



Raiffeisen
Unterland

Nachhaltigkeits- bericht 2025



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	6
1.1. Der Nachhaltigkeitsbericht	6
1.2. Arbeitsmethode und SDGs	6
2. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit	7
2.1. Nachhaltigkeitsverständnis und – Strategie.....	7
2.2. Wesentlichkeitsanalyse mit Auswirkungen	7
3. Die verantwortungsvolle Bank	7
3.1. Regionale Wertschöpfung.....	8
3.2. Ökologische und soziale Produktverantwortung	9
3.3. Innovation und Entwicklung	10
3.4. Rechtliche Anforderungen ESG (Verpflichtungen)	10
3.5. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	10
4. Mitarbeitermanagement	14
4.1. Menschen in der Raiffeisenkasse Unterland	14
4.2. Aus- und Weiterbildung.....	17
4.3. Mitarbeiterzufriedenheit	18
4.4. Gesundheit und Sicherheit	18
4.5. Diversity Management und Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	18
4.6. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm: soziale Maßnahmen und Kennzahlen	18
5. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen	23
5.1. Unser Engagement im Umwelt- und Klimaschutz.....	23
5.2. CO ₂ -Emissionen und CO ₂ -Fußabdruck	29
5.3. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	31
6. Sensibilisierung und Kommunikation	36
6.1. „Tue Gutes und rede darüber“	36
6.2. Aktionen, Maßnahmen nach innen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
6.3. Aktionen, Maßnahmen nach außen.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
7. Zusammenfassung und Ausblick	40
8. Anhang	42



VORWORT

Die Raiffeisenkasse Unterland hat 2023 gemeinsam mit dem Raiffeisenverband und dem Ökoinstitut Südtirol ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht erarbeitet. Um diesen Prozess kontinuierlich voranzutreiben, halten wir unsere Fortschritte in jährlichen Berichten fest. Das vorliegende Dokument ist der **Re-Zertifizierungsbericht** und erläutert die Entwicklungen des Jahres 2025.

Die jährliche Datenerfassung wird weiterhin extern begleitet und geprüft, um ein lückenloses Monitoring über die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Wirtschaft, Soziales und Ökologie – zu garantieren. Mithilfe definierter Key Performance Indicators (KPIs) erfassen wir unsere Fortschritte quantitativ und machen Trends sichtbar.

Im vergangenen Jahr hat die Raiffeisenkasse Unterland erneut bedeutende Meilensteine erreicht:

- **Wirtschaft & Führung:** Ein zentraler Erfolg war die Einführung von Ethical Banking sowie der aktive Verkauf von Green Bonds. Zudem wurde die Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmensstrategie 2025-2030 und in unserem Leitbild verankert.
- **Ökologie & Ressourcen:** Wir konnten unseren Papierverbrauch durch die konsequente Digitalisierung von Schalterbelegen und internen Prozessen weiter massiv senken. Ein besonderes Highlight war die Durchführung unseres ersten Going Green Events bei der Vollversammlung 2025.
- **Soziales & Mobilität:** Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter wurde auch heuer durch einen Workshop „Kooperative Kommunikation“ gefördert. Im Bereich der Mobilität wurde die E-Infrastruktur durch die Installation von drei E-Ladestationen in der Garage am Hauptsitz deutlich gestärkt. Das alte Dienstauto wurde durch ein E-Auto ersetzt.
- **Sensibilisierung:** Durch gezielte Workshops, wie etwa zur „digitalen Nachhaltigkeit“, haben wir das Bewusstsein für Umwelt- und Sozialthemen bei unseren Mitarbeitern weiter geschärft.

Die Raiffeisenkasse Unterland blickt auf ein erfolgreiches Jahr 2025 zurück. Gleichzeitig richten wir den Blick nach vorne und arbeiten daran, unsere Nachhaltigkeitsziele nicht nur einmalig, sondern tag täglich bewusst und konsequent weiterzuerfolgen.

Franz-Josef Mayrhofer
Direktor

Robert Zampieri
Obmann



Raiffeisenkasse Unterland

Fakten und Highlights im Bereich Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsverständnis:

- ❖ Genossenschaftsidee – Wohl der Gemeinschaft im Mittelpunkt
- ❖ Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen
- ❖ Förderung lokaler Kreisläufe und der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung vor Ort

Ziele/Maßnahmen

Ökologie

- Interne Drucke konnten um 70% reduziert werden
- Photovoltaik-Anlage seit 2022 in Betrieb.
- Mülltrennung in Büros verbessern und Putzfirma involvieren
- Digitaler CleanUp Day
- Reduktion des Plastikmülls z.B. Verpackung von Bargeld und Karten



Ökonomie

- Nachhaltigkeitsbeauftragter wurde eingesetzt
- Ethical Banking wurde eingeführt
- Der Anteil an regionalen Lieferanten hat sich von 2023 – 2025 fast verdoppelt
- Reduktion der Hardware-Ausstattung im Home-Office



Soziales

- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen
- Aus- und Weiterbildungsangebot
- Flexible Arbeitszeiten ausbauen
- Einbindung Abfrage Kreditkarten-Bewegungen bei Geldautomaten
- Nachhaltige Ausflüge, Freizeitclub





Zahlen, Daten & Fakten 2025



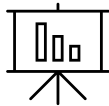
100% Ökostrom

Photovoltaikanlage seit
2023 in Betrieb und in Ausbau



63 Mitarbeiter/innen

davon **33** Frauen und **30** Männer



64,71 h Durchschnittliche
Stundenanzahl der
Weiterbildung pro Mitarbeiter/in



Lokale Wertschöpfung:

17.672 Kund/innen

2.436 Mitglieder

160.502€ Sponsoring und Spenden

133 unterstützte Vereine



1. Einleitung

1.1. Der Nachhaltigkeitsbericht

Der Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenkasse Unterland wurde im Jahr 2022 erstmals und auf freiwilliger Basis in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDGs) als nichtfinanzielle Erklärung erstellt. Der Bericht analysierte die Auswirkungen der Raiffeisenkasse und entwickelte eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie. Ziel war es, Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung und Verbesserung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Situation zu definieren.

Seit der Veröffentlichung des ersten Berichts und der damit verbundenen Zertifizierung wurden jährlich Zwischenberichte erstellt und diverse Workshops durchgeführt. Die jährliche Datenerhebung wurde extern begleitet und überprüft, um ein kontinuierliches Monitoring sicherzustellen. Es wurden Key Performance Indicators (KPIs) festgelegt, die jährlich erfasst wurden, um Fortschritte quantifizierbar zu machen und Trends zu erkennen.

Der vorliegende Bericht stellt den Re-Zertifizierungsbericht dar, der nach den ersten drei Jahren seit der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erstellt wird. Er beleuchtet den Re-Zertifizierungsprozess, gibt einen Rückblick auf die vergangene Periode und definiert neue Ziele sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung. Begleitet wurde der Re-Zertifizierungsprozess erneut von den Berater*innen des Raiffeisenverbandes Südtirol und dem Ökoinstitut Südtirol.

1.2. Arbeitsmethode und SDGs

Die Raiffeisenkasse startete ihren Nachhaltigkeitsprozess im Jahr 2022 mit der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts und entwickelt diesen seither kontinuierlich weiter. Im Re-Zertifizierungsjahr wurden alle Maßnahmen, die 2022 definiert wurden, erneut herangezogen und deren Umsetzung überprüft. Im Rahmen eines Workshops wurden zudem neue Maßnahmen gesammelt, aus denen eine Handlungsstrategie entstand, die auf der Erst-Zertifizierung von 2022 aufbaute und neue Ziele für die Zukunft definierte. Diese Ziele wurden in Form eines Maßnahmenkataloges festgehalten. Dabei flossen die qualitativ und quantitativ erfassten Kennzahlen der Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025 ein, um die aktuelle Situation in Bezug auf Nachhaltigkeit zu belegen. Dies schließt auch die CO₂ Berechnung des Unternehmens ein (Kapitel „1.4 Die Berechnung der CO₂-Emissionen“).

Die Ergebnisse des Re-Zertifizierungsprozesses werden im vorliegenden Bericht aufgezeigt. Auf Grundlage dieses Re-Zertifizierungsberichts bleibt es weiterhin die Aufgabe der Arbeitsgruppe, die Maßnahmen umzusetzen, die Ergebnisse kontinuierlich zu überwachen und die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse zu verfolgen. Nach Abschluss des Re-Zertifizierungsprozesses wird vom Ökoinstitut ein Zertifikat ausgestellt.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenkasse Unterland 2022 orientierte sich bereits an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, und auch der aktuelle Bericht knüpft wieder daran an. Die 17 Ziele sollen eine weltweite Transformation hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung vorantreiben. Im Bericht wurde bewertet, inwiefern die Raiffeisenkasse Unterland Einfluss auf die Zielerreichung nehmen kann, basierend auf ihrem Umfeld und Tätigkeitsbereich. Es wurden gezielte Maßnahmen definiert, um durch Verhaltensänderungen zur Erreichung der SDGs beizutragen.

**Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.*



2. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit

2.1. Nachhaltigkeitsverständnis und – Strategie

Die Raiffeisenkasse Unterland hat sich 2022 dazu entschlossen, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und damit einen entscheidenden Schritt in Richtung eines nachhaltigen Handelns zu gehen. Seitdem ist die Bank aktiv in den Prozess der nachhaltigen Entwicklung eingebunden und führt jährlich Datenerhebungen zu den Bereichen Energieverbrauch, Wasser, Abfall und Ressourcen durch, um ihre Fortschritte transparent zu dokumentieren. Dieses Engagement unterstreicht das Verständnis der Raiffeisenkasse Unterland für die Bedeutung von Nachhaltigkeit – nicht nur als Ziel, sondern als langfristigen, dynamischen Prozess. Zentral für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Mitarbeiter:innen: Durch eine Online-Befragung und verschiedene Workshops wurde das Bewusstsein für die Relevanz und die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Organisation gestärkt. Diese Maßnahmen sind ein wesentlicher Bestandteil des stetigen Entwicklungsprozesses.

2.2 Wesentlichkeitsanalyse mit Auswirkungen

Für die Entwicklung einer klaren Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In Workshops mit Mitarbeiter:innen und Führungskräften wurden relevante Themenbereiche identifiziert, bewertet und priorisiert. Dazu zählen insbesondere Geschäftsstrategie, Material- und Ressourcenverbrauch, Mobilität sowie die Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter:innen. Weitere wichtige Themen sind neue Arbeitszeitmodelle, regionale Wertschöpfung sowie die ökologische und soziale Produktverantwortung.

Auf dieser Grundlage wurde ein Maßnahmenkatalog mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen erstellt, der seither schrittweise umgesetzt und laufend weiterentwickelt wird. Die konkreten Maßnahmen werden in den Kapiteln 3, 4 und 5 näher beschrieben.

Im vorliegenden Re-Zertifizierungsbericht sind sowohl bereits umgesetzte Maßnahmen als auch neue Ansätze aus Workshops der letzten Jahre – etwa zu Energie, Mobilität und digitaler Nachhaltigkeit – zusammengefasst.



3. Die verantwortungsvolle Bank

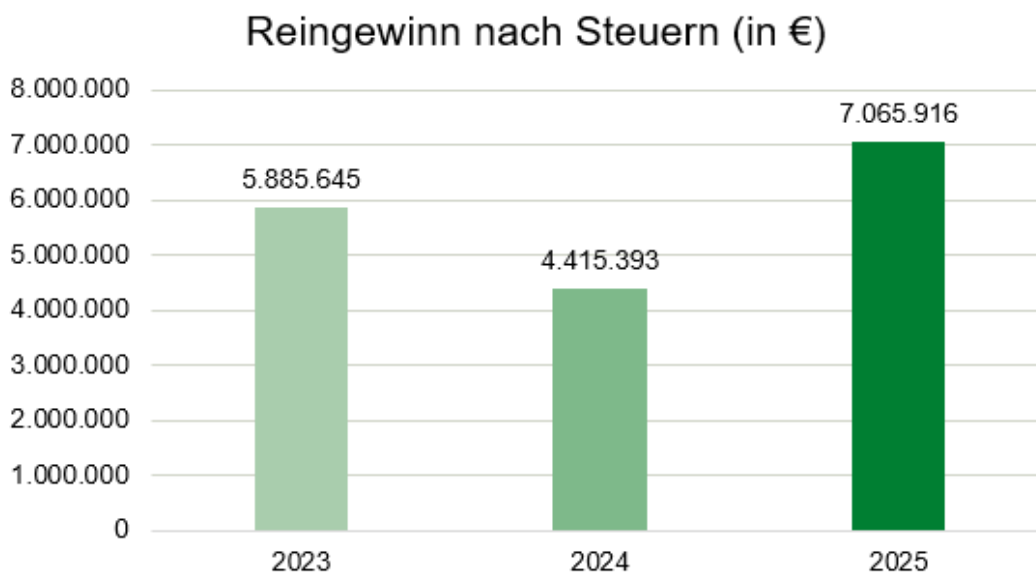
3.1. Regionale Wertschöpfung

Das Prinzip der regionalen Wertschöpfung steht auch bei den Beziehungen zu den Lieferanten im Vordergrund: Die Raiffeisenkasse Unterland bevorzugt insbesondere lokale Lieferanten und Dienstleister bei all ihren Aktivitäten und möchte diesen Grundsatz auch weiterhin verfolgen. Ebenso werden Einkäufe oder Dienstleistungen bei lokalen Anbietern getätigt oder erworben, insofern das Produkt bzw. die Dienstleistung angeboten wird. Der Anteil an regionale Lieferanten ist seit 2022 von 73,14% auf 140% angestiegen. Die Raiffeisenkasse Unterland betreut derzeit 17.672 Kund/innen. Die Verteilung von Privat- und Firmenkund/innen in den letzten drei Jahren weitgehend konstant geblieben.

