

# Nachhaltigkeitsbericht 2019



**Raiffeisen**

Raiffeisenverband Südtirol

Genossenschaft

# Fakten und Highlights im Bereich Nachhaltigkeit

Im Jahr **2020**  
erfolgt der Wechsel zu **Ökostrom**



Rückgang von **13%**  
der **Gesamtemissionen**  
auf das Vorjahr

2

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

## Nachhaltigkeitsprinzipien:

- ☛ sozial gerecht
- ☛ gesellschaftlich stabilisierend
- ☛ umweltschonend
- ☛ ökonomisch prosperierend



## Zukunftsbild:

Nachhaltige Stärkung von  
Lebens- und Wirtschaftsraum

**6** Mitarbeiter

haben den Weiterbildungskurs  
für **Green Events** absolviert



**Lokale Wertschöpfungskette:**

**334**

Genossenschaften

**160.661**

Einzelmitglieder

**32**

Körperschaften ohne  
Revisionspflicht



Durchschnittliche Anzahl der  
kontinuierlichen **Weiterbildung**  
pro Mitarbeiter:

2018 > **34 h**

2019 > **36 h**



**Angebote zur Förderung der Gesundheit  
& Sicherheit der Mitarbeiter:**

- 🌿 Raiffeisen Offener Pensionsfonds
- 🌿 Konvention mit Fitnessstudio
- 🌿 Gesundheitsabsicherung
- 🌿 Fahrradverleih



# „Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht.“

Marie von Ebner-Eschenbach, Schriftstellerin



## Liebe Leserinnen und Leser!

Sie halten den ersten Nachhaltigkeitsbericht des Raiffeisenverbandes Südtirol in Ihren Händen.

Der Raiffeisenverband ist in seiner geschäftspolitischen Ausrichtung dem Gemeinwohl verpflichtet. Solidarität, Subsidiarität und Nachhaltigkeit sind Werte, auf denen die Genossenschaftsidee von F. W. Raiffeisen beruht und die bis heute gültig sind. In Südtirol haben die Raiffeisen-Genossenschaften eine lange und erfolgreiche Tradition; sie tragen maßgeblich zu einer ausgewogenen Verteilung von Wohlstand und zu einer nachhaltigen Entwicklung des ländlichen Raumes bei.

In Bewusstsein unserer ökonomischen, sozialen und auch ökologischen Verantwortung haben wir in Zusammenarbeit mit dem Mitglied Ökoinstitut Südtirol/Alto Adige einen Nachhaltigkeitsbericht nach internationalen Standards erstellt. Der Bericht zeigt transparent alle Tätigkeiten und Leistungen auf, die über den finanziellen Aspekt hinausgehen.

Mit diesem Bericht möchten wir der sozialen und umweltbezogenen Verantwortung vermehrt gerecht werden und ein Signal für noch mehr Nachhaltigkeit in der Südtiroler Genossenschaftswelt setzen.

Wir werden in den folgenden Jahren den Fahrplan der Maßnahmen, mit denen wir die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie erreichen möchten, konsequent umsetzen. Als zukunftsorientiertes und lokal vernetztes Unternehmen möchten wir damit zeigen, dass nachhaltiges Handeln in unserer geschäftspolitischen und strategischen Ausrichtung eine entscheidende Rolle einnimmt. Ganz im Sinne des Genossenschaftsgründers F. W. Raiffeisen – und vor allem im Sinne der nachfolgenden Generationen.

**Herbert Von Leon**  
*Obmann Raiffeisenverband Südtirol*

**Paul Gasser**  
*Generaldirektor Raiffeisenverband Südtirol*

Bozen, im September 2020

<b>Einleitung und Methode</b>	<b>8</b>
<b>1. Der Raiffeisenverband Südtirol</b>	<b>10</b>
1.1. Aufbau und Organisation	11
1.2. Die Unternehmensstruktur und Unternehmenskultur	12
1.3. Auftrag und Leistungen	16
1.4. Corporate Governance	16
1.5. Organisationsmodell und Ethikkodex	16
1.6. Grundsätze der Unternehmensführung	17
1.7. Kontrollmanagement (Korruption)	17
1.8. Datenschutz (Datensicherheit und Kontrollmechanismen)	17
<b>2. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit –     übergeordnete Strategie und Auswirkungen</b>	<b>18</b>
2.1. Ausgangslage und Nachhaltigkeitsverständnis	19
2.2. Die Wesentlichkeitsanalyse	20
2.3. Nachhaltigkeitsstrategie	21
<b>3. Nachhaltige Wirtschaftsleistungen</b>	<b>22</b>
3.1. Regionale Wertschöpfungskette	23
3.1.1. Tochtergesellschaften, Mitglieder und Partner	24
3.2. Stakeholder-Einbindung	26
3.3. Dienstleistungen des Verbandes	26
<b>4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<b>28</b>
4.1. Menschen im Raiffeisenverband	29
4.2. Management, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	30
4.3. Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	30
4.4. Gesundheit und Sicherheit	31
4.5. Mitarbeiterdiversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
<b>5. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen</b>	<b>34</b>
5.1. Ausgangslage	35
5.2. Strom- und Wärmeverbrauch	35
5.3. Mobilität	36
5.4. Material- und Ressourcenverbrauch, Abfall	37
5.4.1. Papierverbrauch	37
5.4.2. Abfall	38
5.5. Emissionen und CO <sub>2</sub> -Fußabdruck	39
5.6. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	41
<b>6. Ausblick</b>	<b>42</b>







# Einleitung und Methode

## Der Nachhaltigkeitsbericht

Der Nachhaltigkeitsbericht ist eine nicht finanzbezogene Erklärung und ist für Betriebe ab einer bestimmten Größenordnung bzw. ab einem bestimmten Geschäftsvolumen laut EU-Verordnung 2014/95/EU und dem daraus folgenden staatlichen gesetzesvertretenden Dekret 254/2016 verpflichtend. Ein solcher Nachhaltigkeitsbericht beleuchtet all jene Bereiche, die über die rein finanzielle Situation des Betriebes hinausgehen, zeigt die ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf und legt für die verschiedenen Bereiche Strategien und Entwicklungsziele für die Zukunft fest.

Der Raiffeisenverband Südtirol liegt unterhalb der vorgeschriebenen Schwellenwerte. Weil seine geschäftspolitische Ausrichtung seit jeher dem Gemeinwohl verpflichtet ist, hat er sich dennoch zur Erstellung des Berichtes auf freiwilliger Basis entschieden. Der erste und wichtigste Schritt für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes war das klare Bekenntnis des Managements zur Wichtigkeit der Förderung der Nachhaltigkeit im Raiffeisenverband.

## Ablauf

Eine interne Arbeitsgruppe aus vier Mitarbeitern des Raiffeisenverbandes erhob in Zusammenarbeit mit dem Ökoinstitut Südtirol/Alto Adige relevante Daten und Zahlen der aktuellen Gesamtsituation. Gemeinsam wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, ein Arbeits- und Zeitplan ausgearbeitet und es wurden Maßnahmen sowie Ziele definiert.

Die Erhebung ökologischer, ökonomischer und sozialer Daten basierte sowohl auf einer Mitarbeiterumfrage als auch auf Workshops mit Mitarbeitern und dem Führungskreis. Beide Instrumente gingen neben allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeit auch auf Themen zum Mitarbeitermanagement und zur Ökologie im Raiffeisenverband ein.

Ziel war es, wesentliche Themen zu definieren, die im Nachhaltigkeitsbericht primär behandelt werden. Die Inputs und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte fanden anschließend Eingang in die Risiko- und Wesentlichkeitsanalyse, welche die wichtigsten Themen nach deren Relevanz für den Verband und für die einzelnen Stakeholder sowie die daraus entstehenden möglichen Risiken veranschaulicht.

Ergebnis aus der Stakeholder-Einbindung sind die Darstellung der Ist-Situation sowie ein Maßnahmenkatalog, dessen Umsetzung anhand von Kennzahlen laufend kontrolliert und geprüft wird.

## GRI-Kriterien

Der Nachhaltigkeitsbericht baut auf die international anerkannten Richtlinien der *Global Reporting Initiative* (GRI) auf. Berichte, die in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt werden, vermitteln ein vollständiges Bild der wesentlichen Themen einer Organisation und die damit verbundenen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen.

Bei den angewandten GRI-Kriterien handelt es sich um mehrere, miteinander in Bezug stehende Standards, die eine einheitliche Sprache schaffen und eine bessere Vergleichbarkeit und Qualität der dargelegten Informationen zwischen den Berichten unterschiedlicher Organisationen ermöglichen. Sie gelten als Leitlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.

Der vollständige Bericht sowie die GRI-Tabelle sind hier abrufbar:





# 1. Der Raiffeisenverband Südtirol

## 1.1. Aufbau und Organisation

Der Raiffeisenverband ist der Dachverband der Südtiroler Genossenschaften und ihrer Verbände, die nach den Grundsätzen des Genossenschaftspioniers Friedrich Wilhelm Raiffeisen arbeiten. Er ist in der Rechtsform einer Genossenschaft konstituiert und entstand 1960 durch die Fusion des Landesverbandes der Südtiroler Landwirtschaftlichen Genossenschaften und des Verbandes der Raiffeisenkassen. Ihm gehören 334 Genossenschaften der verschiedensten Sparten (Kreditwesen, Obst, Wein, Milch, Nutztier, Energie, Wasser, Wohnbau, Sozial, Bezug, Konsum usw.) mit 161.000 Einzelmitgliedern und 32 Körperschaften ohne Revisionspflicht an (Stand Mai 2020). Die Mitgliedsgenossenschaften sind im Sinne des genossenschaftlichen Identitätsprinzips zugleich Eigentümer und Kunden des Verbandes.

Der Raiffeisenverband Südtirol ist auf die genossenschaftliche Förderung und Gegenseitigkeit ausgerichtet und fungiert als Interessenverband und Revisionsorgan für seine Mitgliedsgenossenschaften. Für die Raiffeisenkassen übernimmt er zudem die Funktion eines Fachverbandes.

Der Raiffeisenverband bietet seinen Mitgliedern kompetente Beratung und umfassende Betreuung aus einer Hand. Er erfüllt keinen Selbstzweck, seine Tätigkeiten und Dienstleistungen zielen darauf ab, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit seiner Mitglieder zu stärken und deren Entwicklung zu fördern. Damit stiftet er für seine Mitgliedsgenossenschaften einen konkreten Nutzen und Mehrwert.

Vorrangiges strategisches Ziel des Raiffeisenverbandes ist der Erhalt der kleinstrukturierten Betriebe Südtirols durch eine stabilisierende Wirkung des Genossenschaftswesens. Seine Hauptaufgabe besteht darin, individuelle, spezifische Lösungen für seine Mitglieder und deren Wirtschaftszweige zu entwickeln. Bei der Entwicklung dieser Lösungen verfolgt der Verband folgende Prinzipien der Nachhaltigkeit:

- sozial gerecht
- gesellschaftlich stabilisierend
- umweltschonend
- ökonomisch prosperierend

Der Raiffeisenverband übt gemäß Art. 2513 ZGB seine Tätigkeit vorwiegend zugunsten seiner Mitglieder aus. Im Jahr 2019 wurde ein Gesamtnettoumsatz in Höhe von 50,97 Mio. Euro erzielt. Davon wurden 47,31 Mio. Euro mit den Mitgliedern erwirtschaftet, die in Südtirol ihren Sitz haben und zum weitaus größten Teil Genossenschaften sind. Dies entspricht einem Anteil von 92,8 Prozent.

