der größten Banken in Nordeuropa, ist da beim Thema Geschlechtergerechtigkeit keine Ausnahme. Dort sind beispielsweise alle neuen Führungskräfte dazu verpflichtet, Schulungen zu Vielfalt und Integration zu absolvieren. Außerdem sind Gleichberechtigungsschulungen in vielen anderen Pflicht-/Onboarding-Schulungen eingebettet. Swedbank sicherte Raiffeisen Capital Management zu, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen.

SCHNEIDER
ELECTRIC



UNTERNEHMEN IM FOKUS DER NACHHALTIGKEIT

Im Bereich des nachhaltigen Investierens besteht seit einiger Zeit enormes Interesse an Unternehmen, die sich die Geschlechtergerechtigkeit auf die Fahnen geschrieben haben. Einen Überblick über diese Unternehmen kann man erhalten, wenn man sich zum Beispiel Indices ansieht, die verschiedene Indexanbieter zu genau diesem Thema zur Verfügung stellen. In den meisten dieser Portfolios ist der französische Industriewert Schneider Electric prominent vertreten.

SCHNEIDER ELECTRIC

Schneider Electric ist ein global agierendes und breit diversifiziertes Industrieunternehmen mit Sitz in Rueil-Malmaison in der Nähe von Paris, Frankreich. Mit Ende 2021 waren mehr als 166.000 Beschäftigte bei Schneider Electric angestellt. Schneider gehört mit Siemens zu den großen und wichtigen Industrieunternehmen Europas. Daher lohnt sich ein genauerer Blick auf die Geschichte der Gesellschaft.

168 JAHRE INDUSTRIE- UND ÜBERNAHMEGESCHICHTE

Adolphe und Eugène Schneider gründeten 1836 in Le Creusot auf 280 Hektar Land das Stahlwerk Schneider-Creusot und gehörten damit zu den großen Pionierunternehmen Frankreichs. Sie waren in den Bereichen Stahl- und Schwerindustrie sowie Schwermaschinenbau und Ausrüstungen sowie

Einrichtungen für das Transportwesen tätig. Nachdem Schneider bereits als Spezialist im Bereich der Rüstung galt, wandte sich die Firma dem aufkommenden Elektrikmarkt zu und baute 1905 ihre erste Elektrolokomotive.

1929 schloss sich das Unternehmen mit Westinghouse, einer großen internationalen Elektrikgruppe, zusammen. Nach dem Zweiten Weltkrieg gab das Unternehmen schrittweise die Waffenherstellung auf und richtete sich auf zivile Bedürfnisse aus. Schneider wurde als Bauunternehmung, Stahlhersteller, Elektrotechniklieferant und Zulieferer für die gesamte Industrie bekannt. Erst 1968 trennte sich Schneider mit dem Verkauf an Alstom von seinem Bahngeschäft. Die Ausrichtung der Groupe Schneider auf den Bereich Elektrotechnik wurde 1999 mit dem neuen Namen Schneider Electric SA betont. »

„Alle unsere Mitarbeitenden können von uns erwarten, dass wir ihre Einzigartigkeit schätzen und respektieren und sie so willkommen heißen, wie sie sind.“

Jean-Pascal Tricoire, Präsident und CEO von Schneider Electric



Zwischen 2000 und 2005 erweiterte die Firma ihre Betätigungsfelder, darunter Abtastungstechnologie, Bewegungskontrolle sowie Gebäudeautomation und -sicherheit. Im Februar 2007 wurde die Firma American Power Conversion (APC) übernommen, ein Hersteller von Stromversorgungs- und Kühllösungen. Anfang 2014 hat Schneider Electric das französische Technologieunternehmen Invensys gekauft und sich damit noch weiter diversifiziert.