Im Jahr 2024 hat die Raiffeisenkasse Unterland die Gemeinschaft insgesamt mit 90.249 € durch Spenden unterstützt.

Mit unserer verantwortungsvollen Geschäftspolitik leisten wir einen wichtigen Beitrag für die wirtschaftliche Stabilität und Weiterentwicklung des Unterlandes und sorgen für eine nachhaltige Entwicklung, von der alle profitieren.

Nachstehende Abbildungen zeigen einige wichtige ökonomische Kennzahlen der Raiffeisenkasse Unterland.



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.

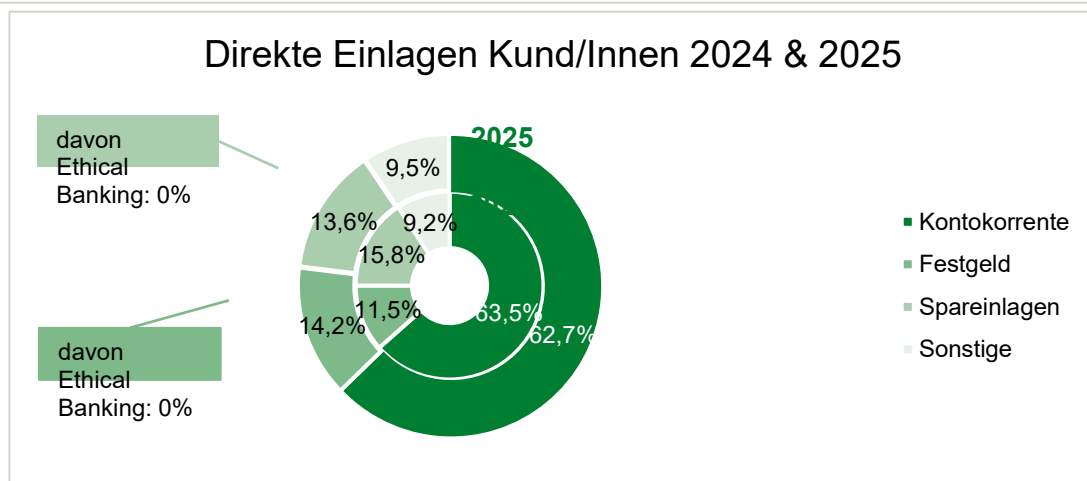
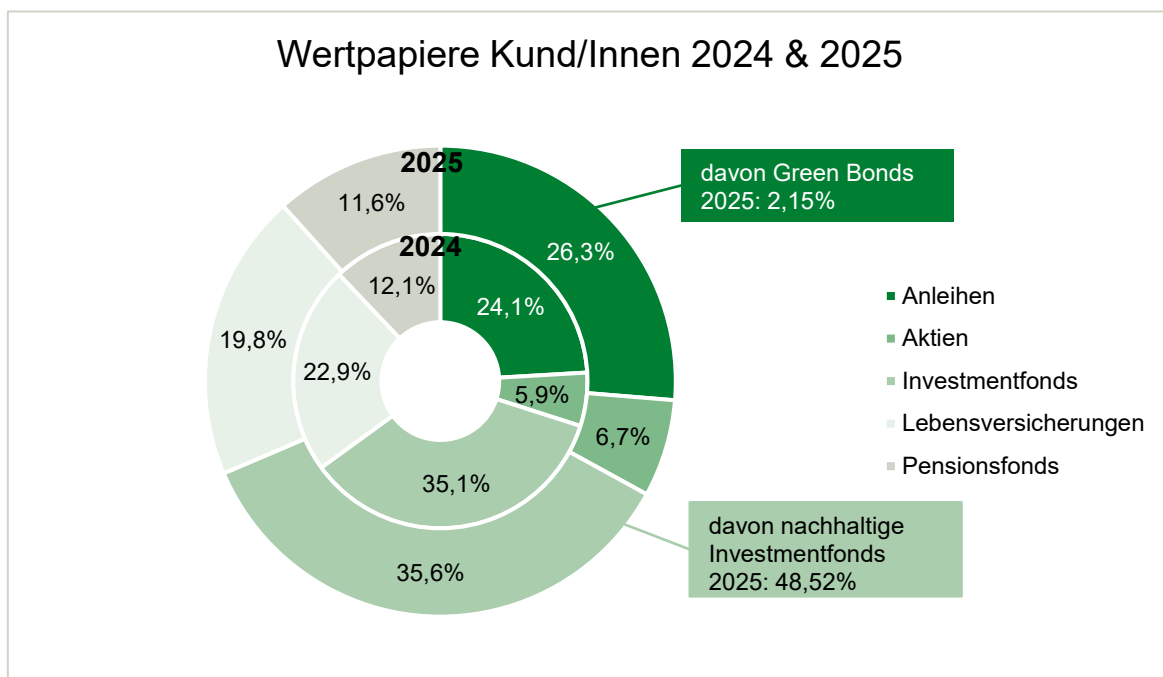


3.2. Ökologische und soziale Produktverantwortung

Die Raiffeisenkasse Unterland hat sich seit 2021 das Ziel gesetzt, ein nachhaltiges Produktportfolio zu gestalten und die ökologische Verantwortung bewusster sowie gezielter wahrzunehmen. Dieses Ziel wurde über die letzten Jahre kontinuierlich verfolgt. Die nachfolgenden Abbildungen veranschaulichen die Fortschritte, die in der Umsetzung dieses Ziels erzielt wurden.

Seit 2022 haben sich die Anleihen in Green Bonds verdoppelt und nachhaltige Investmentfonds sind ebenfalls fast um die Hälfte gestiegen.

Wie bereits erwähnt, werden Ausleihungen zum Großteil im Tätigkeitsgebiet gewährt, wodurch lokale und regionale Kreisläufe gefördert werden. Ökologische Kriterien werden im Kreditbereich zukünftig eine wichtige Rolle spielen. Die Adaptierung des Kreditvergabeprozesses für die Konformität zur Sicherstellung der ESG-Leitlinien (EBA) erfolgt voraussichtlich im Rahmen eines landesweiten Projekts für alle Raiffeisenkassen. Die Raiffeisenkasse Unterland möchte insbesondere für nachhaltige Projekte Sonderfinanzierungen sowie Beratungen anbieten und auch das Sponsoring nachhaltig gestalten, indem die entsprechenden Kriterien erarbeitet und angewandt werden.



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



Die Raiffeisenkasse Unterland arbeitet hauptsächlich mit Partnern zusammen, die den Genossenschaftswerten verpflichtet sind, u.a. mit dem Raiffeisenverband Südtirol, der Raiffeisen Landesbank, dem Raiffeisen Versicherungsdienst sowie der Versicherungsgesellschaft Assimoco.

3.2.1. Innovation und Entwicklung

Förderwettbewerb

Im Rahmen des Förderwettbewerbs der Raiffeisenkasse Unterland wurden bereits im Jahr 2023 zum zweiten Mal die drei besten gemeinnützigen Initiativen aus dem Tätigkeitsgebiet ausgezeichnet.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befand sich der aktuelle Förderwettbewerb für das Jahr 2025 in der Entscheidungsphase. Insgesamt wurden 17 Projekte von gemeinnützigen Vereinen und Organisationen eingereicht, aus denen eine Jury fünf Finalisten ausgewählt hat. Die endgültige Prämierung der drei besten Projekte erfolgt im Anschluss durch eine Abstimmung.

3.3. Rechtliche Anforderungen ESG (Verpflichtungen)

Die Raiffeisenkasse Unterland hat im Jahre 2023 aufgrund der „12 Erwartungen zu Klima- und Umweltrisiken der Banca d'Italia“ einen ESG-Dreijahresplan für den Zeitraum 2023 bis 2025 erstellt und eine Vielzahl an operativen Maßnahmen definiert und konsequent umgesetzt. Die Umsetzung einiger geplanten Maßnahmen hat sich verzögert, mit deren Abschluss im ersten Halbjahr 2026 gerechnet wird.

Darüber hinaus wurde die Berücksichtigung von ESG-Faktoren in der variablen Vergütungspolitik und im Rahmen des jährlichen Projekts zur Ergebnisprämie umgesetzt. Dadurch wird sichergestellt, dass nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzungen stärker in unternehmerische Entscheidungen einfließen.

Ziel bleibt es, die Anforderungen aus Regulierung und Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu verzahnen und Synergien systematisch zu nutzen. Die Raiffeisenkasse Unterland wird die relevanten ESG-Themen laufend evaluieren und ihre Prozesse entsprechend weiterentwickeln. Im nächsten Berichtszeitraum ist eine noch umfassendere Integration der regulatorischen Anforderungen vorgesehen.

3.4. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

In den letzten drei Jahren seit der Erst-Zertifizierung legte die Raiffeisenkasse Unterland vermehrt Wert auf ökologische und soziale Produktverantwortung. Einige der gesetzten Maßnahmen wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Aus der folgenden Tabelle kann man die Fortschritte der letzten Jahre entnehmen, sowie auch die neuen beschlossenen Maßnahmen für die folgenden Berichtsjahre.

**Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.*



Wirtschaft

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	KPI's	Priorität	Fortschritt
Grundsätze der Unternehmensführung						
12.6	Nachhaltige Entscheidungen fördern	Ernennung Nachhaltigkeitsbeauftragte/r / Nachhaltigkeits-Team	OK	Offizielle Ernennung	B	Andreas Schorffenegger wurde zum Nachhaltigkeits-Beauftragten ernannt. Weiters ESG-Gremium eingesetzt: Verena Zelger, Franz Josef Mayrhofer, Aaron Albanese, Andreas Schorffenegger
12.6 16.7		Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern (Vision)	OK		B	Im Zuge der neuen Strategiefindung 2025-2030 wurde die Nachhaltigkeit in der Vision verankert.
12.6		Führungskräfte als Vorbild	laufend		B	Führungskräfte fungieren in allen Bereichen als Vorbild und agieren dementsprechend
		Reduktion der Hardware-Ausstattung im Home-Office	K		A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
12.8	Mehr Transparenz in allen Belangen	Interne Kommunikation und Transparenz	OK		B	Die Mitarbeiter:innen werden weiterhin verstärkt einbezogen.
5.5	Frauenquote	Geschlechtergleichheit bei Führungskräften	OK	2023: männlich: 8/9 = 88,9 % weiblich: 1/9 = 11,1 % 2024: männlich: 7/9 = 77,8 % weiblich: 2/9 = 22,2 % 2025: männlich: 6/9 = 66,7 % weiblich: 3/9 = 33,3 %	B	Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist über die drei Jahre hinweg kontinuierlich gestiegen und hat sich deutlich erhöht
	Stakeholder Einbindung					
12.8 13.3	Mitglieder	Nachhaltigkeitsbericht bei Vollversammlung vorstellen	OK		A	Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich bei der Vollversammlung vorgestellt.
10.2	Nachhaltigkeit bei Stakeholdern	Nachhaltiges Sponsoring	M	Anzahl nachhaltiger Projekte	B	Neue Maßnahme – Re Zertifizierung

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



Kundenzufriedenheit						
8.9	Kundenservice verbessern	Präsenz zeigen	OK		C	Die Filiale ist offiziell geschlossen, bleibt jedoch physisch zugänglich; dies wurde transparent kommuniziert.
		Regelmäßiger Fragebogen zur Kundenzufriedenheit	mittelfristig	Fragenbögen / 2023	C	Fragebogen wurde zuletzt 2023 gemacht. Für die Folgejahre ist erneut eine Umfrage geplant.
Regionale Wertschöpfung						
8.3	Regionale Wirtschaftskreisläufe fördern	Auswahl regionaler Lieferanten und Dienstleister	OK	2023: 73,14% 2024: 68,03% 2025: 140,13%	A	Der Anteil an regionalen Lieferanten hat sich von 2023 – 2025 fast verdoppelt.
		Kriterien für Lieferanten festlegen	OK	Kriterienkatalog	B	Die bestehenden Lieferanten haben im Herbst 2024 einen online ESG-Fragebogen erhalten und werden anhand diesen bewertet.
Ökologische und soziale Produktverantwortung						
10.2 16.3	Förderung nachhaltiger Bankgeschäfte	Nachhaltiges Produktportfolio ausbauen	Laufend	Verhältnis nichtnachhaltiger zu nachhaltiger Produkte	A	Einige GreenBonds-Ausgaben von der Raiffeisen Landesbank wurden an die Kunden vermittelt. Auch die Vermittlung von nachhaltigen Investmentfonds wurde durchgeführt.
		Ethical Banking	OK		A	Ethical Banking im 2. Trimester 2025 eingeführt
4.7		Spezifische Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen	Laufend	2023: 40,02 2024: 44,62 2025: 64,71	B	Die Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter:innen sind jährlich gestiegen. Zudem hat der ESG-Beauftragte 2024 einen ESG – Workshop besucht.
13.3		Kund/innen für nachhaltige Anlagen sensibilisieren	M	Anzahl ökologischer und sozialer Projekte / Jahr	C	Die organisierte Kundenveranstaltung 2025 Ethical Banking, musste aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden.