Der Raiffeisenverband ist an mehreren Unternehmen beteiligt. Eine Beteiligung von mehr als 50 Prozent besteht an den Gesellschaften Raiffeisen Versicherungsdienst GmbH, Raiffeisen Mutualitätsfonds AG, KONVERTO AG und Infosyn 4.0 GmbH. Somit ist der Verband verpflichtet, einen konsolidierten Jahresabschluss zu erstellen. Verbundene Unternehmen des Raiffeisenverbandes sind die Sprint Italia GmbH und Mutual Help W.H.G. Die Beteiligung an diesen Gesellschaften beträgt mehr als 25 Prozent.

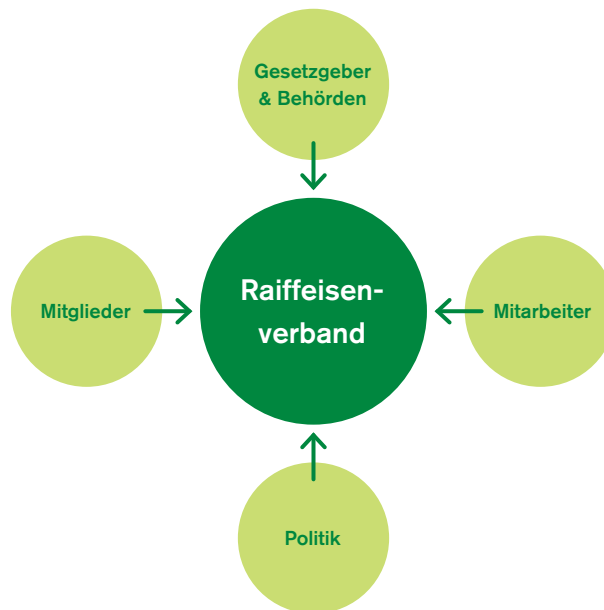
Der Raiffeisenverband ist in Südtirol und darüber hinaus gut vernetzt. Er steht mit den verschiedenen Stakeholdern im regelmäßigen Austausch und pflegt eine vertrauensvolle Beziehung zu diesen.

Regelr Informationaustausch findet mit den Südtiroler Genossenschaftsverbänden Coopbund Alto Adige Südtirol, Cooperazione Autonoma Dolomiti und AGCI Alto Adige Südtirol und dem Trentiner Genossenschaftsverband Federazione Trentina della Cooperazione statt. Auf nationaler Ebene kooperiert der Verband vor allem mit dem italienischen Genossenschaftsverband Confederazione Co-

operative Italiane und dem ihm angehörigen Dachverband der italienischen Kreditgenossenschaften (Federcasse), dem der Raiffeisenverband als Mitglied angehört.

Weitere für den Raiffeisenverband relevante Stakeholdergruppen sind die Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Gesetzgeber und die öffentliche Verwaltung sowie die Politik. Die Mitglieder, d. h. die Raiffeisenkassen und die Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften, sind nicht nur Eigentümer und damit Entscheidungsträger des Verbandes, sondern gleichzeitig Kunden und haben dadurch einen entscheidenden Einfluss auf die Verbandsentwicklung.

### Relevante Stakeholder des Raiffeisenverbandes



## 1.2. Die Unternehmensstruktur und Unternehmenskultur

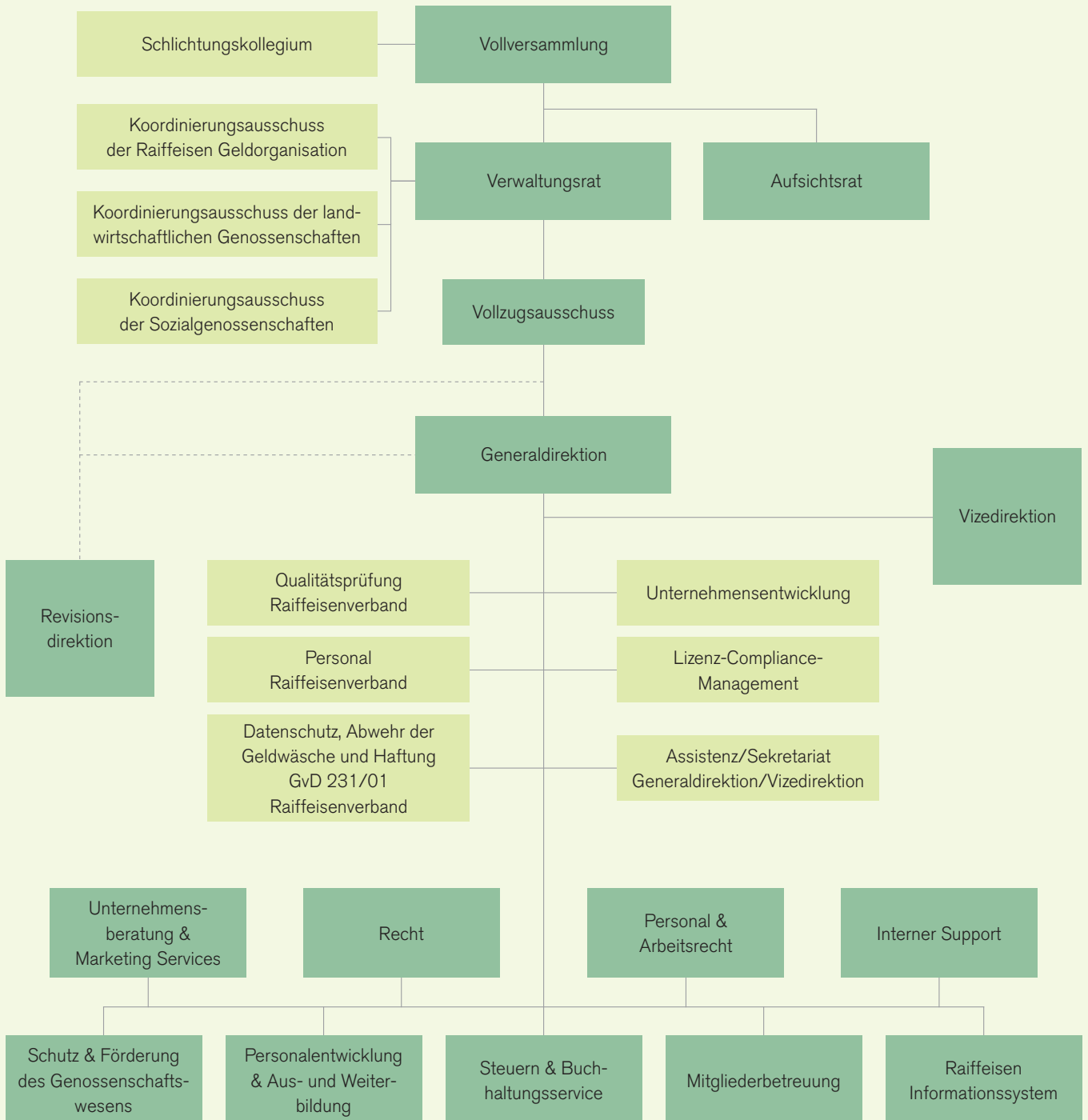
### Die Unternehmensstruktur

Im Rahmen eines jüngst durchgeführten Reorganisationsprozesses erfolgte die Umsetzung eines neuen Organigramms, das Kompetenzen und Verantwortungsbereiche neu regelt und auf eine verstärkte Kunden- und Mitgliederorientierung abzielt. Durch die stärkere Kundenorientierung und ein

noch bedarfsgerechteres Dienstleistungsangebot strebt der Verband eine stärkere Zufriedenheit und Bindung der Mitglieder an. Damit einhergehend erfolgte eine Optimierung der betrieblichen Arbeitsabläufe und Schnittstellen, wodurch Kundenwünsche präziser und besser als bisher erfüllt werden können.

Das Organigramm ist in der nachfolgenden Abbildung schematisch dargestellt.

## Das Organigramm des Raiffeisenverbandes



**Die Unternehmenskultur**

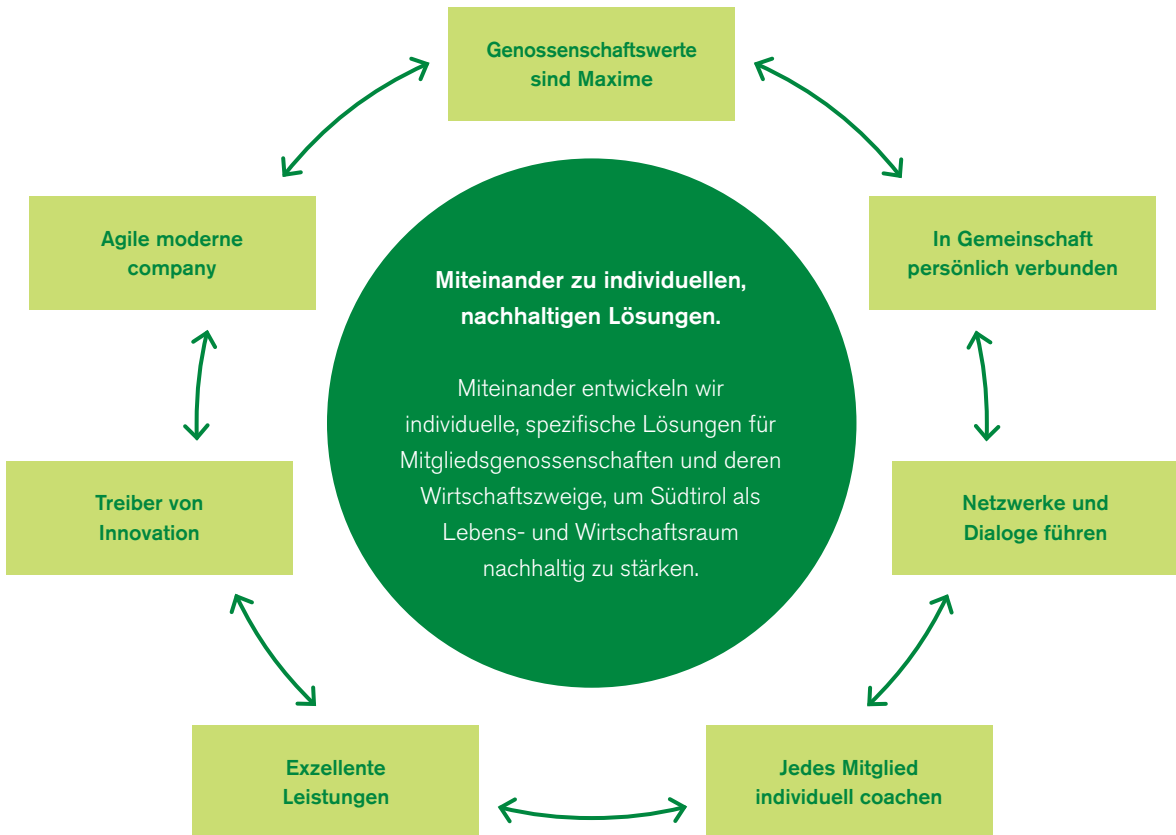
Die Unternehmenskultur des Raiffeisenverbandes basiert auf den Werten des Genossenschaftswesens nach der Idee von F. W. Raiffeisen. Die genossenschaftlichen Grundprinzipien der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung prägen den Verband in seinem unternehmerischen und gesellschaftlichen Denken und Handeln. Sie bilden die Grundlagen für die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern und damit Miteigentümern sowie mit Geschäftspartnern und Dritten.