HOHE GENERELLE NACHHALTIGKEITSSTANDARDS

Schneider Electric wies schon in der Vergangenheit eine relativ starke Nachhaltigkeits-Performance auf. Es übertrifft globale Mitbewerber in Bezug auf ihre Strukturen in der Unternehmensführung (Governance). Unternehmen mit großem Streubesitz, wie es Schneider Electric ist, können mit potenziellen Bedenken im Zusammenhang mit übermäßigem Einfluss des Managements konfrontiert sein. Das Unternehmen verfügt jedoch über einen starken unabhängigen Vorstand, der das Management überwacht. Darüber hinaus verfügt es über einen robusten Ethikrahmen mit Compliance-Maßnahmen wie Exekutivaufsicht, Audits und Whistleblower-Schutz. Wir stellen auch ein starkes Engagement in Initiativen für saubere Energie fest.

Das Unternehmen übertrifft seine Mitbewerber bei sauberen Technologieinitiativen mit Angeboten für Energiemanagementlösungen für Solar, Elektroladestationen und industrielle »



Herbert Perus
Corporate Responsibility
bei der Raiffeisen KAG

Automatisierung. Das sogenannte Clean Tech Portfolio trug im Jahr 2020 ungefähr 30 % zum Gesamtumsatz des Konzerns bei.

WAS SAGT UNS SCHNEIDER ZUM THEMA MENSCHENRECHTE, GLEICHBERECHTIGUNG UND CHANCENGLEICHHEIT?

„Unser Bestreben ist es, das Leben durch die Entwicklung nachhaltiger Energielösungen zu verbessern, und wir können nur durch einen Ansatz dorthin gelangen, der alle Geschäftsbereiche betrifft und an dem alle Mitarbeiter mitwirken. Ungleichheit in all ihren Formen ist eine umfassende Bedrohung für Frieden, Stabilität und Wohlstand. Weltweit haben rund zwei Milliarden Menschen keinen zuverlässigen Zugang zu Elektrizität. Wir betrachten aber diesen Zugang zu Energie als ein grundlegendes Menschenrecht, und die Bewältigung dieser Ungerechtigkeit beinhaltet das Ringen mit dem größeren Problem der Ungleichheit. Um die Energielücke zu schließen, entwickeln und unterstützen wir ländliche Elektrifizierungsprojekte – von Solarlaternen und Heim-elektrifizierungssystemen bis hin zu Straßenlaternen und Mikronetzen. Damit helfen unsere Innovationen, Chancen zu eröffnen. Im Jahr 2021 haben wir weiteren vier Millionen Menschen auf der ganzen Welt geholfen, Zugang zu grünem Strom zu erhalten, und unser Ziel ist es, diese Zahl bis 2025 auf insgesamt 50 Millionen Menschen zu erhöhen.

Dieses Engagement für gerechten Fortschritt erstreckt sich auch auf unsere Philosophie der

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion. Mit sieben Frauen in unserem 16-köpfigen Executive Committee ist unser Führungsteam eines der geschlechterausgewogensten in unserer Branche. Bis 2025 werden wir sicherstellen, dass Frauen 50 % der Neueinstellungen, 40 % der Führungskräfte an vorderster Front und 30 % der Führungskräfte ausmachen. Als Teil dieser Vision haben wir ein Pay Equity Framework entwickelt und implementiert – eine gemeinsame globale Methodik zur Identifizierung und Änderung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden innerhalb vergleichbarer Mitarbeitergruppen. Dieser Rahmen, zusammen mit einer branchenführenden globalen Familienurlaubsrichtlinie, hilft uns sicherzustellen, dass Gerechtigkeit ein Wert ist, den wir jeden Tag leben. Es hilft unseren Mitarbeitern auch, unsere Mission, Fortschritt und Nachhaltigkeit zu überbrücken und gleichzeitig niemanden zurückzulassen, besser zu erfüllen.“

TATEN FOLGEN WORTEN

Wir haben die Originalaussagen des Unternehmens aus gutem Grund so wiedergegeben. In der Vergangenheit war es immer so, dass den Ankündigungen und Plänen des Unternehmens dementsprechende Taten gefolgt sind. Nicht nur aus diesem Grund schneidet Schneider Electric in den Nachhaltigkeitsbewertungen überdurchschnittlich gut ab.

In einer maskulin dominierten Branche, wie es der Industriebereich ist, geht das Unternehmen mit gutem Beispiel voran und zeigt, dass es zu Recht mit hohen Gewichtungen in diversen Gender Equality Indices enthalten ist.