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



	7.1	Wirtschaftlich gesunde nachhaltige Entwicklung fördern	Sonderfinanzierungen und Beratungen für nachhaltige Projekte	L	Anzahl Sonderfinanzierungen / Jahr	B	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
--	-----	---	--	---	------------------------------------	---	--

K= kurzfristig (2026), M= mittelfristig (2026-2027), L= langfristig (2028+)



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



4. Mitarbeitermanagement

4.1. Menschen in der Raiffeisenkasse Unterland

Die Mitarbeiter:innen der Raiffeisenkasse Unterland sind ein wertvolles Gut für die Bank. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter:innen gut ausgebildet, leistungsstark und motiviert sind. Darum ist ein wichtiger Teil der Nachhaltigkeitsstrategie das Mitarbeitermanagement.

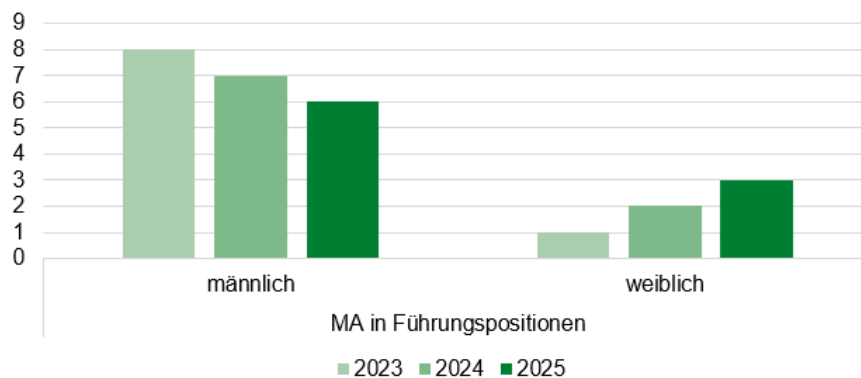
In der Raiffeisenkasse Unterland sind aktuell¹ 63 Mitarbeiter:innen beschäftigt, davon 33 Frauen und 30 Männer. Bei den 9 Führungskräften hat sich die Geschlechterverteilung in den letzten Jahren verändert und es sind mehr Frauen in Führungspositionen zu finden. Im Jahr 2025 sind drei Frauen in Führungspositionen und sechs Männer.

Die meisten Mitarbeiter:innen (25) sind über 50 Jahre alt.

Verteilung der Altersgruppen nach Geschlecht

Altersgruppen	<30 Jahre		30 - 50 Jahre		>50 Jahre	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2023	8	9	9	12	17	8
2024	10	9	7	13	18	9
2025	7	10	6	15	17	8

Geschlechterverteilung MA mit Führungsaufgaben



MA mit Führungsaufgaben	MA mit fachlicher Leitung		MA in Führungspositionen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2023	2	1	8	1
2024	8	2	7	20
2025	7	2	6	3

¹ Jahr 2025

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



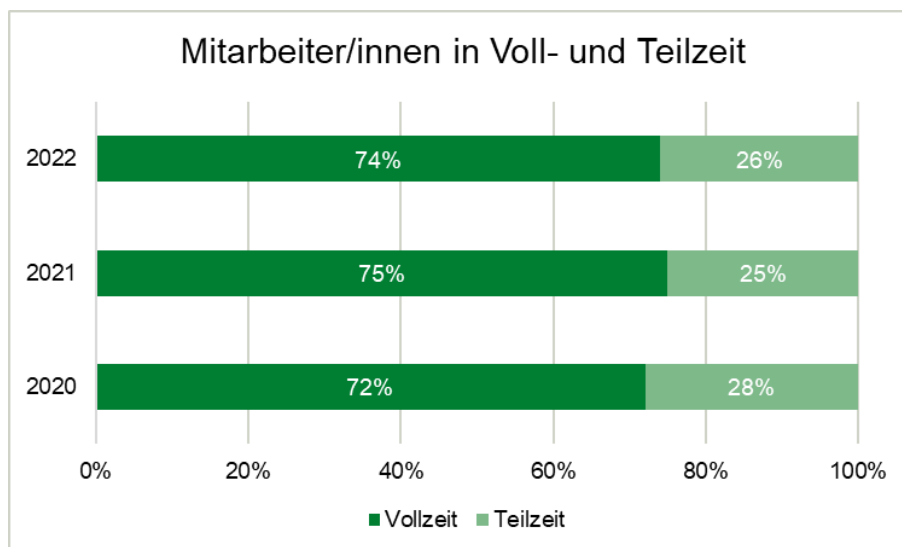
Vertragsformen nach Geschlecht

Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen (45) ist in Vollzeit beschäftigt, während 18 Personen in Teilzeit arbeiten. Unter den Vollzeitbeschäftigten befinden sich derzeit 27 Männer und 18 Frauen.

Die Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen genutzt (18), während aktuell 3 Männer in Teilzeit tätig sind.

Insgesamt verfügen 55 Mitarbeiter:innen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, 8 sind befristet beschäftigt. Telearbeit wird derzeit von 18 Personen in Anspruch genommen, mehrheitlich von Frauen (10) sowie von 8 Männern.

Vertragsform	Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2023	32	14	2	15
2024	32	16	3	15
2025	27	18	3	15



Fluktuation

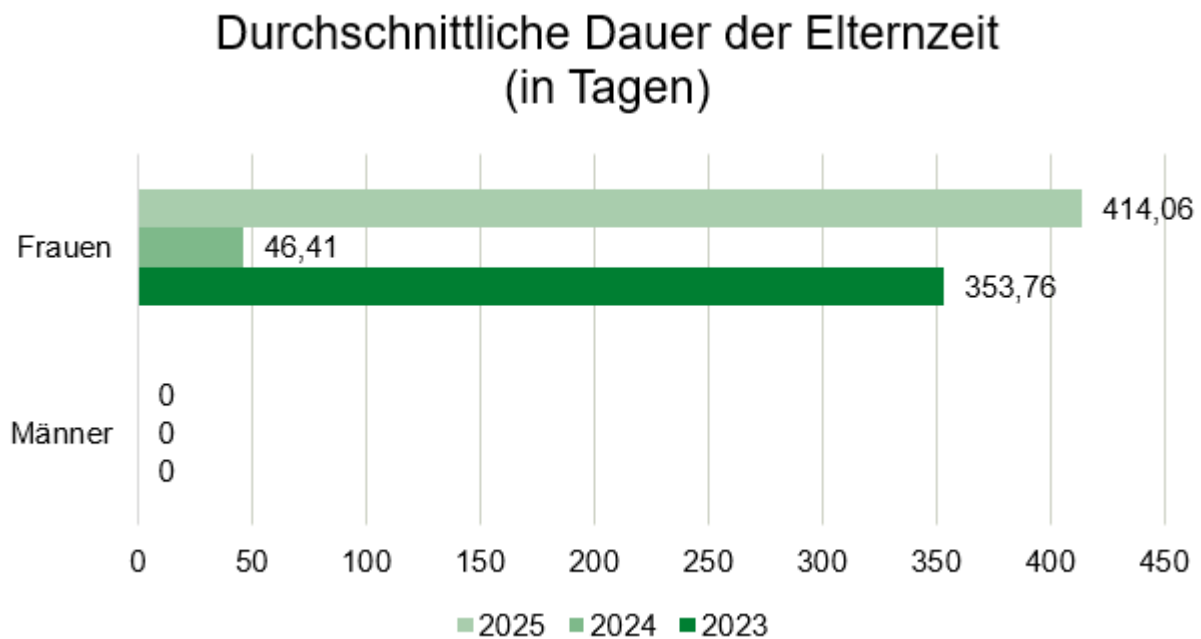
Fluktuation Mitarbeiter/innen		
	Eintritte	Austritte
2023	7	6
2024	7	4
2025	4	7

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



Elternzeit

Fakultative Elternzeit wurde im Berichtszeitraum ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, mit teils stark variierenden Dauern. Die Rückkehrquote liegt durchgehend bei 100 %, was eine sehr hohe Wiedereingliederung nach der Elternzeit zeigt.



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.

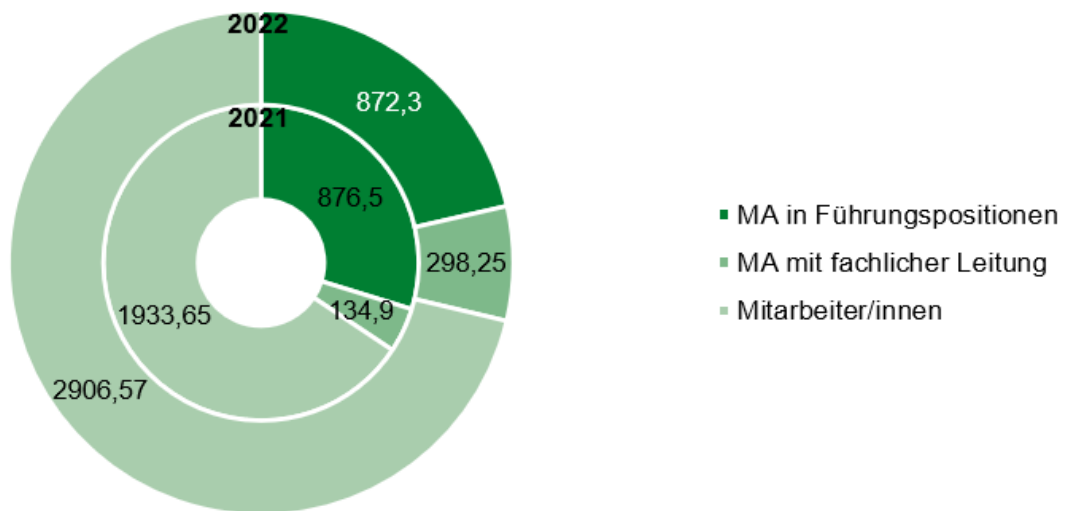


4.2. Aus- und Weiterbildung

In den vergangenen Jahren hat die Raiffeisenkasse Unterland verstärkt in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen investiert. Die Anzahl der Weiterbildungsstunden hat sich im Vergleich zum ersten Berichtsjahr verdoppelt. Mitarbeitende können ihre Weiterbildungen individuell auswählen; zusätzlich werden persönliche Entwicklungspläne erstellt, in denen auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt festgelegt werden.

Weiterbildungsstunden	gesamt	pro Mitarbeiter/in
2023	2.522	40,02
2024	2.945	44,62
2025	4.077	64,71

Weiterbildungsstunden 2024 & 2025



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



4.3. Mitarbeiterzufriedenheit

In den letzten Jahren wurden vermehrt Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit umgesetzt. Die Mitarbeiter:innen werden verstärkt in Entscheidungsprozesse eingebunden, etwa durch Arbeitsgruppen, Mitarbeitergespräche und die Mitwirkung an der Strategie 2030 sowie an Projekten wie „Audit Familie und Beruf“.

Weiterbildungen können eigenverantwortlich genutzt werden, wobei ausreichend Freiräume – beispielsweise für E-Learning – zur Verfügung stehen. Die Gleichbehandlung der Mitarbeiter:innen ist gewährleistet, auch wenn individuelle Wünsche nicht immer sofort umgesetzt werden können.

Ein besonderer Fokus liegt auf einer wertschätzenden Kommunikation. Regelmäßiges Feedback wird im Rahmen von Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgesprächen gegeben und durch Workshops zur Feedbackkultur unterstützt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2024 fließen laufend in Verbesserungsmaßnahmen ein. Im Bereich der Personalentwicklung werden derzeit individuelle Entwicklungspläne weiter ausgearbeitet. Zudem wurde eine strukturierte Nachfolgeplanung eingeführt, wodurch neue Aufstiegsmöglichkeiten entstehen. Insgesamt zeigt sich eine gute Mitarbeiterzufriedenheit, wobei insbesondere Kommunikation, Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten kontinuierlich weiter verbessert werden

4.4. Gesundheit und Sicherheit

Die Raiffeisenkasse Unterland setzt verschiedene Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens ihrer Mitarbeiter:innen um. Bei Personalengpässen wird aktiv der Dialog gesucht und gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen sowie den Filialleitern nach Lösungen für die Arbeitsbelastung gesucht.

Am Hauptsitz wurde bereits eine Küche für die Mittagspause eingerichtet. Zudem wurde der Dresscode modernisiert und die Krawattenpflicht abgeschafft.

Im Bereich der physischen Gesundheit werden die Arbeitsplätze regelmäßig überprüft, und – wo technisch möglich – mit höhenverstellbaren Tischen und Stühlen ausgestattet. Ergänzend werden laufend neue Bildschirme angeschafft sowie Schulungen und Workshops, wie etwa „Fit im Job“, angeboten.

Die Gesundheitstage stehen auch den Mitarbeiter:innen offen. Darüber hinaus wurden Kooperationen mit Sporteinrichtungen abgeschlossen und entsprechende Angebote den Mitarbeiter:innen kommuniziert.

4.5. Diversity Management und Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Raiffeisenkasse Unterland setzt Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf um. Flexible Arbeitsmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit und Telearbeit werden weiterhin angeboten und individuell gestaltet.

Im Bereich Kinderbetreuung wurden verschiedene Möglichkeiten geprüft, eine Umsetzung ist derzeit jedoch noch nicht erfolgt. Das Thema wird im Rahmen der Maßnahmen „Audit Familie & Beruf“ weiterverfolgt und versucht umzusetzen.

Das Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ wurde im November 2023 erfolgreich erlangt; zudem wurde die Raiffeisenkasse Unterland bereits wiederholt re-zertifiziert. Damit unterstreicht sie ihr kontinuierliches Engagement für die nachhaltige Verbesserung der Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter:innen.

4.6. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm: Soziale Maßnahmen und Kennzahlen

**Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.*



Das Nachhaltigkeitsprogramm der Raiffeisenkasse Unterland verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der neben ökologischen auch soziale Aspekte umfasst. Im Bereich Soziales wurden in den letzten Jahren gezielte Maßnahmen umgesetzt, um die Mitarbeiterzufriedenheit, Gesundheit und Chancengleichheit nachhaltig zu stärken.

Im folgenden Maßnahmenkatalog befinden sich sämtliche Bemühungen der Raiffeisenkasse Unterland seit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2022 sowie die neuen Maßnahmen, die im Rahmen eines Workshops mit den externen Berater:innen.



Soziales

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	Priorität	Fortschritt
Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen						
8.5 10.3	Weiterentwicklung	Personalentwicklung	Laufend		A	Im Bereich Personalentwicklung und Nachfolgeplanung ist derzeit ein Projekt im Zusammenhang mit der Strategie 2026–2030 geplant.
4.4 8.5	Anerkennung der Leistung	Mehr Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	OK		A	Mitarbeitende werden auf freiwilliger Basis in Strategieworkshops eingebunden und wirken aktiv an der Entwicklung sowie Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Audits „Familie und Beruf“ mit.
4.7	Weiterbildungen	Bewusste Teilnahme an Weiterbildungen	OK	Weiterbildungsstunden/MA 2023: 40 2024: 44 2025: 65	C	Mitarbeitende können ihre Weiterbildungskurse selbstständig auswählen. Ergänzend stehen ihnen E-Learning-Plattformen zur Verfügung.
8.8	Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	Wertschätzende Kommunikation	OK		C	Im Rahmen der Mitarbeitergespräche geben alle Führungskräfte individuelles, persönliches Feedback, das auch im Zuge der Zielvereinbarungsgespräche erfolgt.
	Gleichberechtigung	Gleichbehandlung des Personals	OK		A	Die notwendige Ausstattung wird allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt. Individuelle Wünsche können nicht immer sofort erfüllt werden, es wird jedoch stets versucht, diesen bestmöglich gerecht zu werden.
Gesundheit und Sicherheit						
8.5 10.3	Wohlergehen der Mitarbeiter/innen	Personalmanagement und transparente Kommunikation	OK		B	Engpässe werden gemeinsam mit den Filialleitern besprochen und bewältigt.
3.8 8.8		Küche fürs Mittagessen im Hauptsitz	OK		B	Im Hauptsitz wurde eine Küche eingerichtet.

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



8.8		Dresscode überdenken	OK		C	Die Krawattenpflicht wurde am 14. Dezember 2023 für alle Mitarbeiter:innen abgeschafft.
3.8 8.8	Förderung der psychischen Gesundheit	Sozialraum schaffen	OK		A	Im Hauptsitz gibt es eine Kaffee- und Kommunikationsoase inklusive begehbarer Terrasse für Pausen und Mittagessen.
3.8	Förderung der physischen Gesundheit	Förderung sportlicher Aktivitäten und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	M	Tennisclub	A	Es wurden bereits Vereinbarungen mit Vereinen abgeschlossen und die Mitarbeiter:innen per E-Mail darüber informiert.
8.8		Ergonomie am Arbeitsplatz	Laufend		B	Allen Mitarbeiter:innen stehen – sofern technisch möglich – höhenverstellbare Tische und Stühle zur Verfügung.
3.8		Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen	OK	Workshop/Jahr 2023: Fit im Job 2024: Positiv denken 2025: Kooperative Kommunikation	B	Im Rahmen der Gesundheitstage werden jährlich Workshops geplant.
Diversity Management / Familienfreundlichkeit						
4.2 10.3	Familienfreundliches Unternehmen	Kinderbetreuung	L		A	Diese Maßnahme wird im Rahmen des Audits „Familie und Beruf“ umgesetzt. Der Verwaltungsrat hat bereits zugestimmt, derzeit befindet sich das Projekt in Ausarbeitung.
5.5 10.3		Audit Familie und Beruf	OK	2023: Zertifikat Audit Familie&Beruf 2024: Re-Zertifizierung 2025: Re-Zertifizierung	B	Das Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ wurde 2023 erstmals erlangt; seither wurde die Raiffeisenkasse Unterland bereits einmal rezertifiziert.
Neue Modelle der Arbeitsgestaltung						
5.4 11.6	Flexibilität Arbeitszeit und -ort	Telearbeit	OK	Mitarbeiter/in mit entsprechendem Vertrag 2023: 12 2024: 17 2025: 18	A	Telearbeit ist im Unternehmen fest verankert. Sitzungen und Schulungen werden, wenn möglich, online durchgeführt, um die Flexibilität zu erhöhen.
8.5		Flexible Arbeitszeiten	OK		C	Flexible Arbeitszeiten sind möglich, wobei bestimmte Dienste an Öffnungszeiten gebunden sind. Die Arbeitszeit wird über eine Stempeluhr erfasst.

*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



5.4 8.5	Innovative Arbeitsmodelle	Neue Arbeitszeitmodelle	OK	Mitarbeiter/in mit Teilzeitverträgen 2023: 17 2024: 18 2025: 18	B	Mitarbeiter:innen stehen verschiedene Teilzeitmodelle zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
------------	--------------------------------------	-------------------------	----	---	---	--

K= kurzfristig (2023), M= mittelfristig (2024-2026), L= langfristig (2027+)



*Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.



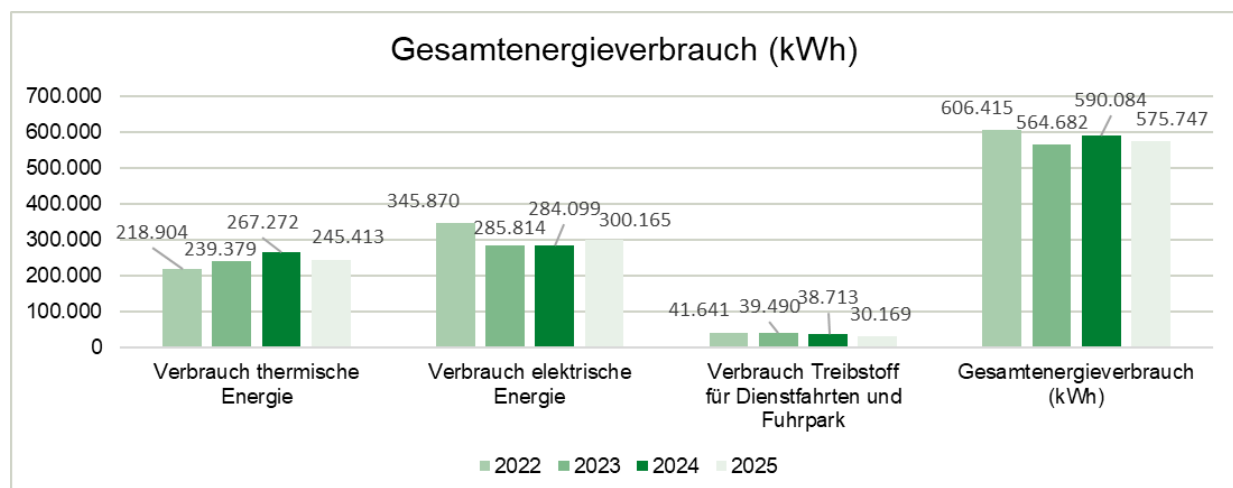
5. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen

5.1. Unser Engagement im Umwelt- und Klimaschutz

Der Natur- und Umweltschutz sowie die Reduktion des ökologischen Fußabdrucks stellen eine globale und gesellschaftliche Verantwortung dar, der sich die Raiffeisenkasse Unterland aktiv stellt. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt sich die Raiffeisenkasse Unterland intensiv dafür ein, den ökologischen Aspekt der Nachhaltigkeit zu fördern. Seit 2020 erhebt die Raiffeisenkasse Unterland kontinuierlich Daten zu den Bereichen Material- und Ressourcenverbrauch, Energie, Mobilität und Abfallmanagement. Diese systematische Datenerhebung ermöglicht es, Fortschritte bei der Umsetzung von Maßnahmen nachvollziehbar zu dokumentieren und deren Wirksamkeit laufend zu überprüfen.

ENERGIE

Der Energieverbrauch setzt sich aus dem Thermischen Energieverbrauch für die Beheizung der Gebäude, dem Stromverbrauch für elektrische Geräte und dem Treibstoffverbrauch für betriebliche Mobilität zusammen. Zur quantitativen Bemessung der verschiedenen Energieformen wird die Einheit kWh (Kilowattstunde) verwendet. Der gesamte Energieverbrauch der Raiffeisenkasse Unterland betrug im Durchschnitt der letzten vier Jahre 584.232 kWh. Der Gesamtenergieverbrauch ist über die letzten vier Jahre leicht rückläufig, auch wenn es zu Schwankungen kommt. Während der Verbrauch von thermischer Energie bis 2024 anstieg und 2025 wieder sank, zeigt der elektrische Energieverbrauch insgesamt eine abnehmende Tendenz über die vier Jahre. Besonders deutlich ist der Rückgang beim Treibstoffverbrauch für Dienstfahrten und für den Fuhrpark im Jahr 2025.





Gesamtenergieverbrauch (kWh)				
	2022	2023	2024	2025
Verbrauch thermische Energie	218.904	239.379	218.904	245.413
Verbrauch elektrische Energie	345.870	285.814	284.099	300.165
Verbrauch Treibstoff für Dienstfahrten und Fuhrpark	41.641	39.490	38.713	30.169
Gesamtenergieverbrauch (kWh)	606.415	564.682	590.084	575.747

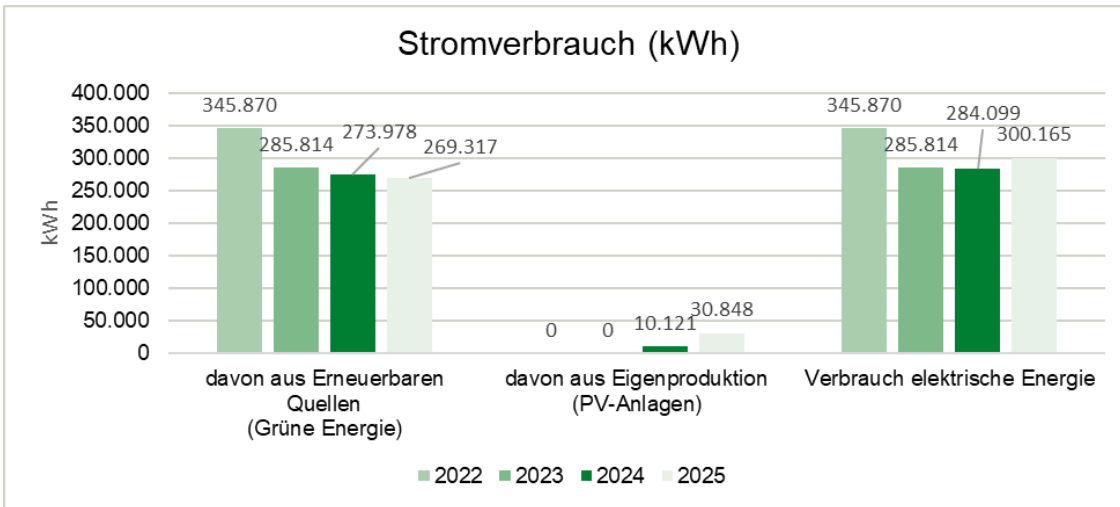
Der spezifische Energieverbrauch (auch Energieintensität genannt) drückt das Verhältnis des Energieeinsatzes bezogen auf eine bestimmte Bezugsgröße aus. Damit werden Verbrauchswerte untereinander vergleichbar und die Entwicklung des Energieverbrauches über einen längeren Zeitraum kann analysiert werden. Bei Dienstleistungsbetrieben wie Banken bietet sich die Kennzahl Energieverbrauch pro Mitarbeiter/in pro Jahr an. Die Kennzahl beträgt im Durchschnitt der letzten vier Jahre **9.167 kWh/MA/a**. Die Energieintensität ist in den letzten Jahren 4 Jahren um 5% gesunken.

Energieverbrauch pro Mitarbeiter/in (kWh/MA)				
	2022	2023	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch (kWh)	606.415	564.682	590.084	530.167
Mitarbeiter/innen	63	63	66	63
Energieverbrauch pro Mitarbeiter:in (kWh/MA)	9.617	9.642	8.941	9.139

Stromverbrauch

Der gesamte Stromverbrauch setzt sich aus dem Verbrauch für Beleuchtung, elektrische Bürogeräte, Server, Lüftungs- und Klimageräte zusammen und bezieht sich auf den Hauptsitz und alle Filialen. Beim zugekauften Strom handelt es sich um Energie aus erneuerbaren Quellen, seit 2024 gibt es einen entsprechenden Vertrag mit Alperia. Der durchschnittliche Stromverbrauch der letzten vier Jahre betrug 305.261 kWh und ist damit um 13,2 % rückläufig von 2025 zum ersten Betrachtungsjahr 2022. Das bedeutet, dass die Maßnahmen im Bereich Umwelt Wirkung gezeigt haben und die Raiffeisenkasse Unterland auf dem richtigen Weg ist.

Stromverbrauch (kWh)				
	2022	2023	2024	2025
davon aus Erneuerbaren Quellen (Grüne Energie)	345.870	285.814	273.978	269.317
davon aus Eigenproduktion (PV- Anlagen)	0	0	40	30.848
Verbrauch elektrische Energie	345.870	285.814	284.099	300.165



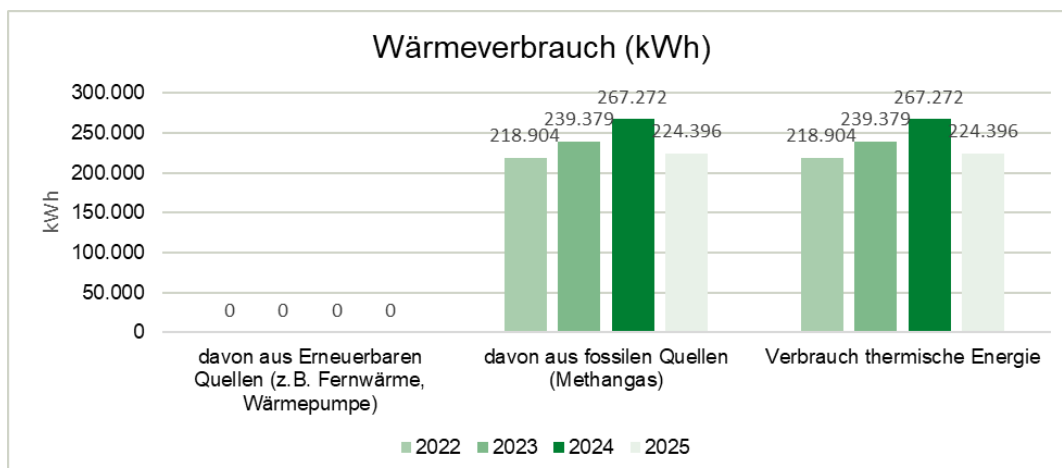
Wärmeverbrauch

Die Wärmeversorgung der Raiffeisenkasse erfolgt in fünf Gebäuden über Methangasheizungen und in zwei Gebäuden über Wärmepumpen. Der Verbrauch der Wärmepumpen wird derzeit nicht separat erfasst und ist im Stromverbrauch enthalten. Seit 2022 wird in keinem der Gebäude mehr eine Ölheizung verwendet. Die Umstellung stellt einen ersten wichtigen Schritt zur Reduktion der Treibhausgasemissionen dar, auch wenn weiterhin ein wesentlicher Teil der Wärmeversorgung über Methangas erfolgt. Der durchschnittliche Verbrauch der letzten drei Jahre beträgt 242.742 kWh und liegt damit auf einem ähnlichen Niveau wie im letzten Berichtsjahr. Insgesamt ist, nach einem Anstieg in 2023 und 2024 jedoch ein leicht rückläufiger Trend in 2025 erkennbar. Der Wärmeverbrauch ist immer mit Vorsicht zu betrachten, da er stark abhängig von äußeren Einflüssen ist. Für 2025 lagen noch nicht

Bisher wurden keine Maßnahmen definiert, um den Energieverbrauch der Wärmepumpen gesondert zu erfassen. Dies ist jedoch für die kommenden Jahre vorgesehen.

Die entsprechenden Verbrauchsdaten sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

Wärmeverbrauch (kWh)	2022	2023	2024	2025





davon aus Erneuerbaren Quellen (Wärmepumpe)	0	0	0	Konnte nicht ermittelt werden
davon aus fossilen Quellen (Methangas)	218.904	239.379	267.272	224.396
Verbrauch Wärme für Heizung	218.904	239.379	267.272	224.936

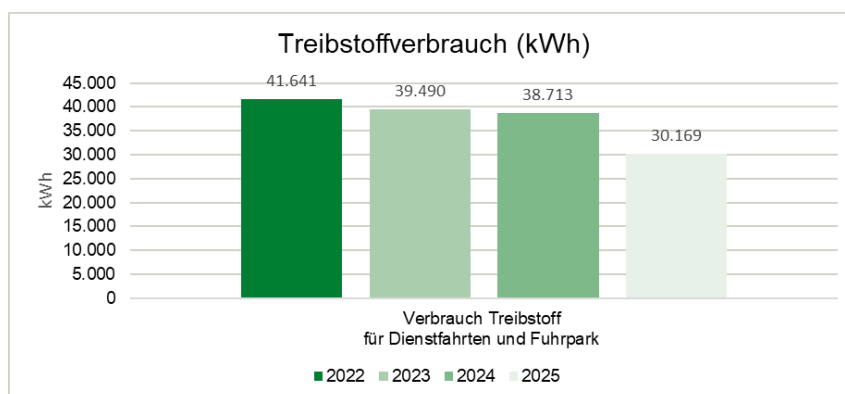
MOBILITÄT

Im Rahmen zur Förderung der nachhaltigen Mobilität hat die Raiffeisenkasse Unterland die Öffnungs – und Arbeitszeiten angepasst. Zusätzlich stellt die Raiffeisenkasse Unterland für die Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel pro Jahr und pro Mitarbeiter 150€ als Spesenrückvergütung zur Verfügung. Zum Bereich Mobilität und somit zum betrieblichen Mobilitätsmanagement zählen die Dienstfahrten (Kurierdienst-Postrunde, Fahrten zu Schulungen usw.), die mit dem Firmenfuhrpark oder mit Privatautos gemacht werden und, obwohl nicht direkt mit der Geschäftstätigkeit verbunden, die Fahrten der Mitarbeiter/innen zum Arbeitsplatz und wieder nach Hause.

Dienstfahrten

Der Treibstoffverbrauch für Dienst- und Privatautos belief sich im Jahr 2022 auf insgesamt 4.449,2 Liter. In den darauffolgenden Jahren sank er kontinuierlich: 2023 wurden 4.162,81 Liter verbraucht, 2024 noch 4.075,45 Liter und 2025 schließlich nur mehr 3.024,57 Liter. Insgesamt zeigt sich über den betrachteten Zeitraum eine Reduktion des Treibstoffverbrauchs um 31,25 %. Positiv hervorzuheben ist zudem, dass im Jahr 2025 ein Elektrofahrzeug in den Fuhrpark aufgenommen wurde.

Treibstoffverbrauch (l)				
	2022	2023	2024	2025
Firmenfuhrpark (Liter Diesel)	2.267,33	2.188,99	2.154,00	864,55
Firmenfuhrpark (Liter Benzin)	1.090,89	876,03	747,00	580,74
Firmenfuhrpark (Elektro, kWh)	0,0	0,0	0,0	1.796
Privatauto (Liter Treibstoff)	1.041,12	1.097,79	1.174,45	1.579,28
Gesamtverbrauch	4.399,24	4.162,81	4.075,45	3.024,57
Gesamtverbrauch (in kWh)	41.641	39.940	38.713	30.169





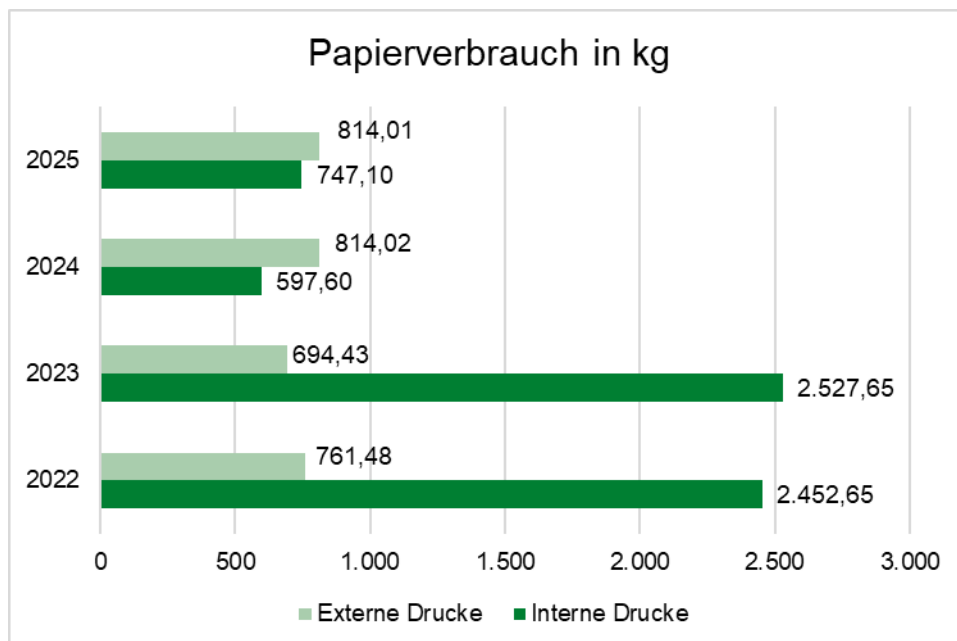
MATERIAL- UND RESSOURCENVERBRAUCH

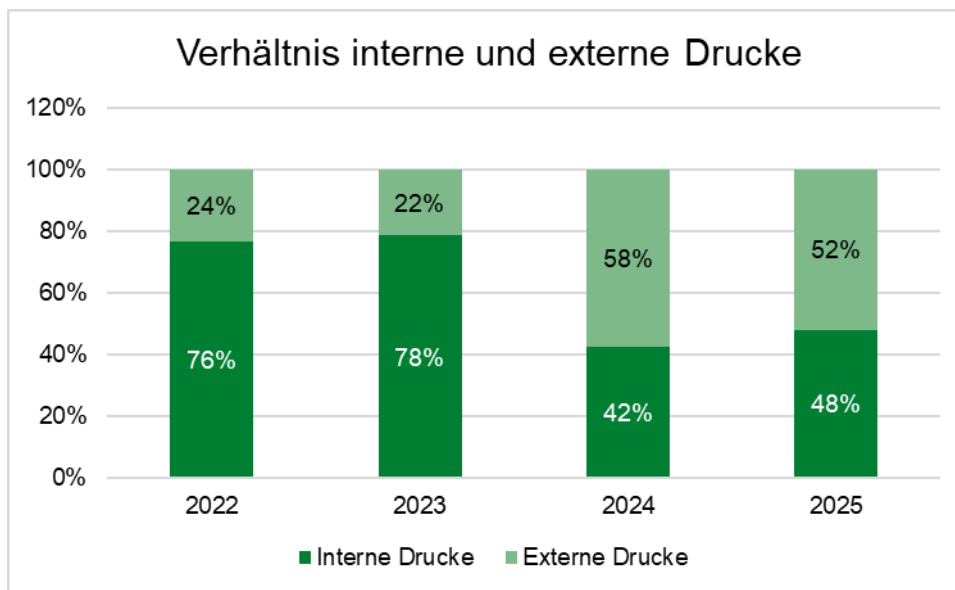
Aufgrund der bürokratischen Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkasse Unterland fällt der Papier- und Tonerverbrauch in beträchtlichem Umfang an. Die Raiffeisenkasse Unterland hat in den letzten Jahren mehrere Maßnahmen ergriffen, um den Papier- und Tonerverbrauch zu reduzieren. Dazu gehört die Digitalisierung im Arbeitsalltag, sowie der Kommunikation mit Kund:innen, Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für weniger Drucke und die internen Drucke wurden vollständig im Jahr 2023 auf Recyclingpapier umgestellt. Als externe Drucke erfolgen nur noch die Magazine des RVS sowie die Einladung zur Vollversammlung.

Papierverbrauch

Die Mengen des Papierverbrauchs werden in Kilogramm (kg) angegeben und umfassen den internen Papierverbrauch, einschließlich A3- und A4-Papier sowie POS-Rollen. Es ist ganz klar zu sehen, dass die Digitalisierung hier weiter beigetragen hat, den Papierverbrauch stark zu reduzieren, wenn auch er von 2024 zu 2025 wieder leicht gestiegen ist.

Papierverbrauch (kg)				
	2022	2023	2024	2025
Interne Drucke	2.452,65	2.527,65	597,60	747,10
<i>davon Recyclingpapier</i>		2.527,65	597,60	747,10
Externe Drucke	761,48	694,43	814,01	814,01
Gesamtverbrauch	3.214,13	3.222,08	1.411,62	1.561,12
Gesamtverbrauch pro Mitarbeiter/in	51,02	51,14	21,38	24,77
Gesamtverbrauch pro Kund/in	0,18	0,183	0,08	0,08





Innerhalb von 2022 zu 2024 konnten sowohl die internen als auch die externen Drucke um 50% reduziert werden. Doppelseitiger, Schwarz-Weiß Druck ist für alle Mitarbeiter/innen standardmäßig eingestellt. Es stehen zwei Bildschirmen zur Verfügung, um Ausdrücke vermeiden zu können, sowie Laptops oder Tablets für Besprechungen. Innerhalb der letzten Jahre ist die Digitalisierung bereits deutlich vorangeschritten, gleichzeitig wird weiterhin gezielt dafür sensibilisiert, papierbasierte Prozesse zu reduzieren. Immer mehr Verträge werden digital – entweder remote oder graphometrisch – unterzeichnet, und auch Kundinnen und Kunden werden aktiv dazu ermutigt, Abschlüsse papierlos vorzunehmen.

Bereits 2024 konnte der Papierverbrauch bei Schalterbelegen um rund ein Drittel gesenkt werden. 2025 wurde sowohl die Nutzung von Schalterbelegen als auch der Papierkonsum insgesamt weiter reduziert. Die Verringerung des Papierverbrauchs war dabei auch ein definiertes Ziel zur Erreichung der Ergebnisprämie.

Tonerverbrauch

Der Tonerverbrauch für interne Zwecke beläuft sich auf 10 Stück im Jahr 2025. Somit konnte der Verbrauch über den Betrachtungsraum deutlich reduziert werden.

Tonerverbrauch (Stück)				
	2022	2023	2024	2025
Gesamtverbrauch	28	28	11	10

Werbeartikel

Es werden bereits Bemühungen angestrengt, vermehrt auf lokale und umweltfreundliche Produkte zurückzugreifen. Als Empfehlung soll die Anzahl dieser in Zukunft genauer erfasst werden, damit die (positive) Entwicklung überprüft und belegt werden kann.

Wasserverbrauch

Der jährliche Wasserverbrauch ist für die Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkasse keine relevante Kennzahl und hat somit bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wenig Gewicht. Die Verbrauchsdaten wurden dennoch für die im Bericht erfassten Jahre und für alle Dienststellen ermittelt, wodurch künftig ein jährliches Monitoring



möglich ist. In den Verbrauchsdaten für den Wasserkonsum sind jene Daten der Filiale Montan nicht mit inbegriffen, da dort kein Wasserzähler vorhanden ist.

Wasserverbrauch (m ³)				
	2022*	2023	2024	2025
Gesamtverbrauch	568	470	463	466
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter/in	9,02	7,46	7,01	7,39

*2022 fehlt der Verbrauch der Filiale Auer

Reinigungsmaterial

Für die im Bericht behandelten Jahre liegen keine Daten zu den verwendeten Reinigungsmitteln vor, da diese von einer externen Reinigungsfirma bereitgestellt und bislang nicht erfasst wurden. Künftig werden die Verbrauchszahlen in Abstimmung mit der Reinigungsfirma dokumentiert, um ein Monitoring zu ermöglichen.

Positiv hervorzuheben ist, dass bereits viele eingesetzte Produkte den nationalen Mindestumweltkriterien (CAM – *criteri ambientali minimi*) entsprechen. Diese Ansätze sollen in Zukunft weiter ausgebaut und der Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel verstärkt werden.

ABFALL

In der Raiffeisenkasse Unterland wird das Papier und der Restmüll sowie Altglas in den verschiedenen Etagen getrennt und in dafür vorgesehenen Mülleimern entsorgt.

Die folgende Tabelle zeigt die produzierten Mengen an Restmüll in den Berichtsjahren 2023 bis 2025 für alle Filialen. Für 2025 musste ein Mittelwert der letzten Jahre (2020 bis einschließlich 2024) genommen werden, da die Daten bei Berichtserstellung noch nicht mitgeteilt werden konnten.

Abfall (kg)			
	2023	2024	2025
Gesamtmenge (alle Filialen)	235,51	264,93	305,83

Nicht immer und von allen Mitarbeiter/innen wird die Mülltrennung als gut organisiert bzw. umgesetzt empfunden. Besonders wurde betont, dass das Einwegplastik vermieden werden soll. Diese Punkte wurden im Maßnahmenkatalog aufgenommen und es wird versucht, bestmöglich daran zu arbeiten. Biomüll hingegen kann als Dienstleistungsbetrieb nicht getrennt gesammelt werden, die geringen anfallenden Mengen werden mit dem Restmüll entsorgt, was aus ökologischer Sicht durchaus vertretbar ist.

5.2. CO₂-Emissionen und CO₂-Fußabdruck

Die Gesamtemissionen betragen für das Jahr 2022 **89,91*** Tonnen CO₂, für 2023 84,57 Tonnen CO₂ für 2024 88,16 Tonnen CO₂ und für das Jahr 2025 **76,80 Tonnen CO₂**. Der Trend der stark sinkenden Emissionen aus dem ersten Bericht konnte nicht über die Jahre fortgeführt werden, jedoch konnten im letzten Betrachtungsjahr 2025 die Emissionen wieder um 12,8% gemindert werden.

Weiterhin sehr hoch sind die Emissionen aus dem Heizverbrauch, da in mehreren Standorten die Raiffeisenkasse Unterland mit Methangas heizt. Sie machten 2025 fast 60% der Emissionen aus. De

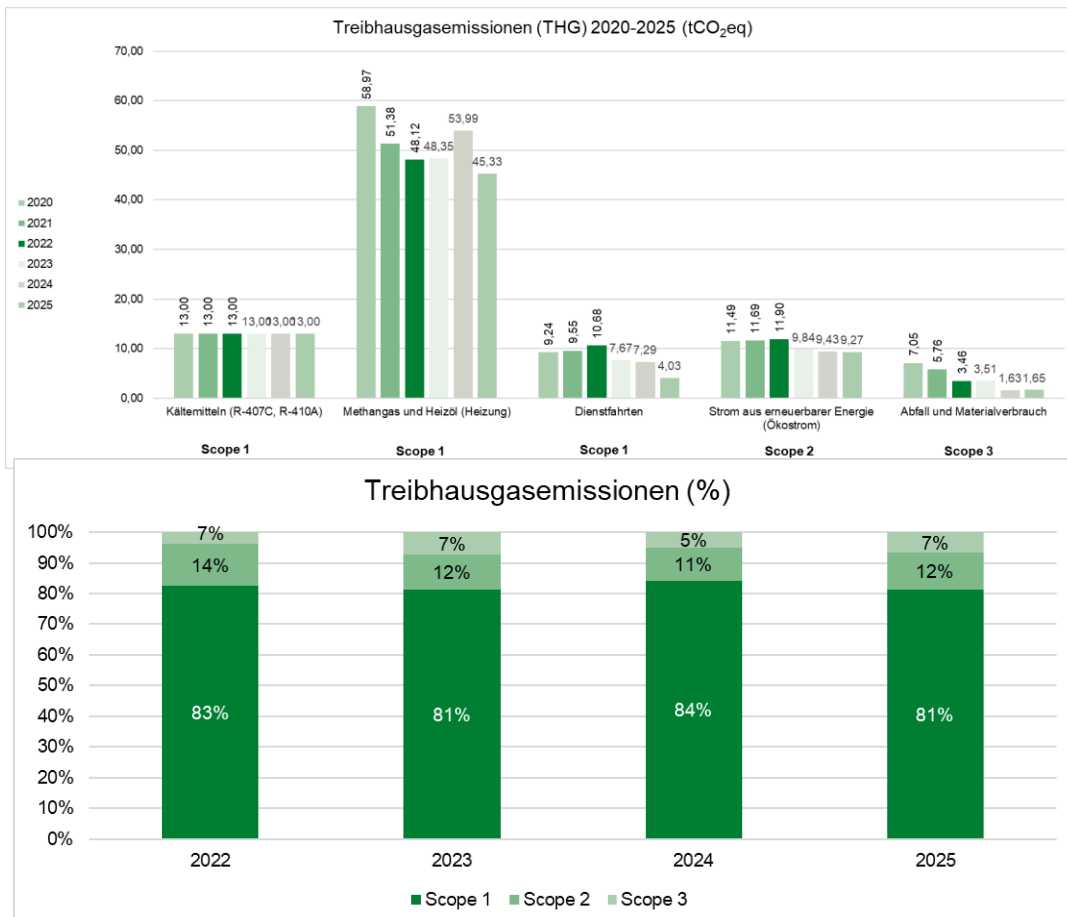


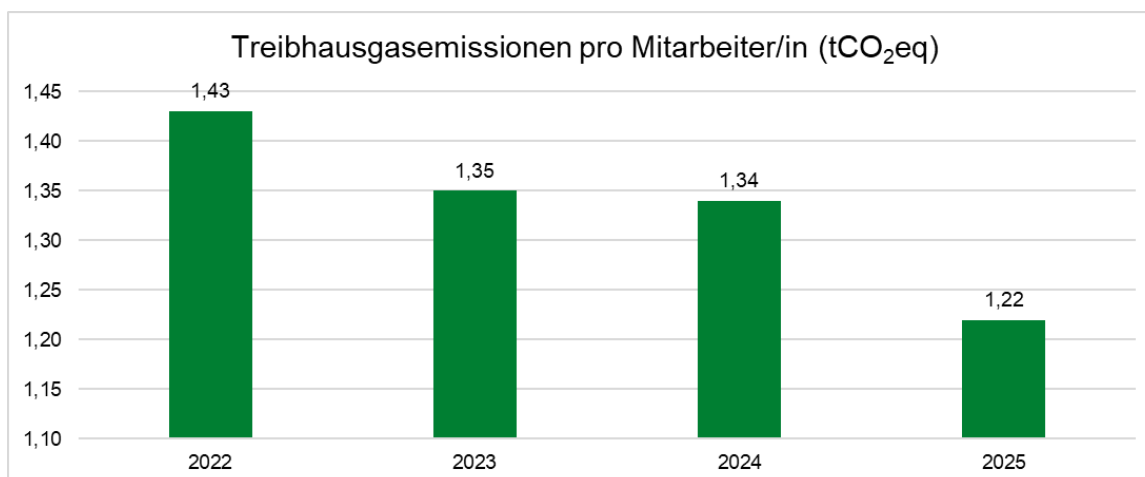
Das Installieren von Wärmepumpen und PV-Anlagen ist ein Schritt in die richtige Richtung. Dieser soll nun sukzessive in allen Filialen umgesetzt werden, wenn es sich auch aus verschiedenen Gründen schwierig gestaltet.

**Minimale Anpassung der Emissionsfaktoren und dadurch andere Gesamtemissionen als noch im Bericht 2022.*

Zu erwähnen ist außerdem, dass milde Winter (siehe 2022) zwar zu Einsparungen bei der Heizung führen, dass aber warme Sommer besonders in dieser klimatischen Zone auf der anderen Seite einen erhöhten Verbrauch für die Kühlung zur Folge haben. Für diese Bereiche ist es wichtig, die Temperaturen in den Gebäuden richtig einzustellen, Verschwendungen einzudämmen und Kühlung/Heizung mit Bedacht einzusetzen. Auch die Nutzung von erneuerbarer Energie soll nicht zur Verschwendung dieser wertvollen Ressource führen, zumal die Kosten trotzdem erheblich und Einsparungen auf jeden Fall erwünscht sind.

Emissionsintensität (tCO ₂ eq)				
	2022	2023	2024	2025
Gesamtemissionen	89,91	84,57	88,16	76,80
Mitarbeiter/innen	63	63	66	63
Emissionen pro Mitarbeiter:in	1,43	1,35	1,34	1,22





Treibhausgasemissionen (THG)								
	2022		2023		2024		2025	
	tCO ₂ eq	%	tCO ₂ eq	%	tCO ₂ eq	%	tCO ₂ eq	%
direkte THG-Emissionen (Scope 1)	71,97	80,05	69,02	81,61	74,28	84,25	62,36	81,19
davon aus Kältemitteln (R-22, R-32, R-410A)	13,00	14,46	13,00	15,37	13,00	14,74	13,00	16,92
davon aus Verbrauch für Heizung (Methangas)	48,12	53,52	48,35	57,18	53,99	61,24	45,33	59,02
davon aus dem Verbrauch für Fuhrpark	10,86	12,07	7,67	9,07	7,29	8,27	4,03	5,25
indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	11,90	13,24	9,84	11,63	9,43	10,70	9,27	12,07
davon aus eingekauftem Strom aus erneuerbarer Energie (Ökostrom)	11,90	13,24	9,84	11,63	9,43	10,70	9,27	12,07
davon aus eingekauftem Strom (Strommix Italien)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	6,04	6,71%	5,71	6,75	4,45	5,05	5,17	6,74
davon aus Abfall und Materialnutzung	3,53	3,93	3,07	3,63	1,63	1,84	1,65	2,15
davon aus dem Verbrauch für Dienstfahrten	2,51	2,79	2,64	3,12	2,83	3,21	3,53	4,59
Summe Emissionen THG	89,91		84,57		88,16		76,80	

Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Ein zentrales Anliegen der Raiffeisenkasse ist es, einen aktiven Beitrag zu Umwelt- und Naturschutz zu leisten. Dementsprechend sollen Ressourcen und Materialien geschont, Energieverbrauch und Emissionen reduziert, Abfälle vermieden bzw. recycelt sowie eine sanfte Mobilität gefördert werden.

Im folgenden Maßnahmenkatalog befinden sich sämtliche Bemühungen der Raiffeisenkasse Unterland seit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2022 sowie die neuen Maßnahmen, die im Rahmen eines Workshops mit den externen Berater:innen erarbeitet wurden.



Umwelt

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	KPI's	Priorität	Ziele	
Energieverbrauch, erneuerbare Energien								
7.3	Einsparung Strom	LED-Beleuchtung (wo noch nicht vorhanden)	OK	kWh	2022: 345.780 2023:285.814 2024:284.099 2025:300.165	A	Glühbirnen werden laufen mit LED-Lampen ausgetauscht.	
		Allgemeine Grundeinstellungen optimieren	K	kWh Wärmeverbrauch	2022: 218.094 2023: 239.379 2024:267.272 2025:224.935	A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung	
		Klimaanlage und Heizanlagen optimieren	K			A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung	
		Optimieren der Kaltwasserkreisumpen	OK	kWh	2022: 345.780 2023:285.814 2024:284.099 2025:300.165	B	Die Pumpen wurden im Zuge des Umbaus erneuert	
		Sonnenschutzfolien zur Reduzierung der Hitze in Innenräumen	OK			B	Verringerung Gebrauch Klimaanlage und der CO ₂ -Emissionen	
		7.3	Wärmerückgewinnung bei Lüftungsanlagen	L	kWh Wärmeverbrauch	2022: 218.094 2023: 239.379 2024:267.272 2025:224.935	B	Diese Maßnahme konnte noch nicht umgesetzt werden und wird mit in den neuen Berichtszeitraum genommen.
			Durchführung digitaler Clean Up Day	B			K	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
	Reduzierung Datenvolumen bei E-Mails (weniger Anhänge und Empfänger)	A			K	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung		
7.2	Nutzung erneuerbarer Energie	Teilnahme an erneuerbarer Energiegemeinschaft	L			A	Diese Maßnahme konnte noch nicht umgesetzt werden und wird weiterhin verfolgt. Neue Maßnahme Re-Zertifizierung.	



		Photovoltaikanlage installieren	OK	% Anteil Stromverbrauch durch Eigenherstellung	2024: 3,5% 2025:10,2%	A	Bei den Filialen in Leifers, Steinmannwald und am Hauptsitz wurden Photovoltaikanlagen installiert und sind aktiv.
12.6	Monitoring	Monitoring des gesamten Energieverbrauches und der CO ₂ -Emissionen	OK	Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen/Jahr	2022: 89,91 2023: 84,57 2024: 88,16 2025: 76,80	C	Die Verbräuche und CO ₂ Emissionen werden laufend überprüft und auf dessen Grundlage neue Ziele und Maßnahmen gesetzt

Mobilität

11.6	Förderung von Fahrgemeinschaften	Fahrgemeinschaften fördern: Hilfestellung von Seiten des Betriebes	OK			B	Mitarbeiter werden sensibilisiert Fahrgemeinschaften zu Events, Vollversammlungen o.ä. zu bilden. Mittlerweile haben sich bereits einige Fahrgemeinschaften dauerhaft gebildet
13.3	Förderung einer nachhaltigen Mitarbeitermobilität	Mobilitätsbeauftragte/r als Ansprechpartner für nachhaltige Mobilität ernennen	OK	Offizielle Mitteilung		A	Mobilitätsbeauftragter ernannt. Setzt immer wieder Impulse, um für nachhaltige Mobilität zu sensibilisieren (Newsletter, Mails)
11.2		Fahrradabstellplätze	OK	Anzahl Abstellanlagen		A	In den Filialen Branzoll, Leifers und St. Jakob wurden Fahrradabstellplätze eingerichtet
13.3		Sensibilisierung für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit	OK	Anzahl Sensibilisierungsaktionen / Jahr	2023: Südtirol radelt 2024: Workshop für MA + autofrei zur Arbeit 2025:	B	Jährlich Aktion bzw. Workshop für Mitarbeiter:innen um für nachhaltige Mobilität zu sensibilisieren. 2023 Beteiligung an der Aktion „Südtirol radelt“, 2024 Sensibilisierungsworkshop für Mitarbeiter:innen inkl. der Aktion autofrei zur Arbeit mit Jausensackl. Eine Aktion ist jährlich geplant
11.2		Finanzieller Anreiz für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit in Form	OK	Anzahl MA (oder Kilometer), die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren		C	Jährliche Spesenrückvergütung der Kosten bis zu 150€ für zurückgelegte Kilometer
		Bereitstellung des Südtirol Pass für Mitarbeitende	M			B	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
		Fahrrad am Hauptsitz u.a. nutzbar für die Mittagspause	M			A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung



		Bereitstellen von E-Bikes	M			B	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
11.6	Fuhrpark	E-Ladestationen einrichten	OK	Anzahl Ladesäulen	2023: 0 2024: 4	B	Am Hauptsitz wurden 4 Ladestationen errichtet
		Fuhrpark modernisieren	M	Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	2024/25: 1	C	Ein Elektroauto wurde im Jahr 2025 angeschafft
	Vermeidung	Online-Kundengespräche	OK			A	Videocalls über Teams und Zoom möglich, sofern Kunde sich dies wünscht. Meetings bei Fortbildungen werden oft online abgehalten
		Mitarbeiterbesprechungen 2x jährlich in Zoom statt Präsenz	A			K	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
Material- und Ressourcenverbrauch							
12.5	Bewusster Umgang mit Ressourcen	Digitalisierung - Papier einsparen	OK	Gesamter Papierverbrauch: Packungen a 500/a, Anzahl Blätter/Mitarbeiter/in	2022: 3.214,14 2023: 3.222,08 2024: 1.411,62 2025: 1.561,12	A	Papiereinsparung der Schalterbelege und des Papierkonsums generell wurden 2025 wiederum gesenkt. Es war eines der Ziele zur Erreichung der Ergebnisprämie.
		Weniger Werbung/Auflagen annehmen	OK			B	Der RVS wurde informiert, dass pro Werbemittel nur mehr 7 Stück pro Filiale geliefert werden soll. Produktfolder werden teilweise via E-Mail verschickt.
		Kabelgebundene Maus	OK	% Maus mit Kabel / % Maus mit Batterie		C	Maus mit Batterien wurden gegen kabelgebundene Maus ausgetauscht
8.4 12.2	Qualität vor Quantität	Qualitativ hochwertige Kundengeschenke	OK	Anzahl Gadgets Materialverbrauch / Jahr	Zukünftig zu erfassen	A	Geschenke werden mit Bedacht ausgewählt und es werden regionale Spezialitäten und nachhaltige Geschenke genommen
Abfallmanagement							
12.5	Recycling	Mülltrennung optimieren	OK			A	Implementierte Mülltrennung im Kaffeeraum bleibt weiterhin bestehen und wird auch auf neuen Kaffeeraum ausgeweitet



		Sensibilisierung der Reinigungsfirma für den Einsatz umweltzertifizierter Reinigungsmittel.	K			A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
Vermeidung		Plastik eliminieren	OK	Entleerungen Plastikmüll, Anzahl Becher		B	Kaffeetassen wurden anstelle der Plastikbecher angekauft
		Reduktion des Plastikmülls z.B. Verpackung von Bargeld und Karten	M			A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
		Reduktion der Hitze durch Beschattung z.B. mittels Rollos	K	Anzahl Rollos / Büro		B	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung

K= kurzfristig (2023), M= mittelfristig (2024-2026), L= langfristig (2027+)





6. Sensibilisierung und Kommunikation

6.1. „Tue Gutes und rede darüber“

Einer der wichtigsten Aspekte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Sensibilisierung aller Stakeholder, die im Prozess miteinbezogen werden oder in Zukunft einbezogen werden sollen. Das Mitwirken jedes Einzelnen ist von enormer Wichtigkeit, da nur so die Philosophie nach außen getragen und die gewünschten Ergebnisse erreicht werden können. Durch bestimmte Aktionen können die Mitarbeiter/innen aber auch die Öffentlichkeit und die gewünschte Zielgruppe über das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert und gleichzeitig über bereits umgesetzte Maßnahmen informiert werden. Auf diese Weise kann die Raiffeisenkasse die nachhaltigen Maßnahmen, welche wir in den Bereichen Ökonomie, Soziales und Ökologie schon ergriffen haben bzw. zukünftig umsetzen werden, kommunizieren und dahingehend als Vorbild fungieren.

Im folgenden Maßnahmenkatalog befinden sich sämtliche Bemühungen der Raiffeisenkasse Unterland seit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2022 sowie die neuen Maßnahmen, die im Rahmen eines Workshops mit den externen Berater:innen erarbeitet wurden.



Sensibilisierung

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	KPI's	Priorität	Ziele
4.7 13.3	Sensibilisierung nach innen	Sensibilisierung Mitarbeiter/innen: Vorträge, Workshops	OK	Workshop/a	2023: 1 2024: 1 2025: 1	A	Es werden jährlich Workshops zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen angeboten
		Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zur Verringerung des Stromverbrauches	OK			A	Workshop digitale Nachhaltigkeit im Jahr 2025
		Aktionstage zum Nachhaltigkeitsthemen organisieren	OK	Anzahl Aktionstage / Jahr	2023: „Baml setzen“ 2024: Clean Up Day 2025: Autofreier Arbeitstag	B	Jährlich wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um die Mitarbeiter:innen für das Thema zu sensibilisieren
		Nachhaltiger Kochkurs	M			B	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
		Schulungen zum verantwortungsvollen und effizienten Einsatz von KI-Technologien	K			A	Neue Maßnahme Re-Zertifizierung Die Mitarbeiter:innen lernen einen ressourcenschonenden und verantwortungsbewussten Einsatz von KI-Technologien im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit.



		Internen Nachhaltigkeits-Channel besser nutzen	K			A Neue Maßnahme Re-Zertifizierung Der interne Nachhaltigkeits-Channel wird stärker beworben und bespielt
		Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für das Ausschalten von PCs sowie Prüfung zentraler Steuerungsmöglichkeiten	K			A Neue Maßnahme Re-Zertifizierung
12.6	Sensibilisierung nach außen	Zahlen & Fakten	OK	Ergebnisberichte / Jahr		A Wird vom RVS und dem Ökoinstitut im Rahmen des jährlichen Berichts an Mitarbeitende und Verwaltungsrat kommuniziert.
		Regelmäßige Kommunikation zum Nachhaltigkeitsprozess	OK			A Es gibt einen Shared-Point Kanal in welchem laufend über Nachhaltigkeitsthemen informiert wird
4.7 13.3		Sensibilisierung der Kund/innen für ein umweltfreundliches Verhalten	OK			B Kunden werden laufend angesprochen, Verträge und Belege digital zu unterschreiben. Plastikhüllen wurden abgeschafft.
		E-Mail Statements zur Nachhaltigkeit	OK			B Info „Nachhaltigkeit ist uns wichtig“ in E-Mail-Signatur eingebettet
12.5 13.3		Nachhaltige Option bei Bankomatbehebungsbelege	M			B Neue Maßnahme Re-Zertifizierung



4.7 13.3	Förderung und Umsetzung von Green Events	OK	Anzahl Green Events, Teilnahme Fortbildung / Jahr	2025: Going Green Event 2026: Green Event	B	2025 wurde die Vollversammlung erstmals als Going-Green-Event geplant, 2026 wird sie bereits als Green Event umgesetzt.
	News(letter) mit Nachhaltigkeitsthemen	OK	Anzahl Newsletter mit Nachhaltigkeitsthemen / Jahr		B	Auf der Homepage wird ein Newsletter für Mitglieder mit Nachhaltigkeitsinformationen bereitgestellt.
	Sensibilisierung der Kund/innen und Mitglieder durch ein Nachhaltigkeitsevent	OK	Themen Vorträge	<ul style="list-style-type: none"> - Klimawandel und Auswirkungen - Trinkwasser und Wasserverkostung - Lebensmittelverschwendung - Tourismus und Nachhaltigkeit 	C	Laufend werden Nachhaltigkeitsexpert:innen eingeladen, die bei Nachhaltigkeitsevents Vorträge halten
	Nachhaltige Kundengeschenke (z.B. zum Weltspartag)	K	Kundengeschenke/a		A	<p>Neue Maßnahme Re-Zertifizierung</p> <p>Nachhaltige Kundengeschenke (z. B. zum Weltspartag) sind Teil eines umweltorientierten Angebots und fördern eine ressourcenschonende Kundenbindung.</p>

K= kurzfristig (2023), M= mittelfristig (2024-2026), L= langfristig (2027+)





7. Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt die Raiffeisenkasse Unterland weiterhin das Ziel eines zukunftsorientierten und wirtschaftlich nachhaltigen Wachstums unter Berücksichtigung ökologischer Grenzen sowie sozialer Verantwortung. Als Genossenschaftsbank sieht die Raiffeisenkasse ihre Verantwortung darin, ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit langfristig miteinander zu verbinden.

Seit der erstmaligen Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wurde das Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich weiterentwickelt und stärker in den verschiedenen Unternehmensbereichen verankert. Die definierten strategischen Ziele sowie die dazugehörigen Maßnahmen werden laufend überprüft, weiterentwickelt und an aktuelle Anforderungen angepasst. Der Maßnahmenkatalog bildet dabei weiterhin die Grundlage für die operative Umsetzung und ist in die Jahres- und Mehrjahresplanung integriert.

Der vorliegende Re-Zertifizierungsbericht zeigt die Fortschritte der vergangenen Jahre auf und dokumentiert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der konsequenten Umsetzung der definierten Maßnahmen sowie auf der regelmäßigen Evaluierung der gesetzten Ziele.

Die Koordination und Weiterentwicklung der Maßnahmen erfolgen weiterhin in enger Zusammenarbeit zwischen internen Verantwortlichen, Führungskräften und Mitarbeiter/innen. Eine transparente Kommunikation nach innen und außen unterstützt die Wirksamkeit der Maßnahmen und fördert die aktive Einbindung der Stakeholder. Auf diese Weise möchte die Raiffeisenkasse Unterland auch künftig einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – innerhalb des Unternehmens ebenso wie in der Gesellschaft und in ihrem Wirkungsgebiet.



8. Zertifikat und Siegel



**Certified
Sustainable Reporting**

2026, CSR-117



9. Anhang

WIRTSCHAFT	
Maßnahme	SDG mit Unterziel
Grundsätze der Unternehmensführung	
Ernennung Nachhaltigkeitsbeauftragte/r / Nachhaltigkeits-Team	12.6 Die Unternehmen dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen
Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern (Vision)	12.6 Die Unternehmen dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen 16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist
Führungskräfte als Vorbild	12.6 Die Unternehmen dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen
Interne Kommunikation und Transparenz	12.8 Bis 2030 sicherstellen, dass die Menschen überall über einschlägige Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur verfügen
Geschlechtergleichheit bei Führungskräften	5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen
Stakeholder Einbindung	
Nachhaltigkeitsbericht bei Vollversammlung vorstellen	12.8 Bis 2030 sicherstellen, dass die Menschen überall über Informationen und das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung und eine Lebensweise in Harmonie mit der Natur verfügen 13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern
Nachhaltiges Sponsoring	10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern
Kundenzufriedenheit	
Präsenz zeigen	8.9 Bis 2030 Politiken zur Förderung eines nachhaltigen Tourismus erarbeiten und umsetzen, der Arbeitsplätze schafft und die lokale Kultur und lokale Produkte fördert
Regelmäßiger Fragebogen zur Kundenzufriedenheit	
Regionale Wertschöpfung	
Auswahl regionaler Lieferanten und Dienstleister	8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
Kriterien für Lieferanten festlegen	
Ökologische und soziale Produktverantwortung	
Nachhaltiges Produktportfolio ausbauen	10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung



Ethical Banking	befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern 16.3 Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten
Spezifische Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen	4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
Kund/innen für nachhaltige Anlagen sensibilisieren	13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern
Sonderfinanzierungen und Beratungen für nachhaltige Projekte	7.1 Bis 2030 den allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern





SOZIALES

Maßnahme

SDG mit Unterziel

Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen

Personalentwicklung	<p>8.5 Vollbeschäftigung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich Menschen mit Behinderungen</p> <p>10.3 Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht</p>
Mehr Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	<p>4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen</p> <p>8.5 Vollbeschäftigung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich Menschen mit Behinderungen</p>
Bewusste Teilnahme an Weiterbildungen	4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
Wertschätzende Kommunikation	8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds
Gleichbehandlung des Personals	

Gesundheit und Sicherheit

Personalmanagement und transparente Kommunikation	<p>8.5 Vollbeschäftigung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich Menschen mit Behinderungen</p> <p>10.3 Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht</p>
Küche fürs Mittagsessen im Hauptsitz	<p>3.8 Erreichung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung und finanziellen Risikoabsicherung</p> <p>8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds</p>
Dresscode überdenken	8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds
Sozialraum schaffen	<p>3.8 Erreichung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung und finanziellen Risikoabsicherung</p> <p>8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds</p>
Förderung sportlicher Aktivitäten und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	3.8 Erreichung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung und finanziellen Risikoabsicherung
Ergonomie am Arbeitsplatz	8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds
Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen	3.8 Erreichung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung und finanziellen Risikoabsicherung

Diversity Management / Familienfreundlichkeit



Kinderbetreuung	<p>4.2 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Jungen Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Vorschulbildung erhalten, damit sie auf die Grundschule vorbereitet sind</p> <p>10.3 Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.</p>
Audit Familie und Beruf	<p>5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen</p> <p>10.3 Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht.</p>
Neue Modelle der Arbeitsgestaltung	
Telearbeit	<p>5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen</p> <p>11.6 Bis 2030 die von den Städten ausgehende Umweltbelastung pro Kopf senken, unter anderem mit besonderer Aufmerksamkeit auf der Luftqualität und der kommunalen und sonstigen Abfallbehandlung</p>
Flexible Arbeitszeiten	<p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p>
Neue Arbeitszeitmodelle	<p>5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen</p> <p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p>





UMWELT

Maßnahme	SDG mit Unterziel
Energieverbrauch, erneuerbare Energien	
LED-Beleuchtung (wo noch nicht vorhanden)	7.3 Verdoppelung der weltweiten Verbesserungsrate bei der Energieeffizienz
Allgemeine Grundeinstellungen optimieren	
Klimaanlage und Heizanlagen optimieren	
Optimieren der Kaltwasserkreisumpen	
Sonnenschutzfolien zur Reduzierung der Hitze in Innenräumen	12.2 Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen.
Wärmerückgewinnung bei Lüftungsanlagen	7.3 Verdoppelung der weltweiten Verbesserungsrate bei der Energieeffizienz
Teilnahme an erneuerbarer Energiegemeinschaft	7.2 Förderung von erneuerbarer Energie
Photovoltaik Anlage installieren	
Monitoring des ges. Energieverbrauches und der CO ₂ -Emissionen	12.6 Die Unternehmen, insbesondere große und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Verfahren einzuführen und in ihre Berichterstattung Nachhaltigkeitsinformationen aufzunehmen
Mobilität	
Fahrgemeinschaften fördern: Hilfestellung von Seiten des Betriebes	11.6 Bis 2030 die von den Städten ausgehende Umweltbelastung pro Kopf senken, unter anderem mit besonderer Aufmerksamkeit auf der Luftqualität und der kommunalen und sonstigen Abfallbehandlung
Mobilitätsbeauftragte/r als Ansprechpartner für nachhaltige Mobilität ernennen	13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern
Fahrradabstellplätze	11.2 Bis 2030 den Zugang zu sicheren, bezahlbaren, zugänglichen und nachhaltigen Verkehrssystemen für alle ermöglichen und die Sicherheit im Straßenverkehr verbessern, insbesondere durch den Ausbau des öffentlichen Verkehrs
Sensibilisierung für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit	13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern
Finanzieller Anreiz für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit in Form	11.2 Bis 2030 den Zugang zu sicheren, bezahlbaren, zugänglichen und nachhaltigen Verkehrssystemen für alle ermöglichen und die Sicherheit im Straßenverkehr verbessern, insbesondere durch den Ausbau des öffentlichen Verkehrs
E-Ladestationen einrichten	11.6 Bis 2030 die von den Städten ausgehende Umweltbelastung pro Kopf senken, unter anderem mit besonderer Aufmerksamkeit auf der Luftqualität und der kommunalen und sonstigen Abfallbehandlung
Fuhrpark modernisieren	
Online-Kundengespräche	
Material- und Ressourcenschonung	
Digitalisierung - Papier einsparen	12.5 Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern
Weniger Werbung/Auflagen annehmen	
Kabelgebundene Maus	
Qualitativ hochwertige Kundengeschenke	8.4 Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang



	mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen 12.2 Bis 2030 die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen
Abfallmanagement	
Mülltrennung optimieren	12.5 Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern
Plastik eliminieren	