**Das Zukunftsbild**

Im Mittelpunkt des Wirkens stehen die Förderung und Unterstützung der angeschlossenen Genossenschaften nach dem Motto „Das Mitglied im Zentrum“.

Gemeinsames Ziel ist es, eine Partnerschaft aufzubauen, die für beide Seiten – Raiffeisenverband und Genossenschaften – ein Gewinn ist und auf Augenhöhe stattfindet. Diese Symbiose ist die bestmögliche Umsetzung der genossenschaftlichen Mitgliederförderung. Eine große Rolle spielen dabei die Werte Vertrauen, Wertschätzung, Verantwortungsbewusstsein, Sicherheit, Gesetzeskonformität, Zuverlässigkeit, Kompetenz, Leistungsbereitschaft, lokale Verwurzelung und Nachhaltigkeit. Diese Grundsätze prägen auch das Verhältnis zur Mitarbeiterschaft und jenes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander.

Der Raiffeisenverband Südtirol ist sich seiner Verpflichtung zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung und nachhaltigen Entwicklung bewusst. Als Grundsatz gilt: Nachhaltiges Handeln statt kurzfristiges Profitdenken.





## 1.3. Auftrag und Leistungen

Der Raiffeisenverband hat den Auftrag, seine Mitglieder zu fördern und zu unterstützen. Der Verband wird diesem Förderauftrag dadurch gerecht, in dem er für seine Mitglieds-genossenschaften, aber auch für Nicht-Mitglieder ein möglichst vollständiges Dienstleistungsangebot in der Beratung, Betreuung und Prüfung bereitstellt.

Der Verband legt dabei höchste Priorität auf die Erbringung exzellenter Leistungen, da diese eine wesentliche Voraussetzung der Kundenzufriedenheit darstellen.

Der Leistungskern definiert sich in folgendem Leitsatz:

**Miteinander entwickeln wir individuelle, spezifische Lösungen für Mitgliedsgenossenschaften und deren Wirtschaftszweige, um Südtirol als Lebens- und Wirtschaftsraum nachhaltig zu stärken.**

Mit diesem Anspruch gehen eine kontinuierliche Professionalisierung und Weiterentwicklung einher. Aus diesem Grund fokussiert sich der Raiffeisenverband auf ein klar definiertes, dichtes Leistungsspektrum.

## 1.4. Corporate Governance

Die genossenschaftliche Corporate Governance des Raiffeisenverbandes ist im Verbandsstatut verankert, das den rechtlichen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung darstellt. Die Organe des Verbandes sind

- die Vollversammlung der Mitglieder,
- der Verwaltungsrat,
- der Vollzugsausschuss und
- der Aufsichtsrat.

Die Vollversammlung ist das oberste Organ des Verbandes; ihr gehören alle Mitglieder an. In der ordentlichen Vollversammlung werden der Verwaltungsrat und der Aufsichtsrat gewählt und die Jahresabschlussrechnung genehmigt. Die außerordentliche Vollversammlung entscheidet über Statutenänderungen, die ihr vom Verwaltungsrat vorgelegt werden.

Der Verband wird von einem Verwaltungsrat, der sich aus 17 von der Vollversammlung gewählten Personen zusammensetzt, nach dem traditionellen System verwaltet. Dem Verwaltungsrat obliegt die Beschlussfassung in allen Angelegenheiten der ordentlichen und außerordentlichen Verwaltung. Der Verwaltungsrat kann eigene Zuständigkeiten einem Vollzugsausschuss übertragen sowie Arbeitskreise, Kommissionen oder ähnliche Gremien einsetzen, die beratende Funktionen ausüben.

Der Aufsichtsrat wacht über die Einhaltung der Bestimmungen von Gesetz und Statut, die Beachtung der Grundsätze einer korrekten Verwaltung, die Angemessenheit der betrieblichen Organisation, Verwaltung und Rechnungsführung und über das konkrete Funktionieren des Verbandes.

Dem Generaldirektor obliegen die Führung und Leitung des Verbandes. Er führt die Beschlüsse der Verbandsorgane durch, verfolgt die Unternehmensziele, überwacht die Qualität der Dienstleistungen und stellt die einheitliche Führung des Verbandes sicher. Er ist im Rahmen seiner Aufgaben auch Sprecher des Verbandes und der Raiffeisenorganisation.

## 1.5. Organisationsmodell und Ethikkodex

Der Verwaltungsrat hat in der Sitzung vom 28. November 2012 die Einführung und Anwendung eines Organisationsmodells laut gesetzesvertretendem Dekret 231/2001 sowie die Einsetzung eines Überwachungsorgans beschlossen (siehe <https://www.raiffeisenverband.it/der-verband/organisationsmodell-und-ethikkodex.html>).

Der Ethikkodex und das Organisationsmodell bilden die Grundlage, um den Verband vor Strafen im Rahmen des gesetzesvertretenden Dekretes 231/2001 zu schützen. Der Ethikkodex besagt, dass die Tätigkeiten und Leistungen des Raiffeisenverbandes direkt oder indirekt auf die Stärkung der Leistungskraft seiner Mitglieder und deren Fortentwicklung ausgerichtet sind. Er definiert die grund-



sätzlichen betrieblichen Werte und enthält Verhaltensregeln zur Vorbeugung von Straftaten und allgemein von Handlungen, die im Widerspruch zu den Grundwerten des Raiffeisenverbandes stehen. Der Ethikkodex ist grundlegender und integrierender Bestandteil des genehmigten Organisationsmodells.

## 1.6. Grundsätze der Unternehmensführung

Im Sinne des neu entwickelten Zukunftsbildes versteht sich der Raiffeisenverband als ein agiles Unternehmen, das sich nach den Prinzipien einer modernen Organisation ausrichtet: flache, unbürokratische Struktur, klare Leitplanken und Freiraum für das Handeln, Eigenverantwortung, Transparenz, selbst-organisierend, kontinuierliches Lernen.

Alle leistungsbezogenen Abläufe lassen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Raum für situative Anpassung, um die notwendige Flexibilität dem Mitglied gegenüber zu garantieren. Bereichsübergreifende Abläufe werden im Sinne einer effizienten Vernetzung pragmatisch, ordentlich, effizient und einfach gestaltet. Der Raiffeisenverband lebt nach innen eine teamorientierte Führungskultur mit den Eckwerten Leistung, Vertrauen, Loyalität und Zielorientierung.

## 1.7. Kontrollmanagement (Korruption)

Der Raiffeisenverband als Genossenschaft unterliegt der gesetzlichen Revisionspflicht, d.h. alle zwei Jahre findet eine ordentliche Revision statt. Diese wird von einem Revisor durchgeführt, der vom Amt für die Entwicklung des Genossenschaftswesens beauftragt wird.

Compliance ist ein fester Bestandteil der Unternehmensführung und -organisation und hat für alle Funktionäre und Mitarbeiter oberste Priorität.

Um eine kontinuierliche Verfolgung der Gesetzgebung und sonstiger Maßnahmen und Neuigkeiten im Bereich Datenschutz, Abwehr der Geldwäsche und der strafrechtlichen Haftung von Körperschaften (gesetzesvertretendes Dekret

231/2001) sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für die Umsetzung und Einhaltung der Bestimmungen zu überwachen, wurde im Raiffeisenverband Südtirol die Stabsstelle Datenschutz, Abwehr der Geldwäsche und Haftung GvD 231/01 Raiffeisenverband eingerichtet.

## 1.8. Datenschutz (Datensicherheit und Kontrollmechanismen)

Der Raiffeisenverband nimmt den Schutz der personenbezogenen Daten sehr ernst und wendet in seiner Tätigkeit alle erforderlichen Maßnahmen an, um diesen im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung und der nationalen Gesetzgebung zu gewährleisten. Die Leitlinie zur Organisation und Umsetzung des Datenschutzes im Sinne der EU-Datenschutz-Grundverordnung 2016/679 ist vom Verwaltungsrat des Raiffeisenverbandes am 8. Mai 2018 verabschiedet worden. Der Raiffeisenverband Südtirol ist sowohl Verantwortlicher wie auch Auftragsverarbeiter und führt eine ausgeprägtere Form des Verzeichnisses für die Verarbeitungstätigkeiten.

Der Raiffeisenverband Südtirol sieht die Rolle eines sogenannten Datenschutzbeauftragten, auch „DPO – Data Protection Officer“ genannt, vor. Dieser dient auch als Ansprechpartner der Betroffenen bei Fragen zu den Verarbeitungstätigkeiten von personenbezogenen Daten innerhalb des Verbandes.

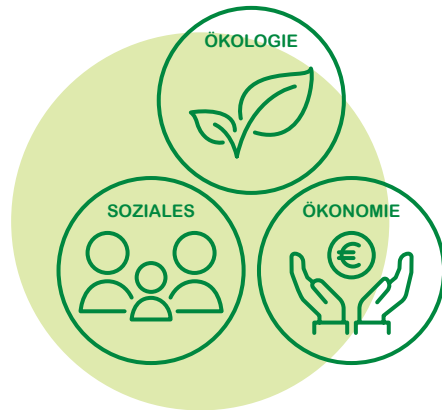


# 2. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit – übergeordnete Strategie und Auswirkungen

## 2.1. Ausgangslage und Nachhaltigkeitsverständnis

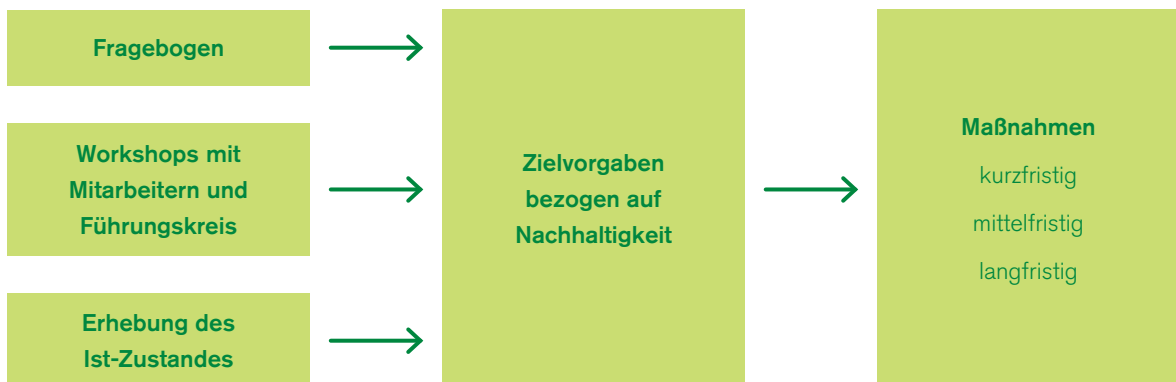
Als Dachverband der Südtiroler Genossenschaften und ihrer Verbände fördert der Raiffeisenverband Südtirol die regionale Wertschöpfung und die lokalen Wirtschaftskreisläufe. Diese tragen somit zur Stärkung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit in Südtirol bei.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde anhand eines Fragebogens in Bezug auf allgemeine Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales erhoben und zusätzlich in Workshops mit den Mitarbeitern sowie dem Führungskreis vertieft. Die daraus resultierenden Ergebnisse liefern zusammen mit den Zahlen der internen Datenerhebung Aussagen zu bereits erfüllten sowie zukünftigen Zielvorgaben. Darauf aufbauend wurden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen definiert, die dazu dienen sollen, gemeinsam einer nachhaltigen Zukunft entgegenzugehen.