RAIFFEISEN ESG-SCORE

Der Raiffeisen-ESG-Score ist ein Bewertungsmaßstab für die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens bzw. eines Investmentfonds. Dabei werden für jedes Unternehmen die Dimensionen Umwelt, Gesellschaft

und Unternehmensführung anhand zahlreicher Kriterien bewertet und zum Raiffeisen-ESG-Score hochaggregiert. ESG steht als Abkürzung für die Begriffe Environment, Social und Governance.

Um den Raiffeisen-ESG-Score für einen Fonds zu berechnen, werden die Bewertungen der investierten Unternehmen mit dem Anteil des Unternehmens am Fondsvermögen zum jeweiligen Stichtag gewichtet.

Rechtliche Hinweise f. S. 31: Aufgrund der aktuellen niedrigen oder negativen Kapitalmarktrenditen reichen die Zinserträge in den Fonds Raiffeisen-GreenBonds, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Short-Term-Rent, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent und Raiffeisen-PAXet-BONUM-Anleihen derzeit und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in naher Zukunft nicht aus, um die laufenden Kosten zu decken. Verlässliche längerfristige Prognosen sind angesichts der Unwägbarkeiten künftiger Marktentwicklungen nicht möglich. Im Rahmen der Anlagestrategie der Fonds Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent und Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien kann überwiegend (bezogen auf das damit verbundene Risiko) in Derivate investiert werden. Die Fonds Raiffeisen-SmartEnergy-ESG-Aktien, Raiffeisen-PAXet-BONUM-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Wachstum, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-US-Aktien und Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ÖsterreichPlus-Aktien weisen eine erhöhte Volatilität auf, d. h., die Anteilswerte sind auch innerhalb kurzer Zeiträume großen Schwankungen nach oben und nach unten ausgesetzt, wobei auch Kapitalverluste nicht ausgeschlossen werden können. Die Fondsbestimmungen der Fonds Klassik Nachhaltigkeit Mix, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent und Raiffeisen-PAXetBONUM-Anleihen wurden durch die FMA bewilligt. Der Klassik Nachhaltigkeit Mix und Raiffeisen-PAXetBONUM-Anleihen können mehr als 35 % des Fondsvermögens in Wertpapiere/Geldmarktinstrumente folgen-

der Emittenten investieren: Österreich, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Belgien, Finnland. Der Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified kann mehr als 35 % des Fondsvermögens in Schuldverschreibungen folgender Emittenten investieren: Frankreich, Niederlande, Österreich, Belgien, Finnland, Deutschland, Italien, Schweden, Spanien. Der Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent kann mehr als 35 % des Fondsvermögens in Wertpapiere/Geldmarktinstrumente folgender Emittenten investieren: Frankreich, Niederlande, Österreich, Italien, Großbritannien, Schweden, Schweiz, Spanien, Belgien, Vereinigte Staaten von Amerika, Kanada, Japan, Australien, Finnland, Deutschland.

Die veröffentlichten Prospekte bzw. die Informationen für Anleger gemäß § 21 AIFMG sowie die Kundeninformationsdokumente (Wesentliche Anlegerinformationen) der Fonds der Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. stehen unter www.rcm.at unter der Rubrik „Kurse & Dokumente“ in deutscher Sprache (bei manchen Fonds die Kundeninformationsdokumente zusätzlich auch in englischer Sprache) bzw. im Fall des Vertriebs von Anteilen im Ausland unter www.rcm-international.com unter der Rubrik „Prices & Documents“ in englischer (gegebenenfalls in deutscher) Sprache bzw. in Ihrer Landessprache zur Verfügung. Eine Zusammenfassung der Anlegerrechte steht in deutscher und englischer Sprache unter folgendem Link: <https://www.rcm.at/corporategovernance> zur Verfügung. Beachten Sie, dass die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. die Vorkehrungen für den Vertrieb der Fondsanteilscheine außerhalb des Fondsdomizillandes Österreich aufheben kann.