# 80%

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb **sehr wichtig**



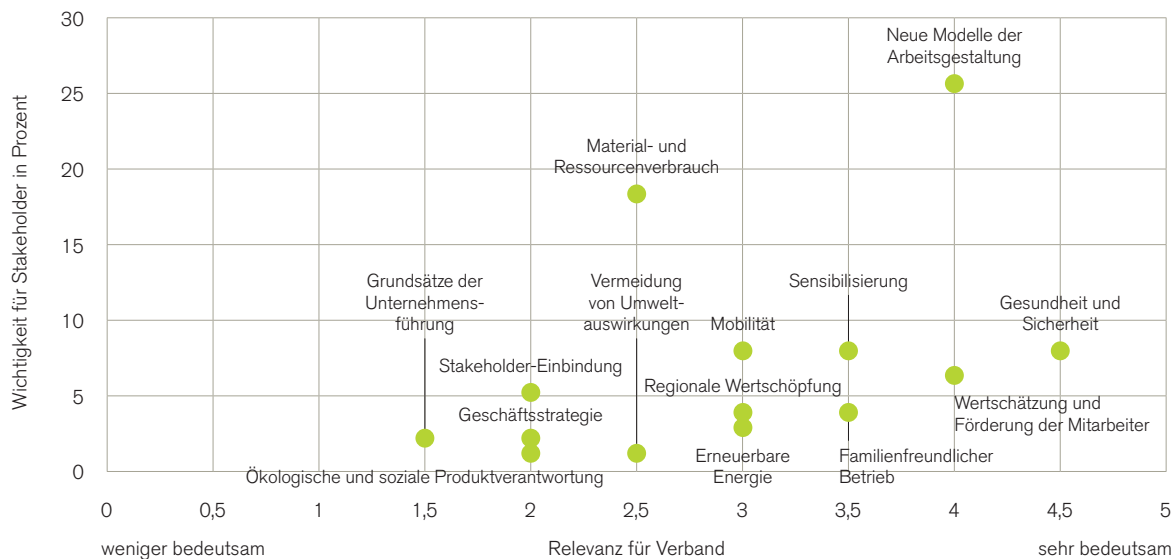
## 2.2. Die Wesentlichkeitsanalyse

Durch eine Wesentlichkeitsanalyse wird erfasst, welche Nachhaltigkeitsthemen von den verschiedenen Stakeholdern als besonders wichtig eingestuft werden. Die Ergebnisse dieser Analyse dienen dazu, die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie mitzubestimmen und sich bei der Berichterstattung auf bestimmte Themen zu fokussieren sowie Handlungsfelder des Unternehmens in diesem Bereich zu definieren. Wichtig ist ebenfalls, dass sich die Stakeholder im Rahmen des Workshops grundsätzlich mit Nachhaltigkeitsthemen beschäftigen und somit ein Prozess in Gang gesetzt wird, der langfristig das Unternehmen verändern wird.

### Arbeitsschritte für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix

1. Potenziell relevante Themen wurden mit der Direktion und der internen Arbeitsgruppe erfasst und in Workshops mit den Stakeholdern (Mitarbeiter und Führungskräfte) ergänzt und priorisiert.
2. Der Grad der Auswirkungen („Relevanz“) dieser Themen auf das Unternehmen wurde bewertet. Die Auswirkungen können positiv wie negativ sein. Auf potenziell negative Auswirkungen nimmt auch die Risikoanalyse Bezug.
3. Diese Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.
4. Für alle Themen wurde eine Risikoanalyse durchgeführt, die bereits Lösungsansätze für aufgezeigte potenzielle Risiken beinhaltet.
5. Maßnahmen zur Realisierung der wesentlichen Themen wurden ausgearbeitet (Maßnahmenkatalog).
6. Die wesentlichen Aspekte und GRI-Indikatoren wurden durch die externe Revision validiert.
8. Der Erfolg der Maßnahmen und die formulierten Ziele werden anhand vordefinierter Kennzahlen geprüft und Jahr für Jahr angepasst.
9. Weiterentwicklung und Evaluierung: In den folgenden Jahren werden auch neue Themen in die Matrix einfließen oder als Schwerpunkte festgelegt. Zudem sollen in einem weiteren Schritt externe Stakeholder hinzugezogen werden.

## Wesentlichkeitsanalyse — Führungskreis und Mitarbeiter



### Wichtige Themen für den Raiffeisenverband Südtirol:

- Neue Modelle der Arbeitsgestaltung
- Material und Ressourcenverbrauch
- Mobilität, Sensibilisierung für Nachhaltigkeit, Gesundheit und Sicherheit

## 2.3. Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie leitet sich von der Wesentlichkeitsmatrix ab und verfolgt nachstehende Ziele:

Bereich	Übergeordnetes Ziel	Messbare Ergebnisse
Wirtschaft	Der Raiffeisenverband Südtirol ist Vorreiter und Vorbild im Bereich Nachhaltigkeit im Genossenschaftswesen.	Innerhalb 2023 nehmen die Mitglieder das Angebot zur Nachhaltigkeit an. Die Auswahl der Partner erfolgt nach nachhaltigen Kriterien.
Soziales	Der Raiffeisenverband Südtirol ist ein attraktiver Arbeitgeber: Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird durch neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung erhöht.	Innerhalb 2021 stellt Homeoffice/Telearbeit eine Ergänzung zum derzeitigen Arbeitsmodell dar.
Umwelt	Reduktion des ökologischen Fußabdruckes des Verbandes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> <li>▪ Zunahme der mit nachhaltigen Verkehrsmitteln zurückgelegten Kilometer</li> <li>▪ Reduktion des Materialverbrauchs</li> </ul>



# 3. Nachhaltige Wirtschaftsleistungen

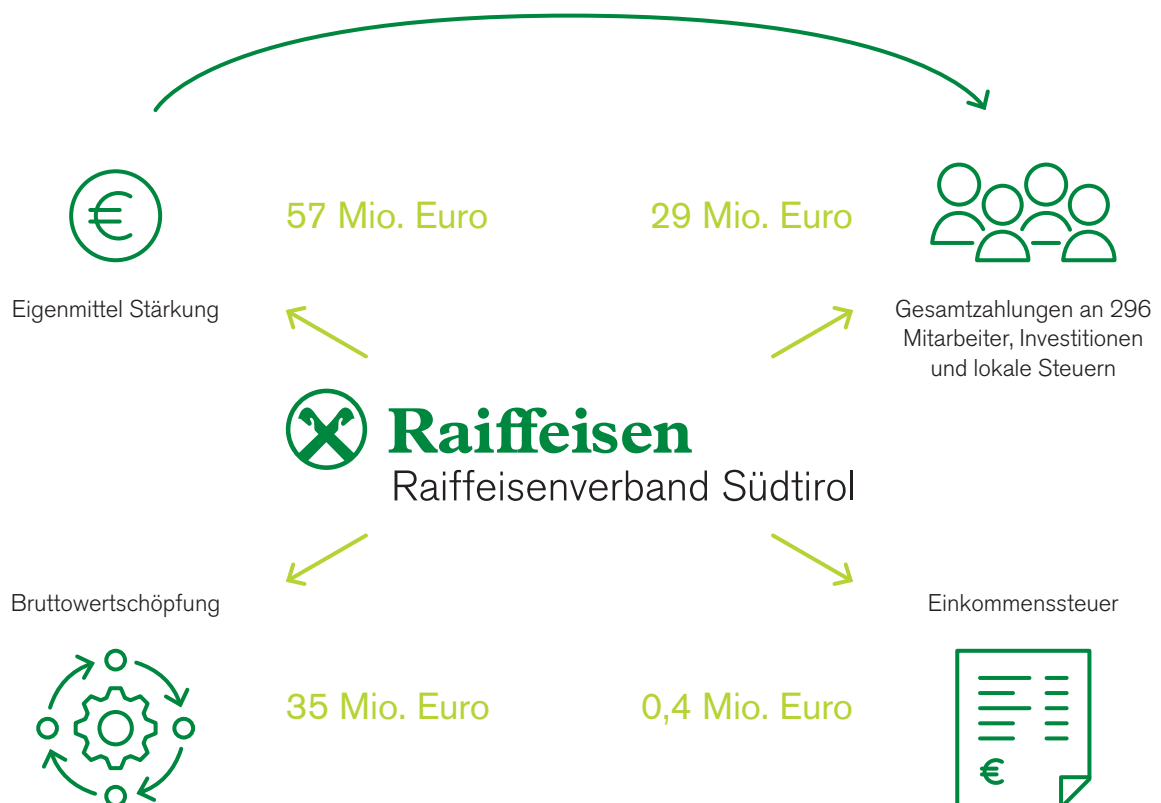
## 3.1. Regionale Wertschöpfungskette

Der Raiffeisenverband Südtirol lebt das Regionalitätsprinzip durch die Unterstützung und Förderung der Genossenschaften im Verbund und durch die Auswahl von regionalen Lieferanten und Dienstleistern.

Die Bruttowertschöpfung des Raiffeisenverbandes und seiner Tochterunternehmen wird jährlich im Raiffeisen-Jahresbericht veröffentlicht. Der Raiffeisenverband ist sich seiner ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung bewusst und bekennt sich zum nachhaltigen Handeln im Rahmen

seiner Verbandstätigkeit. Die Lieferkette des Raiffeisenverbandes entspricht jener eines Dienstleistungsunternehmens. In gewisser Hinsicht kann die Beschaffung von Daten als Einkauf betrachtet werden, die durch die Aufbereitung zu maßgeschneiderten Beratungs- und Serviceleistungen entwickelt werden. Beim Kauf von Waren und Dienstleistungen werden bereits seit Jahren lokale Vertragspartner, Zulieferer und Dienstleister bevorzugt, beispielsweise bei der Auswahl von Grafikagenturen, um auf diese Weise die lokale Wirtschaft zu stärken und dem Prinzip der kurzen Wege gerecht zu werden. Zukünftig wird beim Einkauf gezielt auf die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien geachtet.

### Investitionen sowie Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Südtirol



### 3.1.1. Tochtergesellschaften, Mitglieder und Partner

#### **KONVERTO AG**

Die KONVERTO AG ist nahezu in 100-prozentigem Besitz der Raiffeisenorganisation und bietet ein breites IT-Serviceangebot: von Internetanbindungen und Security über Modern Workplace, Business Continuity und Cloud-Lösungen bis hin zu Software-Entwicklung und Digitalisierung. Speziell für Obst- und Weinproduzenten werden ERP-Lösungen zur optimalen Steuerung und Ressourcenplanung der Geschäftsprozesse angeboten. Als lokaler IT-Service-Partner trägt die KONVERTO AG wesentlich zur Stärkung der regionalen Wirtschaftsentwicklung bei.

#### **Raiffeisen Versicherungsdienst GmbH – RVD**

Seit Mai 2019 trägt der Raiffeisen Versicherungsdienst das weltweit anerkannte „B Corporation“-Siegel. Dieses Zertifikat zeichnet Unternehmen aus, die freiwillig Transparenz-, Verantwortungs- und Nachhaltigkeitskriterien erfüllen und auf die ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen ihres Handelns achten.

Der Raiffeisen Versicherungsdienst setzt sich insbesondere dafür ein, den Vorsorge- und Absicherungsbedarf seiner Kunden ganzheitlich abzudecken und damit deren Lebensstandard nachhaltig zu sichern. Damit leistet der Raiffeisen Versicherungsdienst auch dem statutarischen Auftrag von Raiffeisen Folge, „die Erziehung zum Sparen und Vorsorgen zu fördern“.

#### **W. H. G. Mutual Help**

Mutual Help ist eine wechselseitige Hilfsgesellschaft, die den eingeschriebenen Mitgliedern – sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen – im sozialen und gesundheitlichen Bereich Dienstleistungen und Unterstützungen anbietet. Der lokale Bezug ermöglicht es der Hilfsgesellschaft, auf die Änderungen des lokalen Gesundheitswesens zu reagieren und Kunden standardisierte oder auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Gesundheitsleistungspakete anzubieten. Mutual Help arbeitet mit öffentlichen sowie mit vertragsgebundenen privaten medizinischen Einrichtungen in Südtirol zusammen und fördert somit den lokalen Wirtschaftskreislauf.

#### **Raiffeisenkassen**

Die Nachhaltigkeit spiegelt sich im genossenschaftlichen Geschäftsmodell der Raiffeisenkassen wider und ist seit deren Gründung gelebte Realität. Denn die Raiffeisenkassen orientieren sich in ihrer Geschäftspolitik nach wie vor an den traditionellen Raiffeisen-Werten der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und gesellschaftlichen Solidarität. Im Vordergrund steht nicht die Gewinnmaximierung, sondern die Förderung der Mitglieder, die gleichzeitig Miteigentümer, Entscheidungsträger und Geschäftspartner der Bank sind. Als lokale Banken sind die Raiffeisenkassen stark in ihrem Tätigkeitsgebiet verwurzelt und zeichnen sich durch die Nähe zu ihren Mitgliedern und Kunden aus. Sie stellen eine bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung und der Unternehmen mit Finanz- und Versicherungsleistungen sicher und unterstützen diese in Krisenzeiten. Darüber hinaus sind sie wichtige Arbeitgeber, Ausbildungsbetriebe und Steuerzahler.

Die Raiffeisenkassen unterstützen das lokale Vereinsleben, kulturelle Veranstaltungen, Sportereignisse, soziale Projekte u. v. a. m. Der Umgang mit Kunden, Mitgliedern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Partnern orientiert sich an ethischen Grundsätzen sowie Werten und basiert auf Fairness und Transparenz.

Die Raiffeisenkassen bieten eine Vielfalt hochwertiger Finanzprodukte an, die neben Ethical Banking auch nachhaltige Investmentfonds umfasst. Aus den Bereichen Gerechter Handel, Bäuerlicher Notstandsfonds, Biologische Landwirtschaft, Südtiroler Handwerk, Erneuerbare Energien und Energetisches Sanieren entscheidet der Kunde, auf welchem Gebiet er die nachhaltige Entwicklung gezielt unterstützen will. Bei der Auswahl der Förderprojekte wird strengstens geprüft, dass ökologische, soziale und ethische Regeln eingehalten werden.

Nicht weniger bedeutsam ist es für die Raiffeisenkassen, durch den schonenden Umgang mit Ressourcen und das Fördern von umweltfreundlichem Verhalten im Unternehmen, einen aktiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz zu leisten.





### **Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften**

Die Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften, die zu den Mitgliedern des Raiffeisenverbandes zählen, sind in verschiedensten Wirtschaftsbereichen tätig und bieten ein breites Spektrum an hochwertigen Dienstleistungen und Produkten, die einen sehr starken lokalen Bezug haben.

Die landwirtschaftlichen Genossenschaften, zu denen vor allem die Obst-, Molkerei-, Kellerei- und Viehwirtschaftsgenossenschaften gehören, verarbeiten und vermarkten die von ihren Mitgliedern (Landwirten) angelieferten landwirtschaftlichen Erzeugnisse. Nationale und internationale Zertifizierungen garantieren die Einhaltung höchster Standards in den Bereichen Produktionssicherheit, verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, Rückverfolgbarkeit und Transparenz.

Die Konsumgenossenschaften erfüllen eine wichtige Funktion bei der Aufrechterhaltung der Nahversorgung. Im Sortiment finden sich immer mehr regionale Produkte, die von Produzenten vor Ort bezogen werden, wodurch die lokalen Kreisläufe gestärkt werden.

Von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung sind die Sozialgenossenschaften. Sie erbringen soziale, gesundheitsbezogene, kulturelle und erziehungsbezogene Dienstleistungen und führen Betriebe zur Arbeitseingliederung von sozial benachteiligten Personen.

Im Südtiroler Genossenschaftswesen spielen auch die Energiegenossenschaften, die auf nachhaltige, saubere und günstige Strom- und Wärmeproduktion setzen, eine bedeutende Rolle.

## 3.2. Stakeholder-Einbindung

Der Raiffeisenverband fördert die aktive Einbindung seiner Stakeholder durch:

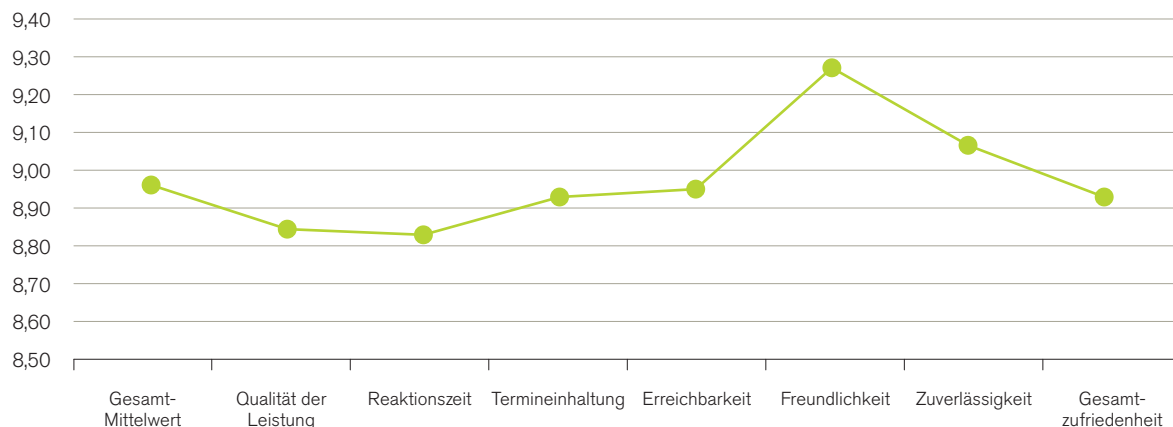
- regelmäßige Austauschtreffen,
- Koordinierungsausschüsse/Gremien  
(wie Koordinierungsausschuss der Landwirtschaft, Sozialgenossenschaften, IT-Komitee, usw.),
- Verwaltungsrat bestehend aus Entscheidungsträgern der Mitgliedsgenossenschaften,
- regelmäßige Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Informationsveranstaltungen,
- Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projektgruppen bei Reorganisationen und
- Informationsabende für Mandatäre der Raiffeisenkassen.

## 3.3. Dienstleistungen des Verbandes

Im Mittelpunkt der Leistungserbringung an die Mitglieder steht das Angebot an qualitativ hochwertigen Beratungen und Dienstleistungen. Der Leistungskatalog des Raiffeisenverbandes umfasst eine Vielzahl an Leistungen, gegliedert in 51 Kategorien und 8 Leistungsbereiche.



Die Zufriedenheit der Mitglieder und Kunden mit den erbrachten Leistungen des Raiffeisenverbandes wird regelmäßig abgefragt. Kriterien sind die Qualität der Leistung, Reaktionszeit, Termineinhaltung, Erreichbarkeit, Freundlichkeit sowie Zuverlässigkeit, wobei jeweils ein Zielwert über 8 erreicht werden soll.



### Maßnahmen im Bereich Wirtschaft

Nr.	Maßnahmen	Zeitraum	Kennzahl	Ziele
<b>1</b>	<b>Grundsätze der Unternehmensführung</b>			
1.1	Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie	2020	Fortschritt bei der Zielerfüllung	Geschäftsmodell, Unternehmensphilosophie; Nachhaltigkeitsbericht
<b>2</b>	<b>Stakeholder-Einbindung</b>			
2.1	Enge Vernetzung zwischen und mit Mitgliedern	> 2023	Austauschtreffen mit Mitgliedern und Gremien	Ausgedehntes nachhaltiges Netzwerk in der Region
<b>3</b>	<b>Regionale Wertschöpfung</b>			
3.1	Auswahl Stakeholder nach Kriterienkatalog und Zertifizierungen	bis 2022	Zuwachs nachhaltiger Stakeholder, Anzahl zertifizierter Dienstleister	Sensibilisierung; Förderung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz
<b>4</b>	<b>Ökologische und soziale Produktverantwortung</b>			
4.1	Beratungen Nachhaltigkeit und Sozialbilanz	bis 2022	Anfragen und Beratungen	Beratungen für Mitglieder (und evtl. andere Unternehmen)
4.2	Umweltfreundlicher Einkauf	> 2023	Anzahl umweltfreundlicher Produktsorten/Jahr	Förderung regionale Wirtschaft, ökologische/ soziale Kriterien
4.3	Nachhaltige Dienstleistungen	bis 2022	Anzahl nachhaltiger Dienstleistungen	Nachhaltiges Geschäftsmodell, Kriterienkatalog



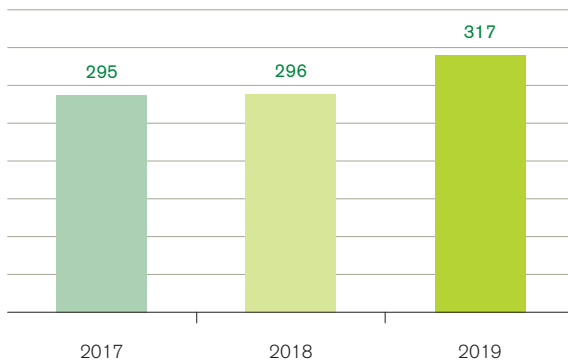
# 4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## 4.1. Menschen im Raiffeisenverband

Für die Förderung und Stärkung des Genossenschaftswesens engagieren sich im Raiffeisenverband Südtirol täglich über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Erbringung vielfältiger Leistungen in zahlreichen Branchen erfordert eine Vielzahl an Berufsprofilen, die im Raiffeisenverband tätig sind. Diese reichen von Juristen, Steuerberatern, Buchhaltern, Marketing-Experten, Lohnbuchhaltern, Softwareentwicklern, Arbeitsrechtsberatern über Revisoren bis hin zu Systemadministratoren und Unternehmensberatern.

### Entwicklung Anzahl Mitarbeiter



	<b>Personalstand zum 31.12.2018</b> 296 (inkl. 0 Praktikanten) davon 108 Frauen und 188 Männer	<b>Personalstand zum 31.12.2019</b> 317 (inkl. 0 Praktikanten) davon 117 Frauen und 200 Männer
Eintritte (inkl. Ferialkräfte)	58 (inkl. 16 Ferialkräfte)	65 (inkl. 12 Ferialkräfte)
Austritte (inkl. Ferialkräfte)	48 (inkl. 16 Ferialkräfte)	46 (inkl. 12 Ferialkräfte)

### Durchschnittliches Alter der Mitarbeiter

	Durchschnitt Gesamt	Männer	Frauen
Durchschnitt 2018	41,46	42,74	37,92
Durchschnitt 2019	41,63	43,62	38,17

### Durchschnittliches Dienstalter

	Durchschnitt Gesamt	Männer	Frauen
Durchschnitt 2018	12,96	14,05	11,06
Durchschnitt 2019	12,52	13,55	10,73

### Kommunikation und Miteinbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für eine effiziente und zielgerichtete Kommunikation mit und zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient ein Intranet, das als zentrale Plattform alle relevanten Informationen rund um den Raiffeisenverband vereint: von aktuellen Nachrichten über anstehende Ereignisse bis hin zu nützlichen Links.

Die regelmäßige Information an die Mitarbeiterschaft wird zudem durch Mitarbeiter-Informationsveranstaltungen gewährleistet, in welchen über aktuelle Themen und zukünftige Entwicklungen berichtet wird.

## 4.2. Management, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Erfolg eines Dienstleistungsunternehmens wird im Wesentlichen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

### langjährige Betriebszugehörigkeit

12,5 Jahre

2019

10 Schul-/Uni-  
praktikanten

12 Ferialkräfte

bestimmt. Dabei ist es wichtig, die Potenziale und die Motivation der Beschäftigten zu fördern, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und sie langfristig an das Unternehmen zu binden; es gilt aber auch, geeignete neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen aufzunehmen.

### Sonder- und Zusatzleistungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- eine Unfallversicherung für berufliche und außerberufliche Unfälle, wobei Ableben und bleibende Invalidität abgesichert sind
- eine Versicherung im Falle von Invalidität durch Krankheit
- eine Mitgliedschaft im Wechselseitigen Krankenbeistand Raiffeisen für die Verrechnung von ambulanten und stationären Leistungen laut Leistungspaket
- einen Beitrag an den Raiffeisen Offenen Pensionsfonds hinsichtlich der Zusatzvorsorge im Ausmaß von 5,6 Prozent des Bruttogehaltes
- Essensgutscheine im Ausmaß von 8,50 Euro bzw. 4,50 Euro pro Anwesenheitstag
- eine Außendienstzulage von 173 Euro brutto bei Durchführung von mindestens 50 Außendiensten pro Jahr
- eine 37,5-Stunden-Woche mit flexiblen Arbeitszeiten
- vergünstigte Eintritte ins Fitnessstudio
- eine Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe
- Sommerkinderbetreuung
- vergünstigte Konditionen beim Abschluss einer Kfz-Versicherung
- den Freizeitclub „Raiffeisen Club“
- Wohlfahrtsleistungen (Welfare)
- eine Ergebnisprämie als variables Entlohnungselement

### Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung

Einmal jährlich finden zwischen den Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung statt. Als grundlegendes Führungsinstrument dienen diese zur Besprechung der Zusammenarbeit, der Zielerreichung sowie der Zielvereinbarung für das kommende Jahr.

## 4.3. Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Raiffeisenverband legt sehr großen Wert auf die Weiterentwicklung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da die Qualität der Dienstleistungen wesentlich von der Qualifikation des Personals mitbestimmt wird, investiert der Verband sowohl zeitliche als auch finanzielle Mittel in dessen Ausbildung.

Für die persönliche und berufliche Weiterbildung nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl fachspezifische als auch persönlichkeitsbildende Kurse in Anspruch.

Besonderen Wert legt der Raiffeisenverband auch auf Sprachkompetenzen. Dafür werden das ganze Jahr über Sprachkurse in Deutsch, Italienisch und auch Englisch angeboten.

Insbesondere die Entwicklung der Führungskräfte stellte in den letzten Jahren einen Schwerpunkt im Aus- und Weiterbildungsplan des Verbandes dar. Für die Weiterentwicklung der Führungskompetenz oder für die Unterstützung in herausfordernden Situationen werden Coachings angeboten.



### Weiterbildungsstunden gesamt

2018 > 10.185 h

2019 > 11.320 h



### Durchschnittliche Anzahl der kontinuierlichen Weiterbildung pro Mitarbeiter

2018 > 34 h

2019 > 36 h

## 4.4. Gesundheit und Sicherheit

Als Arbeitgeber ist der Raiffeisenverband für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Diese Verantwortung nimmt der Raiffeisenverband ernst und unterstreicht dies durch die Umsetzung folgender Maßnahmen:

- regelmäßige Online- und Offline-Schulungen für Arbeitssicherheit und Brandschutz
- Durchführung von Erste-Hilfe-Kursen
- Verfügbarkeit eines überwachten und abgeschlossenen Fahrradparkplatzes mit Ladegeräten für E-Bikes
- Teilnahme am Fahrradwettbewerb
- Duschmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach sportlicher Betätigung
- Freizeitclub „Raiffeisen Club“, der sportliche und gesundheitsfördernde Aktivitäten wie Fitnesskurse, Radreisen sowie Kochkurse organisiert
- arbeitsmedizinische Visiten
- regelmäßige Kontrollen der Lichtstärke an den Arbeitsplätzen
- Umsetzung der gesetzlichen Wartungs- und Überprüfungspflichten für alle Anlagen
- kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzbewertungen (Raumklima und Ergonomie) im Dreijahreszyklus und bei Bedarf (Änderung der Arbeitsplätze)

- zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem gemäß BS OHSAS 18001 – mit Mai 2020 erfolgt der Umstieg auf ISO 45001
- externe psychologische Mitarbeiterberatung
- Evaluation der psychischen Belastungen
- neu: betriebliche Gesundheitsförderung mittels Gesundheitsworkshops (Rückenschule, mentale Gesundheit, ...), Ernährungsworkshops (Coaching und Einkaufscoaching) ab Herbst 2020

#### 4.5. Mitarbeiterdiversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft ist hinsichtlich sowohl des Dienstalters als auch des Lebensalters vielfältig. Der jüngste Mitarbeiter ist 19 Jahre jung, die Dienstälteste ist bereits seit 42 Jahren im Raiffeisenverband beschäftigt. Die Zusammenarbeit zwischen den Generationen wird von den Mitarbeitenden als gut empfunden. Die (dienst-)älteren Mitarbeiter übernehmen häufig für (dienst-)jüngere Mitarbeiter die Rolle von Mentoren.

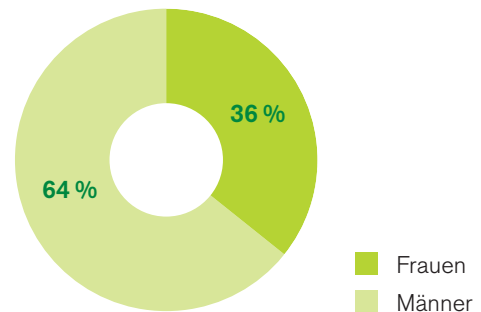
#### Verteilung der Altersgruppen nach Geschlecht

Altersgruppe	< 30 Jahre		30–50 Jahre		> 50 Jahre	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2018	28	36	102	55	58	17
2019	25	38	111	61	64	18

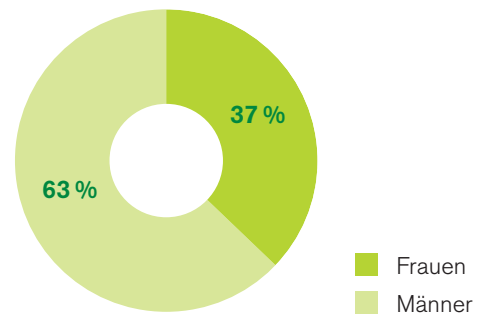
#### Vertragsformen

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Raiffeisenverband kommen neben dem nationalen Kollektivvertrag der Genossenschaftsbanken sowohl der Landesergänzungsvertrag als auch diverse Betriebsabkommen zur Anwendung, die die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter definieren. Von den zum 31. Dezember 2019 Beschäftigten hatten 81 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Vorjahr waren es 84 Prozent.

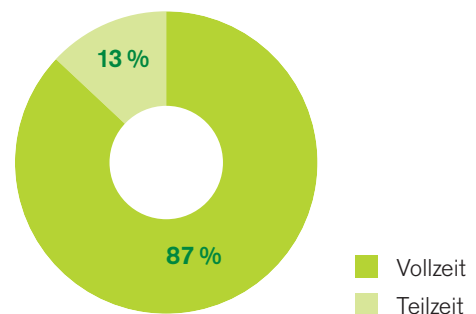
#### Geschlechterverteilung 2018



#### Geschlechterverteilung 2019



#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit 2018 und 2019





### Vereinbarkeit Familie und Beruf

Im Jahr 2019 haben 11 Beschäftigte aufgrund der Geburt eines Kindes die gesetzlich zustehende Elternzeit beansprucht. Davon sind neun nach dieser Elternzeit wieder in den Betrieb zurückgekehrt, im Jahr 2018 waren es acht von neun.

Die Konvention mit einer in unmittelbarer Nähe gelegenen Kinderbetreuungsstätte wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern positiv anerkannt. Derzeit werden dort drei Kinder von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern betreut, wobei die Betreuungskosten teilweise vom Raiffeisenverband getragen werden.

### Maßnahmen im Bereich Soziales

Nr.	Maßnahmen	Zeitraum	Kennzahl	Ziele
<b>1</b>	<b>Wertschätzung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>			
1.1	Erhöhung der Mitarbeiterbindung und verbesserte Kommunikation mit ihnen	2020–2022	Anzahl Fokus-Gruppen Anzahl Mitarbeitergespräche Anzahl AG-Treffen	Verbesserungen/Neuerungen in verschiedenen Bereichen durch verstärkte Mitarbeiterbindung Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen Beziehung mit ihnen pflegen Ideenvorschläge berücksichtigen
<b>2</b>	<b>Gesundheit und Sicherheit</b>			
2.1	Angebote (Kurse, Beratung) für das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	bis 2022	Teilnahme an angebotenen Kursen Beratungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Jahr	Förderung der Gesundheit und Ergonomie am Arbeitsplatz
2.2	Spezielle Einrichtungen am Arbeitsplatz (Ruheraum ...)	> 2023	neue Räumlichkeiten	Produktivitätssteigerung
<b>3</b>	<b>Diversity Management/Familienfreundliches Unternehmen</b>			
3.1	Angebot von Kinderbetreuung	bis 2022	Anzahl Einschreibungen	Familienfreundlichkeit Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen attraktiver Arbeitsplatz
3.2	Einführung eines Tutoring-Programms	2020	Anzahl Tutoren	Bessere Einarbeitung durch neue Methoden Wertschätzung älterer und jüngerer Mitarbeiter
<b>4</b>	<b>Neue Modelle der Arbeitsgestaltung</b>			
4.1	Einführung eines gesamtheitlichen Konzepts neuer Arbeitsmodelle	> 2023	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein neues Modell der Arbeitsgestaltung in Anspruch nehmen	Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern Produktionssteigerung CO <sub>2</sub> -Einsparung Identifizierung und Freude am Arbeitsplatz steigern Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen attraktiver Arbeitsplatz



# 5. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen

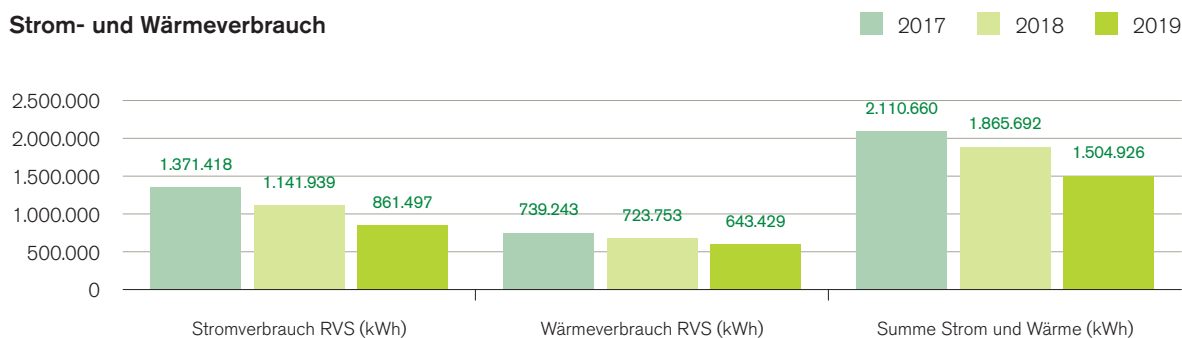
## 5.1. Ausgangslage

Zur Darstellung der aktuellen Situation im Bereich Umweltmanagement diente die Erfassung und Auswertung der Verbrauchsdaten und umweltrelevanten Tätigkeiten des Verbandes. Aus diesen Daten und den Auswirkungen auf die Umwelt werden Maßnahmen abgeleitet, um in den Bereichen Energie, Mobilität und Ressourcenmanagement den Verbrauch und die daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken.

## 5.2. Strom- und Wärmeverbrauch

Der Strom- und Wärmeverbrauch des Raiffeisenverbandes bezieht sich auf Büros, Serverräume, Lüftung und Klimatisierung sowie auf allgemeine Zwecke des Raiffeisenhauses in der Raiffeisenstraße 2 in Bozen sowie auf die Büros im Rima-Gebäude in der Crispistraße 9.

### Strom- und Wärmeverbrauch



Durch die kontinuierliche Umsetzung von geeigneten Maßnahmen in der Haus- und Energietechnik wurden in den letzten Jahren vor allem beim Stromverbrauch beträchtliche Einsparungen erzielt. Dadurch werden Kosten gespart und gleichzeitig die CO<sub>2</sub>-Emissionen erheblich gesenkt.

Energieverbrauch gesamt			
kWh pro Jahr	2018	2019	Veränderung
Stromverbrauch	1.141.939	861.497	-25 %
Wärmeverbrauch	723.753	643.429	-11 %
<b>Total</b>	<b>1.865.692</b>	<b>1.504.926</b>	<b>-19 %</b>

### 5.3. Mobilität

Im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurden Dienstfahrten mit Firmenfahrzeugen, Carsharing und Privatfahrzeugen sowie der Kurierdienst analysiert. Ebenso wurden die Fahrten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Auto zur Arbeit erfasst. Letztere sind zwar nicht direkt mit der Geschäftstätigkeit verbunden, bilden aber dennoch eine wichtige Kennzahl und wurden mit einem Fragebogen erfasst, um die aktuelle Situation vollständig zu erheben.

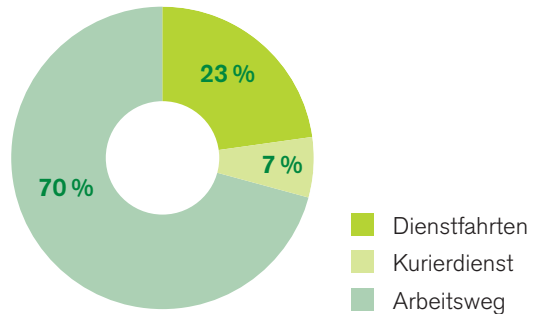
Der Raiffeisenverband setzt sich für nachhaltige Mobilität im Betrieb und auch bei den Mitarbeitern ein. Der Fuhrpark wird umweltfreundlicher gestaltet. Als Erweiterung dazu werden Carsharing-Zugangskarten zur Verfügung gestellt. Für kurze Fahrten in der Stadt können Fahrräder und E-Bikes genutzt werden. In der Parkgarage stehen Wallboxen für E-Autos zur Verfügung.

Das Mobilitätsverhalten hat sich in den letzten Jahren nur leicht verändert. Der größte Teil der gefahrenen Kilometer mit Autos bezieht sich auf die Fahrt zur Arbeit.

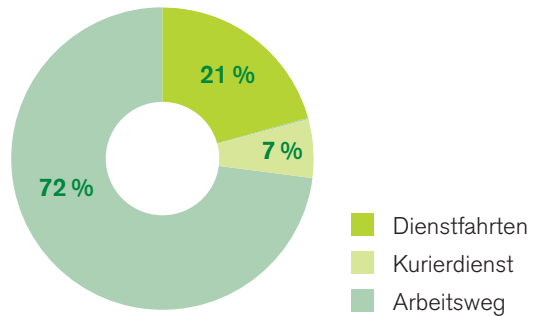
#### Dienstfahrten

Die Dienstfahrten wurden zum größten Teil mit Privatautos durchgeführt. In diesem Segment ist auch der größte Rückgang zum vorhergehenden Jahr zu verzeichnen. Für eine Nutzung nachhaltigerer Verkehrsmittel für Dienstfahrten ist die Bereitschaft des Unternehmens notwendig, diese zu fördern und zu unterstützen. Von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt es, diese Angebote, z. B. Carsharing zu nutzen.

2018 > Gesamt: 3.236.268 km

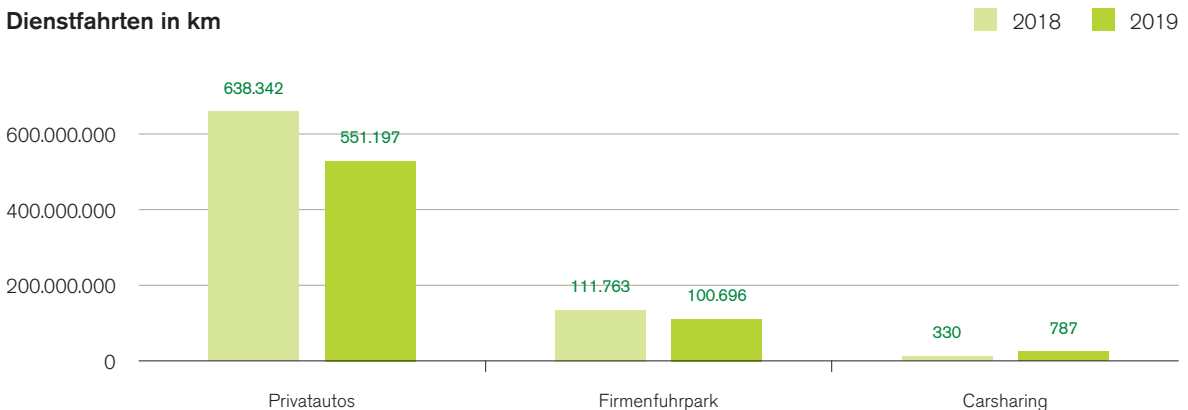


2019 > Gesamt: 3.138.513 km



Treibstoffverbrauch für Dienstfahrten			
	2018	2019	Veränderung
Liter	44.591	38.894	-12,8 %

#### Dienstfahrten in km



### Arbeitsweg

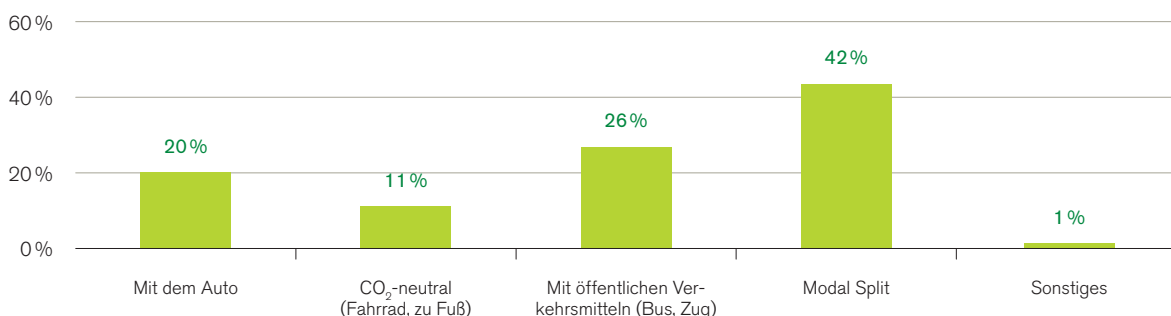
Die Auswertung des Fragebogens zeigt, dass etwa die Hälfte der Befragten einen Arbeitsweg bis zu max. 20 Kilometern pro Fahrt zurücklegen muss. Davon haben knapp 30 Prozent einen Arbeitsweg von max. 5 Kilometern, die ausschließlich mit öffentlichen oder CO<sub>2</sub>-neutralen

Verkehrsmitteln (Fahrrad, zu Fuß) bewältigt werden.

Durch die Auswertung des Fragebogens wurde ersichtlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Großteil bereit und bemüht sind, zukünftig auf eine umweltfreundliche Mobilität zu achten.

### Wie kommen Sie zur Arbeit?

(Stichprobenumfang: 201)



## 5.4. Material- und Ressourcenverbrauch, Abfall

### 5.4.1. Papierverbrauch

Aufgrund der Geschäftstätigkeit des Verbandes werden jährlich große Mengen an Papier und Toner verbraucht. Diese Mengen werden durch zusätzliche Druckmaterialien (Broschüren, Schulungsunterlagen, Jahresberichte, Bildungsprogramme o. Ä.) ergänzt, die zum Teil den Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden.

Ziel ist es, die Mengen der Drucke für interne Zwecke nach Möglichkeit zu reduzieren bzw. umweltfreundliche Druckalternativen einzusetzen (z. B. Recyclingpapier, klimaneutrale Drucke) sowie externe Berichte und Broschüren digital zur Verfügung zu stellen.

Papierverbrauch		
Kg pro Jahr	2018	2019
Papierverbrauch externe Drucke	25.726,64	26.097,14
Papierverbrauch interner Gebrauch	216.193,27	217.390,14
<b>Papierverbrauch gesamt</b>	<b>241.919,91</b>	<b>243.487,28</b>

Dank einiger Maßnahmen sollte es gelingen, den Papierverbrauch künftig signifikant zu reduzieren. Durch die Sensibilisierung, Änderung der Druckgewohnheiten und digitale Speicherung ist geplant, den persönlichen Papierverbrauch im Jahr 2020 weiter zu senken. Dies ist von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Workshop und bei der Befragung angeregt worden und daher auch zusammen mit weiteren begleitenden Maßnahmen ein wichtiger Teil des Maßnahmenkataloges.

#### Verwendung von Recyclingpapier

Der Maßnahmenkatalog sieht vor, dass für den internen und/oder externen Gebrauch in Zukunft Recyclingpapier verwendet werden

soll. Dies unter der Voraussetzung, dass die Druckqualität, die Ästhetik (Farbe, Haptik) und Archivierbarkeit weiterhin garantiert sind.

Die Mitarbeiterbefragung hat ergeben, dass 94 Prozent der Befragten den Umstieg auf Recyclingpapier befürworten. Bei dessen Produktion werden, im Gegensatz zur konventionellen Papierherstellung, nicht nur Bäume und Wälder geschont, sondern auch der Energie- und Wasserverbrauch wird stark reduziert.

#### Tonerverbrauch

Der Verbrauch von Toner hängt sehr stark mit den anfallenden Mengen an Drucksorten zusammen und sollte sich mit zunehmender Digitalisierung verringern.

### 5.4.2. Abfall

Die anfallende Abfallmenge setzt sich aus den Restmüllmengen in den beiden Betriebsgebäuden zusammen und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 23,5 Prozent reduziert.

Abfall			
Kg pro Jahr	2018	2019	Veränderung
Gesamtmenge Abfall	13.678,99	10.459,79	-23,5 %

## 5.5. Emissionen und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

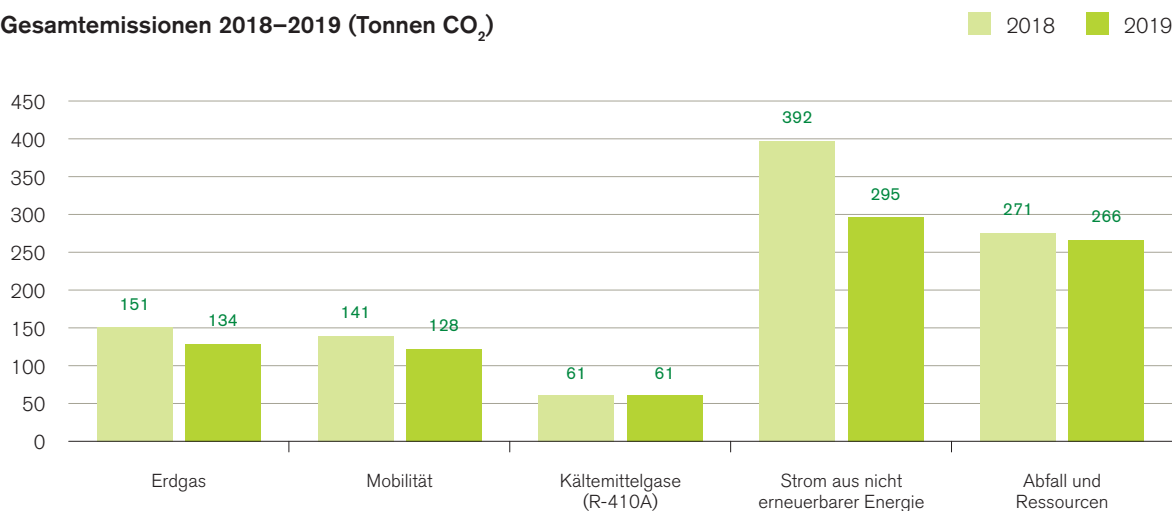
Treibhausgas-Emissionen (THG)		
Tonnen CO <sub>2</sub> -äquivalent <sup>1</sup>	2018	2019
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Wärme, Mobilität)	353,16	322,63
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Strom, Abfall, Ressourcen)	662,98	561,18
<b>Gesamtemissionen THG</b>	<b>1.016,14</b>	<b>883,81</b>

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Äquivalente: alle treibhausrelevanten Emissionen werden zur besseren Vergleichbarkeit auf den entsprechenden Wert in CO<sub>2</sub>-Emissionen umgerechnet

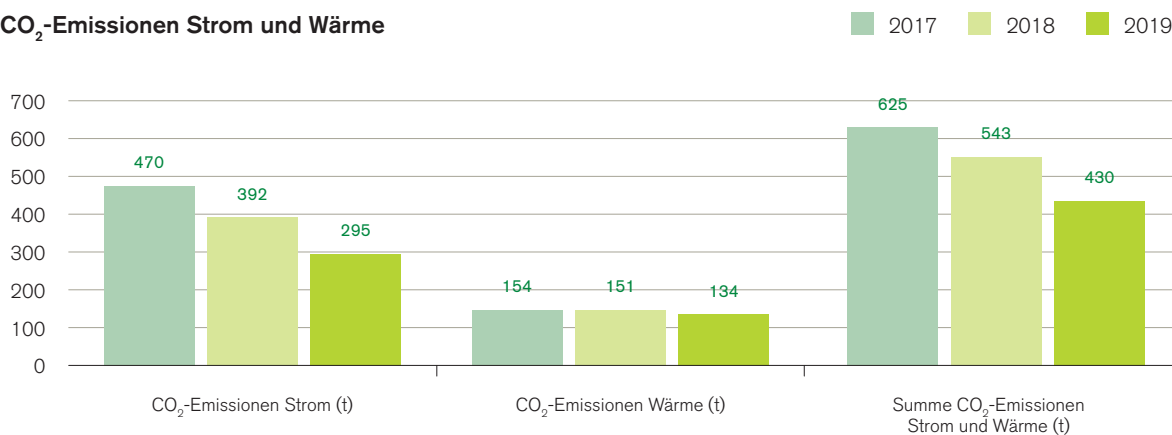
Die Gesamtemissionen an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten oder Treibhausgasen (THG) sind vom Jahr 2018 auf 2019 um ca. 13 Prozent gesunken. Hauptverantwortliche Faktoren für diesen Rückgang sind vor allem die Reduktion des Stromverbrauches, in zweiter Linie auch jene des Erdgasverbrauchs

sowie der Bereich Mobilität. Beim Ressourcenverbrauch konnte ebenfalls eine leichte Reduktion verzeichnet werden, diese sollte in Zukunft mit den geplanten Maßnahmen noch größer ausfallen.

### Gesamtemissionen 2018–2019 (Tonnen CO<sub>2</sub>)



### CO<sub>2</sub>-Emissionen Strom und Wärme



Um zusätzlich CO<sub>2</sub>-Emissionen beim Verbrauch elektrischer Energie zu reduzieren, ist zu Beginn des Jahres 2020 der Wechsel zu Ökostrom getätigt worden. Weitere Einspa-

rungen im Bereich Energie sollen durch Sensibilisierungsmaßnahmen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden.

## Maßnahmen im Bereich Umwelt

Nr.	Maßnahmen	Zeitraum	Kennzahl	Ziele
<b>1 Verringerung des Ressourcenverbrauches / der CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>				
1.1	Verwendung von Recyclingpapier und umweltfreundlicher Produkte	2020	Menge und %-Anteil des verwendeten Recyclingpapiers und der zertifizierten umweltfreundlichen Produkte	Verwendung umweltfreundlicher Produkte und 80% Recyclingpapier
1.2	Reduktion des Papierverbrauches	bis 2022	Papierverbrauch: kg Papier/Jahr, Tonerverbrauch: Anzahl Toner/Jahr, Auflagen/Jahr	Einsparungen bei Papier, Toner und Kosten
1.3	Reduktion und umweltfreundliche Herstellung von Gadgets, Blöcken usw.	2020	Anzahl Gadgets Auflagen/Jahr	Geringere Umweltbelastung, regionale Produkte
<b>2 Senkung des Energieverbrauches/der CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>				
2.1	Energetische Sanierung	> 2023	Wärmeverbrauch	Senkung Wärmeverbrauch und CO <sub>2</sub> -Emissionen
2.2	Modernisierung elektronischer Bürogeräte bei Neuankauf	> 2023	Stromverbrauch	Senkung Stromverbrauch und CO <sub>2</sub> -Emissionen
2.3	Wechsel zu Ökostrom	> 2020	CO <sub>2</sub> -Emissionen für Strom	Nutzung lokal produzierter grüner Energie
<b>3 Umweltfreundliche Mobilität</b>				
3.1	Förderung öffentlicher und umweltfreundlicher Mobilität für Dienstfahrten, Kurierdienst und Arbeitsweg	bis 2022	Zuwachs nachhaltiger Stakeholder, Anzahl zertifizierter Dienstleister	Förderung der öffentlichen Verkehrsmittel, Reduktion Autokilometer und CO <sub>2</sub> -Emissionen
3.2	Modernisierung des Fuhrparks	2020	Treibstoffverbrauch- und kosten, CO <sub>2</sub> -Emissionen	Förderung nachhaltiger Mobilität, Senkung der CO <sub>2</sub> -Emissionen
<b>4 Abfallvermeidung</b>				
4.1	Förderung eines effizienten Abfallmanagements	2020	Abfallaufkommen (kg/Jahr)	Abfallvermeidung, Reduktion von Einwegmaterialien
<b>5 Sensibilisierungsmaßnahmen</b>				
5.1	Sensibilisierung aller Stakeholder (Informationskampagnen, Green Events, Vorbildfunktion)	2020–2022	Anzahl Green Events/Workshops/Fortbildungsstunden/Kampagnen/Infos an Mitglieder	Umweltbewusstsein bei den Stakeholdern schaffen, Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Ressourcenschonung bei allen Stakeholdern verankern; Verband als Vorreiter und Vorbild in diesem Themenbereich etablieren
5.2	Beauftragter für Nachhaltigkeit im RVS	2020	Umsetzung der Maßnahmen	Das Thema Nachhaltigkeit und dessen Wichtigkeit im Auge behalten, konstante Überwachung und Umsetzung der festgelegten Ziele, neue Ziele definieren





## 5.6. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Ein zentrales Anliegen des Raiffeisenverbandes ist das Engagement im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Dementsprechend sollen Ressourcen und Materialien geschont, Energie und Emissionen reduziert sowie eine sanftere Mobilität gefördert werden. Besonders in den Bereichen Energie, Ressourcen (Stichwort: papierloses Büro) und Abfallmanagement gibt es noch großes Verbesserungspotenzial.

Der Raiffeisenverband legt großen Wert auf Information und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitglieder und Kunden, um nachhaltige Ziele zu erreichen und langfristig umzusetzen. Es gilt Kommunikations- und Marketing-Maßnahmen in den folgenden Jahren auszubauen und Nachhaltigkeit als Themenschwerpunkt zu forcieren.



## 6. Ausblick

Im Rahmen eines Nachhaltigkeitsprogramms ist das wirtschaftliche Handeln des Verbandes zukunftsorientiert und bezieht gesellschaftliche und ökologische Aspekte mit ein. Im engen Austausch mit seinen Mitglieds-genossenschaften fördert der Verband dieses Denken und Handeln auf vielen Ebenen. Seit vielen Jahrzehnten verbindet sowohl der Verband als auch die Mitglieds-genossenschaften ihre wirtschaftliche Tätigkeit mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln und letztlich vermehrt mit ökologischem Bewusstsein.

Bei der Erarbeitung des Nachhaltigkeitsberichts wurde eine übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie definiert, die in den folgenden Jahren konsequent verfolgt und umgesetzt wird. Die einzelnen Maßnahmen und Ziele sind im Maßnahmenkatalog definiert.

Kennzahlen für die Bereiche Ökonomische Nachhaltigkeit und Soziales (Mitarbeiter) sowie ein Monitoring der Verbrauchsdaten und der damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Bereich Umwelt) ermöglichen es, die Erreichung der Ziele laufend zu prüfen.

Der vorliegende Bericht gibt den Fahrplan und die Inhalte vor, die auf dem Weg der Zielerreichung umgesetzt werden sollen. Durch eine konsequente Umsetzung der Maßnahmen kann es gelingen, langfristige Veränderungen im Verband, bei den Mitgliedern und in der Gesellschaft, auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft unter Schonung der vorhandenen natürlichen Ressourcen, zu erreichen, ganz im Sinne von Raiffeisen.

Herausgeber: Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft — Bozen, September 2020

Fotos: Raiffeisenverband Südtirol Genossenschaft (S. 4, 5, 8, 10, 25) — Alle restlichen Fotos: Adobe Stock

Design und Druck: [www.longo.media](http://www.longo.media) — Gedruckt auf 100% Altpapier „Lenza Top Recycling Pure“