Seite 31: Umweltzeichen für Nachhaltige Anlageprodukte: Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Infrastruktur & Technologie (BMK) für die Raiffeisenfonds Raiffeisen-GreenBonds, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ShortTerm, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien, Klassik Nachhaltigkeit Mix, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Wachstum, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien, Raiffeisen-SmartEnergy-ESG-Aktien, Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ÖsterreichPlus-Aktien, Raiffeisen-PAXetBONUM-Anleihen und Raiffeisen-PAXetBONUM-Aktien verliehen, weil bei der Auswahl von Aktien und Anleihen neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Aktien und Anleihen auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Umweltzeichen stellt keine ökonomische Bewertung dar und lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Anlageproduktes zu.

Das Europäische Transparenz-Logo für Nachhaltigkeitsfonds kennzeichnet, dass die Raiffeisen KAG sich verpflichtet, korrekt, angemessen und rechtzeitig Informationen zur Verfügung zu stellen, um Interessierten, insbesondere Kunden, die Möglichkeit zu geben, die Ansätze und Methoden der nachhaltigen Geldanlage des jeweiligen Fonds nachzuvollziehen. Ausführliche Informationen über den Europäischen Transparenz Kodex finden Sie unter www.eurosif.org. Informationen über die nachhaltige Anlagepolitik und ihre Umsetzung der Raiffeisen-Nachhaltigkeitsfonds finden Sie unter www.rcm.at/nachhaltigkeit. Der Transparenz Kodex wird von Eurosif gemanagt, einer unabhängigen Organisation. Das Europäische SRI Transparenz-Logo steht für die oben beschriebene Verpflichtung des Fondsmanagers. Es ist nicht als Befürwortung eines bestimmten Unternehmens, einer Organisation oder Einzelperson zu verstehen.

Raiffeisen-ESG-Score zur Fondspalette für private Anleger und institutionelle Investoren					SFDR*
Raiffeisen-GreenBonds	73,4	✓	☆☆☆	✓	Art. 9
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Aktien	74,4	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Diversified	74,8		☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-Aktien	60,5	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-EmergingMarkets-LocalBonds	77,2	✓			Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Europa-Aktien	76,7	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Mix	73,1	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Momentum	75,6	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ÖsterreichPlus-Aktien	74,3	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Rent	72,8	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-ShortTerm	68,9	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Solide	72,1	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-US-Aktien	70,2	✓			Art. 8
Raiffeisen-Nachhaltigkeit-Wachstum	73,8	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-PAXetBONUM-Aktien	71,6	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-PAXetBONUM-Anleihen	72,9	✓	☆☆☆	✓	Art. 8
Raiffeisen-SmartEnergy-ESG-Aktien	77,1	✓	☆☆☆	✓	Art. 9
BfS Nachhaltigkeitsfonds Ertrag	73,6		☆☆	✓	Art. 8
BfS Nachhaltigkeitsfonds Green Bonds KAG	73,0		☆☆☆	✓	Art. 9
Klassik Nachhaltigkeit Mix	73,8	✓	☆☆☆	✓	Art. 8

Raiffeisen-ESG-Score: Die Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H. analysiert laufend Unternehmen und Staaten auf Basis interner und externer Researchquellen. Die Ergebnisse dieser Nachhaltigkeitsresearch münden gemeinsam mit einer gesamtheitlichen ESG-Bewertung, inkludierend eine ESG-Risikobewertung, in den sogenannten Raiffeisen-ESG-Score. Der Raiffeisen-ESG-Score wird auf einer Skala von 0 bis 100 gemessen. Die Beurteilung erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensbranche.

* **SFDR:** Sustainable Finance Disclosure Regulation (dt. Offenlegungsverordnung) ist eine EU-Verordnung, die die Offenlegungspflichten von Finanzdienstleistern bzgl. der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsthemen in ihren Prozessen und Produkten regelt.

SFDR Art. 8: Der Fonds berücksichtigt im Zuge der Veranlagung ökologische und/oder soziale Merkmale.
SFDR Art. 9: Der Fonds strebt eine nachhaltige Investition an.

Stand per 28.02.2022



INVESTIEREN WIR GEMEINSAM IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT

WERTE BEWAHREN. WERTE SCHAFFEN.

rcm.at/nachhaltigkeit und investment-zukunft.at

Signatory of:



Signatory of:

