



Nachhaltigkeitsbericht

Raiffeisenkasse

Unterland

2023

30.05.2023

www.raiffeisen.it



Raiffeisen

Raiffeisenkasse Unterland



INHALTSVERZEICHNIS

1. Methode	6
1.1. Der Nachhaltigkeitsbericht.....	6
1.2. Sustainable Development Goals (SDG)	6
1.3. Arbeitsmethode.....	7
1.4. Die Berechnung der CO ₂ -Emissionen	8
2. Die Raiffeisenkasse	9
2.1. Wer sind wir – Wissenswertes über die Bank in Bezug auf Nachhaltigkeit	10
2.2. Grundsätze, Überzeugungen und Unternehmenskultur	11
3. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit – Strategie und Auswirkungen	13
3.1. Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie	13
3.2. Wesentlichkeitsanalyse.....	15
3.3. Risikoanalyse und Chancen	16
4. Die verantwortungsvolle Bank	20
4.1. Regionale Wertschöpfung.....	20
4.2. Ökologische und soziale Produktverantwortung.....	22
4.3. Innovation und Entwicklung	23
4.4. Rechtliche Anforderungen ESG (Verpflichtungen)	24
4.5. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	24
5. Mitarbeitermanagement	27
5.1. Menschen in der Raiffeisenkasse	27
5.2. Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen	30
5.3. Aus- und Weiterbildung.....	30
5.4. Mitarbeiterzufriedenheit	31
5.5. Gesundheit und Sicherheit	32
5.6. Diversity Management und Vereinbarkeit Familie und Beruf.....	32
5.7. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	32
6. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen	36
6.1. Unser Engagement im Umwelt- und Klimaschutz.....	36
6.2. CO ₂ -Emissionen und CO ₂ -Fußabdruck	45
6.3. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm	47
7. Sensibilisierung und Kommunikation	51
7.1. „Tue Gutes und rede darüber“	51
7.2. Aktionen, Maßnahmen nach innen	51



7.3. Aktionen, Maßnahmen nach außen.....	51
8. Zusammenfassung und Ausblick	53
9. Anhang	54



VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenkasse Unterland vorzustellen. In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Überblick über unsere Bemühungen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit geben.

Die Raiffeisenkasse hat sich zum Ziel gesetzt, eine nachhaltige Entwicklung zu fördern und dabei ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in Einklang zu bringen. Wir sind der festen Überzeugung, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft ist, sondern auch ein Schlüssel zum langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Ein zentraler Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsengagements liegt auf dem Umweltschutz. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dazu gehören die Förderung erneuerbarer Energien, die Reduzierung des Energieverbrauchs in unseren Filialen und die Reduzierung von Druckmaterialien und Give-Away Produkten.

Aber Nachhaltigkeit geht über den Umweltschutz hinaus. Wir legen großen Wert auf soziale Verantwortung. Das bedeutet, dass wir uns für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, einsetzen. Wir unterstützen lokale Initiativen und Organisationen, die Bildung, Gesundheitswesen und soziale Gerechtigkeit fördern. Zudem pflegen wir eine verantwortungsvolle Arbeitskultur, die auf Vielfalt, Chancengleichheit und Arbeitnehmerrechten basiert.

Auch wirtschaftliche Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Als Genossenschaftsbank verfolgen wir das Prinzip der langfristigen Werterhaltung. Wir streben nach einer stabilen und nachhaltigen Wertschöpfung für unsere Mitglieder und Kunden. Dabei setzen wir auf transparente und ethische Geschäftspraktiken, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu gewinnen und zu erhalten.

Im vorliegenden Bericht möchten wir Ihnen unsere Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse im Bereich der Nachhaltigkeit präsentieren. Wir zeigen auf, wie wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie integriert haben und wie wir sie kontinuierlich weiterentwickeln. Gleichzeitig möchten wir Ihnen auch einen Einblick in die Herausforderungen geben, mit denen wir konfrontiert sind, und wie wir daran arbeiten, diese zu bewältigen.

Wir sind uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist und dass wir noch viel zu tun haben. Dennoch sind wir stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, und sind motiviert, unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft weiter zu leisten.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und hoffen, dass Ihnen dieser Nachhaltigkeitsbericht einen umfassenden Einblick in unsere Bemühungen gibt.

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

- Papier einsparen
- Photovoltaik-Anlage installieren
- Nachhaltige Mobilität fördern: Fahrradabstellplätze, Fahrgemeinschaften, E-Autos, Mobilitätsbeauftragte/r



Ökonomie

- Nachhaltiges Produktportfolio ausbauen und ESG-Kriterien anwenden
- Sponsoring nachhaltig gestalten
- Kriterienkatalog für Lieferanten erarbeiten



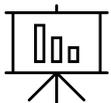
Soziales

- Individuelle Entwicklungspläne für alle Mitarbeiter/innen
- Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen
- Aus- und Weiterbildungsangebot
- Flexible Arbeitszeiten ausbauen

Zahlen, Daten & Fakten 2022



100% Ökostrom



20,5 h Durchschnittliche
Stundenanzahl der
Weiterbildung pro Mitarbeiter/in



63 Mitarbeiter/innen
davon **26** Frauen und **37** Männer

Lokale Wertschöpfung:

17.898 Kund/innen

2.217 Mitglieder

182.442€ Sponsoring und Spenden

99 unterstützte Vereine





1. Methode

1.1. Der Nachhaltigkeitsbericht

Der Nachhaltigkeitsbericht als nichtfinanzielle Erklärung eines Unternehmens wurde von der Raiffeisenkasse Unterland 2022 aufbauend auf die Sustainable Development Goals (SDG) zum ersten Mal auf freiwilliger Basis erstellt. Es handelt sich hierbei um ein Instrument der Unternehmenssteuerung und -kommunikation und beleuchtet jene ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen, die aufgrund der ausgeübten Geschäftstätigkeit erzeugt werden. Somit wird die Ist-Situation der Raiffeisenkasse aus heutiger Sicht in Bezug auf die Nachhaltigkeit bewertet und eine Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden Jahre definiert.

Ziel des Nachhaltigkeitsberichtes ist es, Maßnahmen und Entwicklungsziele für die Raiffeisenkasse zu definieren, um eine langfristige und nachhaltige Entwicklung zu fördern bzw. die Umweltauswirkungen, die aus der Geschäftstätigkeit hervorgehen, zu verringern sowie die soziale und ökonomische Situation zu verbessern.

1.2. Sustainable Development Goals (SDG)

Der Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenkasse Unterland stützt sich auf die Sustainable Development Goals (SDGs). Die SDGs sind die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen, die im Rahmen der Agenda 2030 im Jahr 2015 gemeinsam von allen 193 Mitgliedsstaaten definiert und verabschiedet wurden. Zu den SDGs zählen 17 Ziele mit insgesamt 169 Unterzielen, welche die globale Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene und somit eine grundlegende Transformation unserer Welt zum Ziel haben. Prinzipiell geht es um die Gestaltung des weltweiten wirtschaftlichen Fortschritts in Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen unserer Erde.

Im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wurden die erarbeiteten Maßnahmen den 17 Entwicklungsziele zugeordnet. Zudem wurden die Maßnahmen den jeweiligen Unterzielen zugeordnet, die wird im entsprechenden Anhang sowie im Maßnahmenkatalog ersichtlich.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG





1.3. Arbeitsmethode

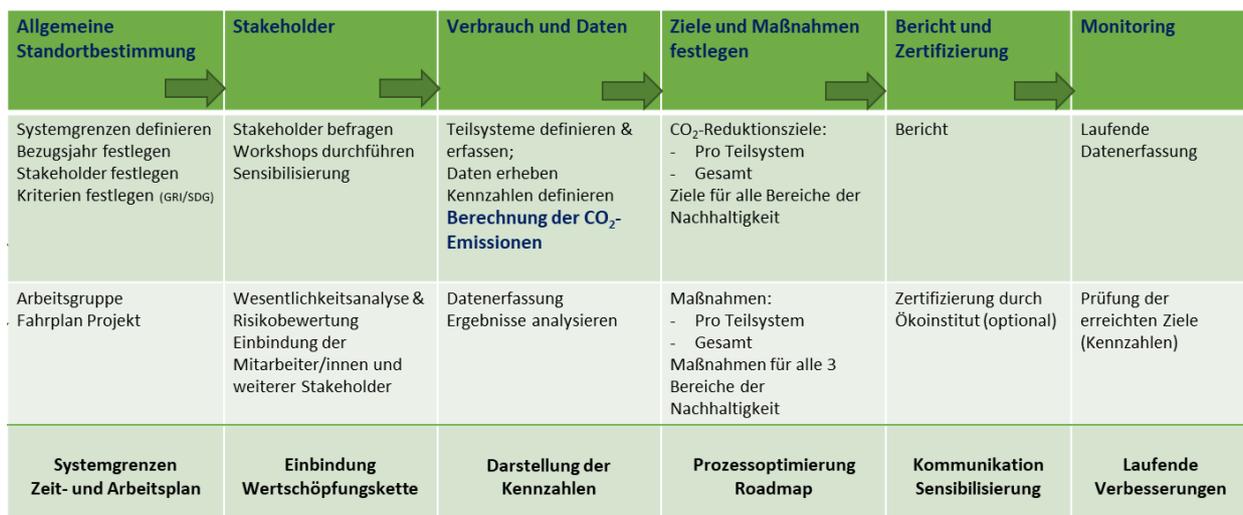
Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die aus 7 Mitarbeiter/innen der Raiffeisenkasse Unterland, sowie aus externen Berater/innen des Raiffeisenverbandes Südtirol und des Ökoinstitutes Südtirol besteht.

Der sehr prozessorientierte und partizipative Ablauf wurde von der Arbeitsgruppe begleitet, einzelne Schritte und Aufgaben wurden diskutiert und gemeinsam erarbeitet.

Zu Beginn wurde ein Lokalaugenschein in der Raiffeisenkasse Unterland durchgeführt, um eine Grundlage zu schaffen für die Ist-Erhebung. Dabei wurden der Hauptsitz in Leifers sowie die Geschäfts- und Servicestellen Leifers Kennedystraße, Steinmannwald, Branzoll, Auer und St. Jakob besichtigt. Anschließend wurde eine Online-Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt sowie zwei Workshops mit den Mitarbeiter/innen und einer mit den Führungskräften und Mitgliedern des Verwaltungs- und Aufsichtsrates der Raiffeisenkasse abgehalten, um die wesentlichen Themen zu definieren, die im Bericht behandelt werden. Zu diesen ausgewählten Themen wurden Maßnahmen und Ziele definiert (Nachhaltigkeitsprogramm), welche die nachhaltige Entwicklung der Raiffeisenkasse verbessern sollen. Aufbauend auf den Ergebnissen der Workshops wurde eine Wesentlichkeitsanalyse und eine Risikobewertung erarbeitet, um evtl. Risiken und Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen bereits im Voraus zu identifizieren und Lösungsansätze zu definieren (Wesentlichkeitsmatrix).

Die Erfassung von qualitativen und quantitativen Daten und Informationen hat den Zweck, die aktuelle Situation zu belegen. Sie beziehen sich auf die Geschäftsjahre 2019-2020-2021-2022, wobei es sich bei den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Corona Pandemie um Ausnahmejahre handelt. Nach der Datenerhebung werden Kennzahlen gebildet, die als Grundlage für das künftige Monitoring dienen. Der Bericht wurde vom Verwaltungsrat genehmigt, in der Vollversammlung vorgestellt und anschließend online veröffentlicht.

In den nächsten Jahren liegt es an der Arbeitsgruppe, diese Maßnahmen umzusetzen, die Ergebnisse laufend zu überwachen und die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse voranzubringen. Nach Abschluss des ersten Nachhaltigkeitsberichtes wird vom Ökoinstitut ein Zertifikat ausgestellt.



In diesem Diagramm ist der Prozess schematisch dargestellt.



1.4. Die Berechnung der CO₂-Emissionen

Der CO₂- Fußabdruck (engl. Carbon Footprint) wird auch als CO₂-Bilanz bezeichnet und quantifiziert die Menge an Treibhausgasemissionen, die direkt und indirekt entlang des Lebenszyklus eines Produktes oder in einem Unternehmen im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit anfallen. Somit wird Klarheit darüber gewonnen, welche Aktivitäten (entlang der Produktionskette) wie viel CO₂ erzeugen. Durch dieses Wissen können Einsparpotenziale identifiziert und durch die Definition von diversen Maßnahmen Umweltauswirkungen verringert werden.

Als Standard für die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks werden das „Greenhouse Gas Protocol“ (ISO 14064) und die derzeit einheitlichen und verbindlichen Normen herangezogen. Damit soll eine grundsätzliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet werden.

Das GHG-Protokoll sieht vor, dass die Emissionen nach diesen drei Bereichen ermittelt und berechnet werden:

- Direkte Treibhausgasemissionen: Unternehmensfuhrpark, Heizung, Klimaanlage etc. – Scope 1
- Indirekte Treibhausgasemissionen aus zugekaufter Energie: Strom usw. – Scope 2
- Indirekte Treibhausgasemissionen: Fremdfahrzeuge, Materialverbrauch, Papierverbrauch, Abfallentsorgung Anfahrt der Mitarbeiter/innen, externe Dienstleister, etc.) – Scope 3

Diese Bereiche werden im Kapitel „6.2 CO₂-Emissionen“ übernommen und im Detail berechnet.



2. Die Raiffeisenkasse

Die Raiffeisenkasse Unterland ist eine genossenschaftliche Lokalbank. Sie ging im Jahre 2010 aus der Fusion der beiden Raiffeisenkassen Leifers und Branzoll-Auer hervor, welche eine lange Geschichte vorweisen können: Die Raiffeisenkasse Branzoll-Auer wurde bereits 1922 gegründet, die Raiffeisenkasse Leifers etwas später im Jahr 1958. Das Tätigkeitsgebiet der Raiffeisenkasse umfasst heute fünf Gemeinden im Südtiroler Unterland, und zwar Leifers, Pfatten, Branzoll, Auer und Montan. Die Raiffeisenkasse Unterland hat insgesamt vier Geschäftsstellen (Leifers, St. Jakob, Branzoll, Auer) und zwei Servicestellen (Steinmannwald und Montan). Der Verwaltungssitz befindet sich in der B. Franklinstraße 6 in Leifers.

Als Genossenschaftsbank bauen wir auf den Grundsätzen und Prinzipien von Friedrich Wilhelm Raiffeisen auf: Selbsthilfe, Selbstverwaltung, Selbstverantwortung und Solidarität leiten unser Handeln. Im Zentrum unserer Tätigkeit steht somit nicht die Gewinnmaximierung, sondern der Mensch. Wir sind einzig unseren Kund/innen und Mitgliedern verpflichtet und stellen deren Bedürfnisse, unabhängig von Aktionären und Provisionszahlungen, in den Mittelpunkt. Wir sind lokal verwurzelt und kennen dadurch die Menschen und Betriebe vor Ort gut. Unsere 63 Mitarbeiter/innen kümmern sich um die Anliegen unserer über 2.200 Mitglieder und ca. 17.900 Kund/innen.

Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Grundpfeiler ist die Raiffeisenkasse Unterland bemüht,

- **Gute Bank** zu sein, welche die Stabilität und Effizienz des Unternehmens sicherstellt, die Risiken kontrolliert und verwaltet, eine geeignete Organisation realisiert und ein wettbewerbsfähiges Angebot gewährleistet;
- **Gute Genossenschaft** zu sein, die mit einer gemeinsamen und mitgetragenen Identität die wirkliche Beteiligung der Mitglieder unterstützt, qualitätsmäßig hohe Beziehungen mit all ihren Partnern schafft, diesen bei der Entwicklung des Territoriums, in dem diese ihren Sitz aufweisen, beisteht und Vertrauen in der Gemeinschaft weckt;
- ein **gutes vernetztes Unternehmen** zu sein, das in autonomer Weise Werte, Kultur, Strategien, ein Organisationssystem, eine Art der Kommunikation und eine operative Kontinuität teilt, und am Markt immer effizienter und wettbewerbsfähiger zu sein.





Die Raiffeisenkasse Unterland ist mit ihrem Auftrag im Laufe der Jahrzehnte stetig und gesund gewachsen. Dass sie heute auf einem sehr soliden Fundament steht, zeigen die folgenden Zahlen im Überblick:

Kennzahlen	31.12.2022
Geschäftsstellen	6
Mitarbeiter/innen	63
Kund/innen	17.898
Mitglieder	2.217
Bilanzsumme (Stichtag)	531.007.755 €
Kundengeschäftsvolumen	793.890.431 €
direkte Einlagen	377.820.764 €
indirekte Einlagen	132.737.620 €
Ausleihungen	283.332.047 €
Jahresgewinn nach Steuern	6.745.978,39 €
Eigenkapital (bilanziell)	78.034.603 €
Eigenkapitalrentabilität	8,73%
Eigenkapitalquote	14,70%
Cost-Income-Ration (Kosten-Ertrags-Verhältnis)	52,43%
NPL-Ratio (Anteil notleidender Kredite am gesamten Kreditvolumen)	5,57%
Unterstützte Vereine und Organisationen	99
Sponsoring und Spenden	182.442 €

2.1. Wer sind wir – Wissenswertes über die Bank in Bezug auf Nachhaltigkeit

Die Idee der Nachhaltigkeit ist ein Kernelement der Raiffeisen-Philosophie: Im ökonomischen Sinn besteht der Zweck einer Genossenschaftsbank nicht in der Erwirtschaftung hoher, aber kurzfristiger Gewinne, sondern darin, mittel- und langfristig die wirtschaftlichen Bedingungen ihrer Mitglieder und im weiteren Sinne ihres Tätigkeitsgebietes zu verbessern: Die für eine stabile und ausgewogene Entwicklung notwendigen Gewinne werden zu einem überwiegenden Teil den Reserven der Raiffeisenkasse zugewiesen und nicht an Aktionäre ausbezahlt; ein Teil wird zudem für gemeinnützige Zwecke bereitgestellt. Darüber hinaus haben bei Raiffeisen die Prinzipien Solidarität und Hilfe zur Selbsthilfe seit jeher eine große Bedeutung, was sich heute vor allem in der umfassenden Sponsoring- und Spendentätigkeit widerspiegelt. Projekte wie der Förderwettbewerb, bei dem drei gemeinnützige Projekte aus dem Tätigkeitsgebiet insgesamt 10.000€ gewinnen können und die neue Crowdfunding-Plattform für Vereine, welche von unserer Raiffeisenkasse kostenlos an Vereine vor Ort mit gemeinnützigen Projekten zur Verfügung gestellt wird. Ganz nach unserem Motto: **Vertrauen vor Ort.**

Wie lebenswert die Welt morgen sein wird, hängt davon ab, wie schnell und ambitioniert die Klimaschutzmaßnahmen umgesetzt werden und wie nachhaltig wir alle unsere Lebensweise ändern, weg von einer Konsum- und Wegwerfgesellschaft hin zu einem achtsamen und respektvollen Umgang mit Menschen und Natur. Hier ist jeder Einzelne von uns gefragt!

„Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“ (Mahatma Gandhi)



2.2. Grundsätze, Überzeugungen und Unternehmenskultur

Unsere Grundsätze und Überzeugungen sind in unserem Leitbild dargestellt. Die Vision, Mission sowie unser Wertebild bilden zusammen mit unserem Statut und Ethikkodex die Basis für unser Handeln und geben uns Orientierung.

UNSERE VISION

Als eigenständige, wirtschaftlich erfolgreiche Genossenschaftsbank verbinden wir Tradition, Kompetenz und Innovation und tragen verantwortungsvoll zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Südtiroler Unterland bei.

UNSERE MISSION

Wir schaffen Mehrwerte für unsere Mitglieder und Kund/innen.

Durch persönliche und professionelle Betreuung vor Ort tragen wir mit individuellen Lösungen zum wirtschaftlichen Erfolg unserer Mitglieder und Kund/innen bei. Wir orientieren uns an ihren Bedürfnissen und verstehen uns als starker und verlässlicher Finanzpartner.

Kundennähe ist unsere Stärke.

UNSERE WERTE





UNSER TEAM



„Unser Team ist das Herzstück unserer Organisation. Jedes einzelne Mitglied bringt einzigartige Fähigkeiten, Erfahrungen und Perspektiven mit, die zusammen eine unschlagbare Kombination bilden. Gemeinsam sind wir stark und in der Lage, jede Herausforderung zu meistern.“

Der Direktor Franz-Josef Mayrhofer



3. Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit – Strategie und Auswirkungen

3.1. Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie

Die Raiffeisenkasse Unterland ist sich ihrer Rolle als Gestalterin einer nachhaltigen Entwicklung bewusst. Auch aufgrund ihres genossenschaftlichen Auftrags sieht sich die Raiffeisenkasse Unterland dazu verpflichtet, durch verantwortungsvolles, zukunftsfähiges Handeln einen Beitrag für eine nachhaltige Transformation zu leisten.

Die Motivation zur freiwilligen Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes spiegelt das Interesse und Verlangen nach einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Managements wider. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Raiffeisenkasse Unterland ist wesentlich für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie. Um das Verständnis und die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Mitarbeiter/innen zu ermitteln, wurden ein Workshop abgehalten sowie eine Online-Befragung durchgeführt.

Im Rahmen der Workshops wurden den Mitarbeiter/innen Fragen zu ihrem Nachhaltigkeitsverständnis und zu den Werten der Raiffeisenkasse gestellt. Die Antworten werden nachgehend in Werte-Clouds veranschaulicht und zeigen auf, welche Werte den Angestellten wichtig sind und welche Begriffe sie mit Nachhaltigkeit verbinden.

Welche Werte soll die Raiffeisenkasse Unterland nach innen und außen verkörpern?

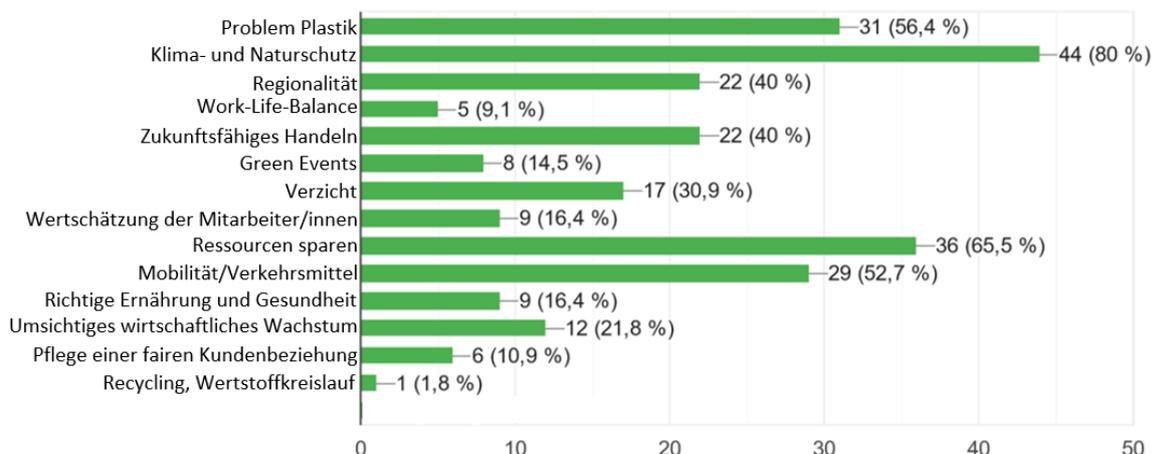




Folgende Begriffe verbinden die Mitarbeiter/innen mit Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz



Zudem wurden die Mitarbeiter/innen auch im Rahmen einer Online-Umfrage gefragt, was sie unter Nachhaltigkeit verstehen und welche Themen sie damit verbinden. Nachstehende Abbildung zeigt ihre Antworten.



Die Ergebnisse zeigen, dass den Mitarbeiter/innen das Thema Nachhaltigkeit sehr wichtig ist und sie sich auch vom Betrieb ein Engagement in diesem Bereich erwarten. Die Mitarbeiter/innen möchten den nachhaltigen Weg der Raiffeisenkasse Unterland mittragen und unterstützen. Im Rahmen der Workshops und der Umfrage wurden außerdem Vorschläge und Ideen für eine nachhaltige Bank gesammelt.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unser Nachhaltigkeitsverständnis ist eng mit der Genossenschaftsidee von Friedrich Wilhelm Raiffeisen verbunden: Wir stellen nicht die Profitmaximierung in den Mittelpunkt, sondern das Wohl der Gemeinschaft. Gemäß unserem Statut fördern wir als Lokalbank die lokalen Kreisläufe und die wirtschaftliche sowie gesellschaftliche Entwicklung vor Ort. Nachhaltigkeit ist somit in unserem Statut und auch in unserem Ethikkodex verankert. Zudem haben wir das Thema Nachhaltigkeit auch als strategische Maßnahme in unserem Strategieplan 2020 – 2025 definiert.



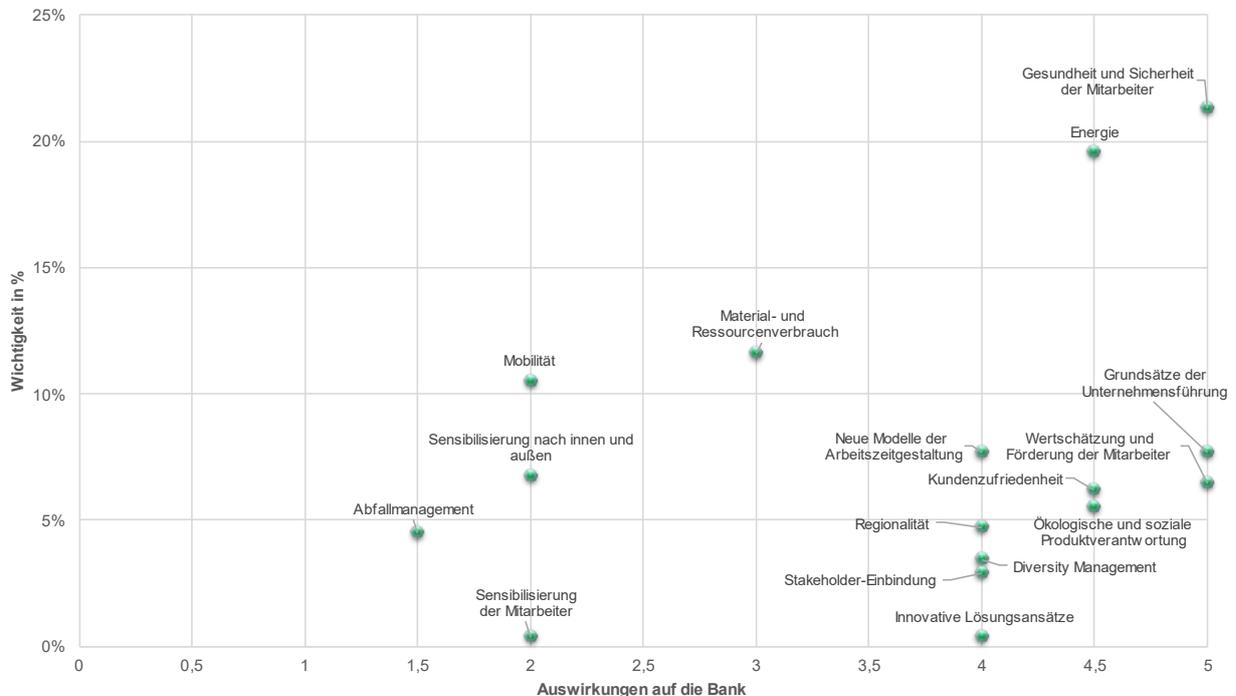
Wir verstehen Nachhaltigkeit als verantwortungsvollen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen und bemühen uns daher unseren Ressourcenverbrauch zu reduzieren und wo möglich zu vermeiden bzw. erneuerbare Ressourcen zu nutzen. Dadurch möchten wir unseren CO₂-Fußabdruck verringern und unseren Beitrag für eine nachhaltige Zukunft leisten. Außerdem unterstützen und fördern wir gemeinnützige und nachhaltige Initiativen in unserem Tätigkeitsgebiet in vielfältiger Weise. Nachhaltigkeit sehen wir ganzheitlich – mit allen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten.

3.2. Wesentlichkeitsanalyse

Neben einem klaren Nachhaltigkeitsverständnis ist auch die Wesentlichkeitsanalyse grundlegend für die Entwicklung einer zielgerichteten und realistischen Nachhaltigkeitsstrategie. Ziel der Wesentlichkeitsanalyse ist es, jene Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, welche aus Sicht der Stakeholder (Mitarbeiter/innen sowie Führungskräfte/Verwaltungsrat) besonders wichtig für das Unternehmen sind. Auf diese Weise werden auch die verschiedenen Stakeholder in den Prozess eingebunden. Gleichzeitig werden die Auswirkungen auf die Bank und der Mehrwert, der durch die Umsetzung der Maßnahmen erreicht werden kann, abgeschätzt. Auch potenzielle Risiken werden bewertet und Vermeidungsstrategien formuliert.

Im Rahmen der Workshops mit den Mitarbeiter/innen sowie den Führungskräften, dem Verwaltungs- und Aufsichtsrat wurden die potenziell relevanten Themenbereiche Unternehmensführung, Wirtschaftliche Nachhaltigkeit, Mitarbeitermanagement und Umweltauswirkungen erfasst sowie Vorschläge und Ideen für Maßnahmen gesammelt, welche die Nachhaltigkeit im Betrieb steigern sollen. Die genannten Vorschläge wurden priorisiert und aufgrund deren Auswirkungsgrad auf die Bank bewertet.

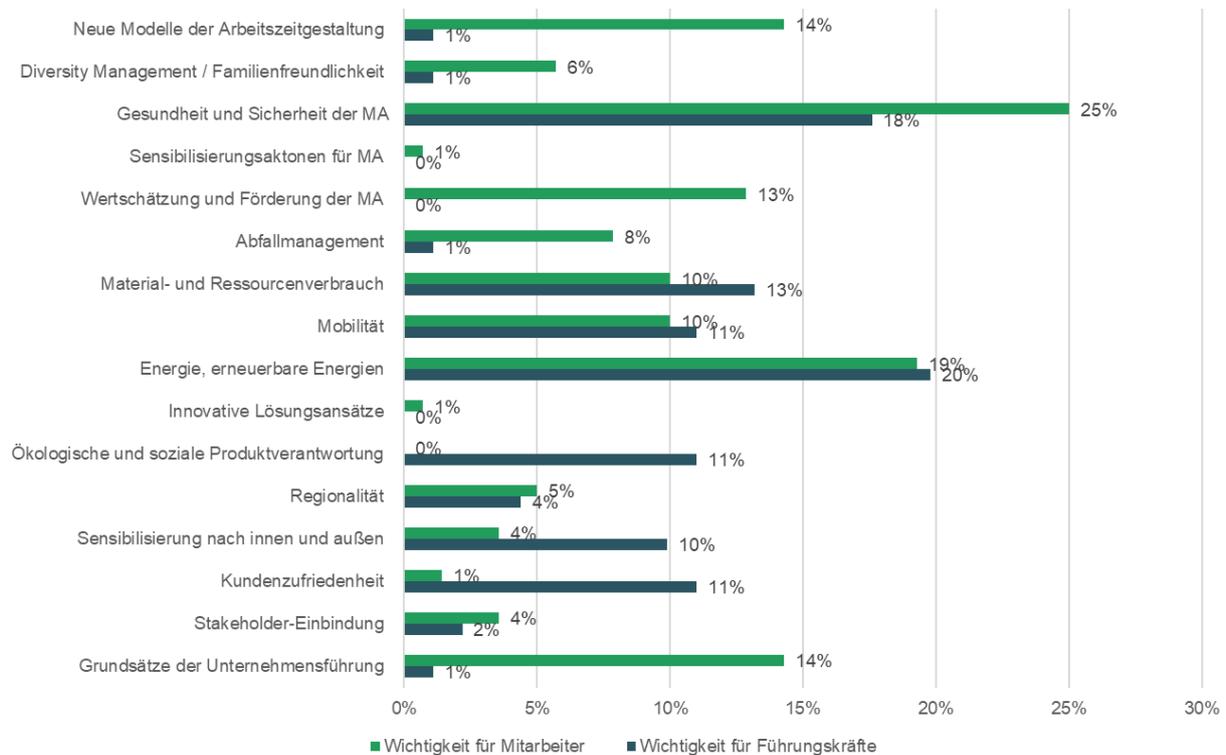
Wesentlichkeitsmatrix Raiffeisenkasse Unterland





Die Prioritäten der Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte weichen bei bestimmten Themen voneinander ab. Folgende Grafik spiegelt die Unterschiede und Synergien wider.

Wesentlichkeitsanalyse Raiffeisenkasse Unterland



Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, welcher als Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Zielsetzung dient. Die darin enthaltenen kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen werden wiederum aufgrund der möglich auftretenden Risiken während der Umsetzung bewertet. Dafür wurden Lösungsansätze im Voraus gewählt, um die potenziellen Risiken zu minimieren.

3.3. Risikoanalyse und Chancen

Für die im Rahmen der Workshops priorisierten Themen wurden mögliche Risikofaktoren, also Schwierigkeiten bei der Realisierung der jeweils dazugehörigen Maßnahmen, abgeschätzt. Um deren Ausmaß einzuschränken bzw. die Folgen zu minimieren, wurden diese potenziellen Schwierigkeiten nach deren Risikograd gewichtet und mögliche Lösungsansätze definiert, um diese Komplikationen möglichst abzuwenden oder überhaupt nicht entstehen zu lassen.



Umwelt

Hauptziel	Gewichtung	Maßnahme	Risiko	Lösungsansatz
Ressourcen				
Bewusster Umgang mit Ressourcen	2	Digitalisierung - Papier einsparen	Bereitschaft und Mitarbeit der Mitarbeiter/innen; Zufriedenheit Kund/innen; rechtliche Vorlagen; technische Hürden für digitale Systeme; Anschaffungskosten	Klare Kommunikation an Mitarbeiter/innen und Kund/innen der Beweggründe; kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen; Beratung durch Experten, um technischen Hürden zu beseitigen
Qualität vor Quantität	2	Qualitativ hochwertige Kundengeschenke	Kosten; Kundenzufriedenheit	Umweltgedanken noch stärker kommunizieren
Energieverbrauch, erneuerbare Energie				
Energie sparen	2	Stromeinsparung durch energieeffiziente Beleuchtung (LED)	Anschaffungskosten	Austausch bei Bedarf; Beleuchtung reduzieren wo möglich
	2	Allgemeine Grundeinstellungen optimieren	Technische Machbarkeit; Kosten; Geräte über Nacht ausschalten: praktische Umsetzung Mitarbeiter/innen	frühzeitige Kontaktaufnahme mit Technikern; regelmäßige Erinnerungen und Sensibilisierung; Verantwortliche definieren
Nutzung erneuerbarer Energie	2	Teilnahme an erneuerbarer Energiegemeinschaft	Zeitaufwand	Unterstützung durch Experten; RVS; an Best Practice orientieren; um Förderungen ansuchen
	4	Photovoltaik Anlage installieren	Zeitaufwand; Kosten; technische Machbarkeit	Technische Machbarkeit prüfen; um Förderungen ansuchen
Mobilität				
Förderung einer nachhaltigen Mitarbeitermobilität	2	Mobilitätsbeauftragte/r als Ansprechpartner für nachhaltige Mobilität ernennen	Ressourcen- und Zeitaufwand	Stundenausmaß und Regelmäßigkeit definieren, Teil des Nachhaltigkeitsteams, um Synergien zu schaffen
	3	Fahrradabstellplätze	Platzmangel; Kosten- und Zeitaufwand	Bereits vorhandene Plätze umstrukturieren; Umsetzung Schritt für Schritt; Kooperation für Fahrradboxen



	Vermeidung	2	Onlinekundengespräche	Stabile Internetverbindung; Kundenzufriedenheit	bereits vorhanden
	Abfallmanagement				
	Funktionierendes Trennsystem	2	Mülltrennung optimieren	Mangelnde Akzeptanz; fachgerechte Trennung durch Mitarbeiter/innen	Klare Kommunikation an Mitarbeiter/innen der Beweggründe

Hauptziel	Gewichtung	Maßnahme	Risiko	Lösungsansatz
Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen				
Anerkennung der Leistung	2	Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	Nicht ausreichend; Zeitaufwand; subjektive Wahrnehmung	Regelmäßige Mitarbeitergespräche; diverse Arbeitsgruppen
Weiterentwicklung	2	Personalentwicklung	Zeitaufwand	Schritt für Schritt bei Ausarbeitung der Entwicklungspläne
Gesundheit und Sicherheit				
Förderung körperlicher und geistiger Gesundheit	3	Sozialraum schaffen	Kosten	Projekt: Attraktivität am Arbeitsplatz
	2	Förderung sportlicher Aktivitäten und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	Zeitaufwand; passende Kooperationen	
Diversity Management / Familienfreundlichkeit				
Familienfreundliches Unternehmen	5	Kinderbetreuung	Umsetzbarkeit; Logistik; Rentabilität; passende Konventionen/Kooperationen	Projekt: Attraktivität am Arbeitsplatz; Rentabilität höher durch passende Kooperation
Neue Modelle der Arbeitsgestaltung				
Flexibilität Arbeitszeit und -ort	3	Telearbeit	Gleichberechtigung zwischen den verschiedenen Bereichen; Kundenzufriedenheit	klare Regelung für Nutzung Telearbeit schaffen; gute Kommunikation an Mitarbeiter/innen und Kund/innen; neue Organisationsmodelle; Sensibilisierung

Soziales



	Hauptziel	Gewichtung	Maßnahme	Risiko	Lösungsansatz
Wirtschaft	Regionalität				
	Regionale Wirtschaftskreisläufe fördern	2	Auswahl regionaler Lieferanten und Dienstleister	Kosten; Zeitaufwand; Angebot an regionalen Lieferanten mit geeignetem Produkt/Dienstleistung	Auf der bestehenden Basis aufbauen und bei Bedarf oder Möglichkeit nachjustieren
	Ökologische und soziale Produktverantwortung				
	Förderung nachhaltiger Bankgeschäfte	2	Nachhaltiges Produktportfolio ausbauen	Nachhaltigkeit nicht immer überprüfbar	An übergeordnete Organisationen delegieren oder dieser orientieren (z.B. RLB)
5		Ethical Banking	Zu wenig Anfragen im Einzugsgebiet; Zeitaufwand; geringe Sensibilität; Bereitschaft zu Investieren	Starke Kommunikation auf verschiedenen Kanälen. Forcierung des Ethical Bankings auf allen Ebenen.	

	Hauptziel	Gewichtung	Maßnahme	Risiko	Lösungsansatz
Sensibilisierung					
	Sensibilisierung nach innen und außen Förderung nachhaltiger Bankgeschäfte	2	Sensibilisierung Mitarbeiter/innen	Zeitaufwand; Kosten	Umsetzung erfolgt Schritt für Schritt, damit der Aufwand sich verteilt.
		3	Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zur Verringerung des Stromverbrauches	Zeitaufwand; Praktische Umsetzung der Mitarbeiter/innen	
		3	Zahlen & Fakten	Zeitaufwand	
2		Regelmäßige Kommunikation zum Nachhaltigkeitsprozess	Zeitaufwand	In regelmäßigen Abständen (z.B. 2x jährlich) bei einer Mitarbeiterinfo/Newsletter darüber informieren	

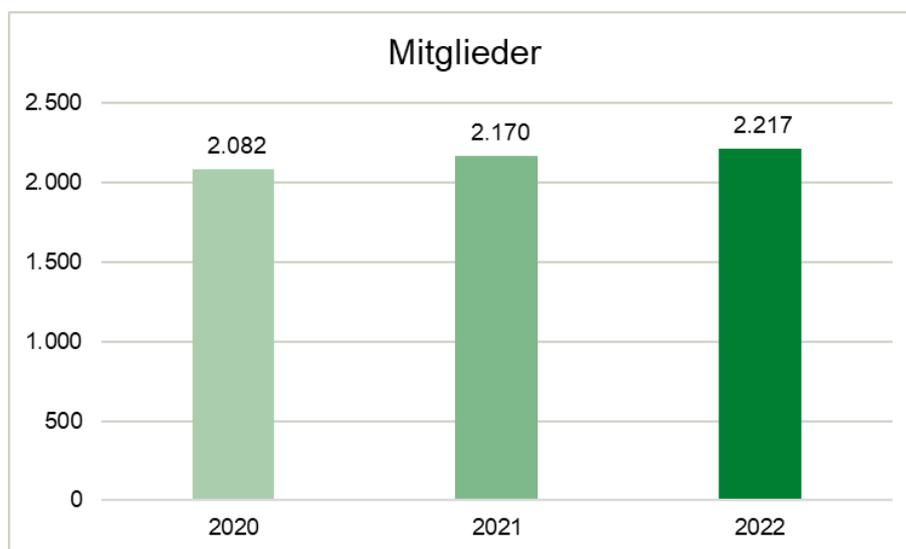
* 1 = kein Risiko, 5 = hohes Risiko



4. Die verantwortungsvolle Bank

4.1. Regionale Wertschöpfung

Für eine lokal verwurzelte Genossenschaftsbank wie die Raiffeisenkasse Unterland steht die regionale Wertschöpfung im Mittelpunkt ihres wirtschaftlichen Handelns. Die Raiffeisenkasse Unterland hat aktuell¹ 2.217 Mitglieder und 17.898 Kund/innen, davon knapp 90% Privatkund/innen und ca. 10% Firmenkund/innen, öffentliche Institutionen und gemeinnützige Organisationen. Außerdem stammt der Großteil unserer Kund/innen aus dem Unterland und Umgebung bzw. wohnen oder arbeiten dort.

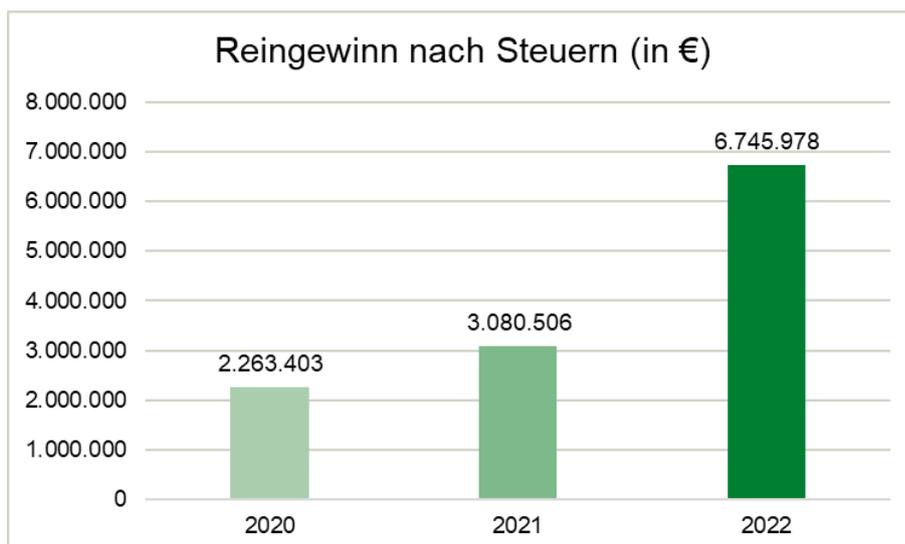


Bei der Sammlung von Kundeneinlagen gibt es grundsätzlich keine geografischen Einschränkungen, hingegen werden Ausleihungen zum größten Teil an Menschen und Unternehmen in unserem Tätigkeitsgebiet vergeben: 97,3% unseres Kreditvolumens bleibt vor Ort.

Auch bei der Auswahl unserer Lieferanten steht das Prinzip der regionalen Wertschöpfung im Vordergrund: Bei Einkäufen und Dienstleistungen werden hauptsächlich Mitglieder, Kund/innen und lokale Unternehmen bevorzugt – unter der Voraussetzung, dass sie das Produkt oder die Dienstleistung auch anbieten. Von den insgesamt 249 Lieferanten und Dienstleistern der Raiffeisenkasse Unterland, stammt nur ein geringer Teil aus dem Ausland, lediglich 0,8%. Knapp 40% aller Lieferanten verfolgen eine ökologische / soziale Unternehmensphilosophie.

Mit unserer verantwortungsvollen Geschäftspolitik leisten wir einen wichtigen Beitrag für die wirtschaftliche Stabilität und Weiterentwicklung im Unterland. Nachstehende Abbildungen zeigen einige wichtige ökonomische Kennzahlen der Raiffeisenkasse Unterland im Berichtszeitraum 2020-2022.

¹ Jahr 2022

**Eigenkapitalquote:****14,39%** im Jahr 2020**13,80%** im Jahr 2021**14,70%** im Jahr 2022**Eigenkapitalrentabilität nach Steuern:****3,34%** im Jahr 2020**4,36%** im Jahr 2021**8,73%** im Jahr 2022**CIR (Cost income ratio – EBA Banca d'Italia):****74,48%** im Jahr 2020**66,67%** im Jahr 2021**52,43%** im Jahr 2022

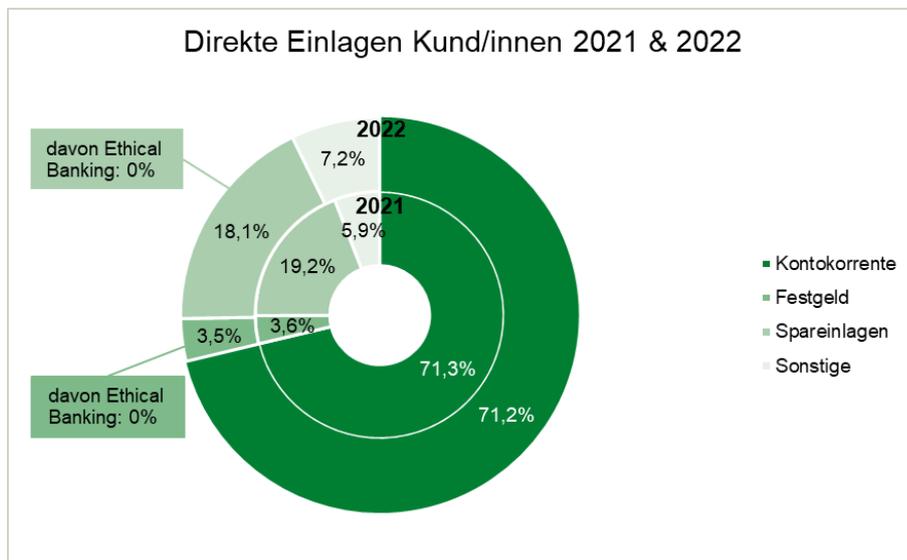
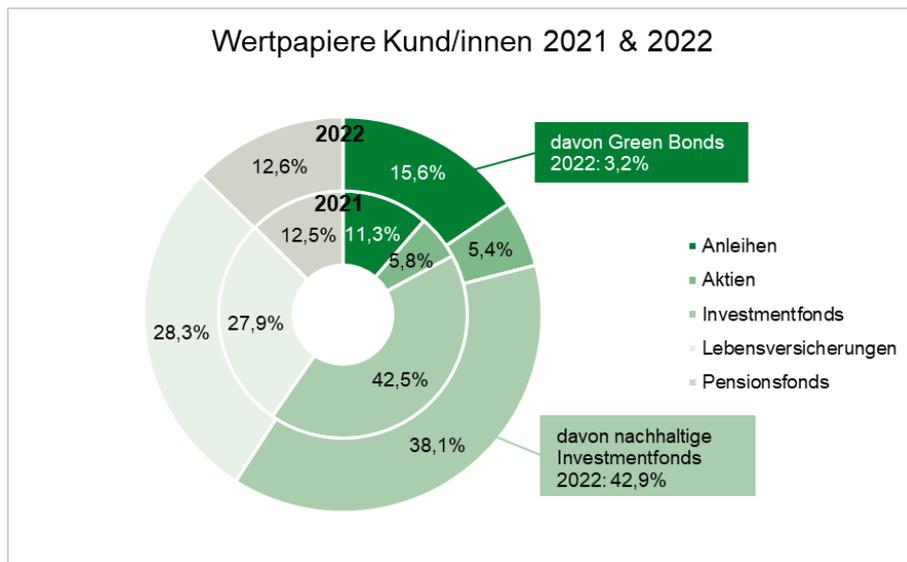
Zudem nimmt die Raiffeisenkasse Unterland auch einen wichtigen Förderauftrag wahr. Bereits seit vielen Jahren fördern wir Vereine – und zwar bewusst. Denn die Vereinigungen leisten mit ihrer vielfältigen Tätigkeit einen wichtigen Beitrag und tragen zu einer lebendigen Dorfgemeinschaft für Jung und Alt bei. Mit der finanziellen Unterstützung der Vereine und Organisationen möchten wir unseren Dank und unsere Wertschätzung für die vielen ehrenamtlich tätigen Bürger/innen zum Ausdruck bringen und freuen uns, einen Beitrag für die soziale Entwicklung im Südtiroler Unterland zu leisten. Ca. 100 Vereine, welche in den Bereichen Soziales, Sport, Kultur und Wirtschaft tätig sind, wurden mit Spenden und Beiträgen unterstützt. Im Jahr 2022 wurden dafür von der Raiffeisenkasse Unterland 182.442€ bereitgestellt.

Insgesamt bleiben durch den starken lokalen Bezug des Geschäftsmodells viele Gelder im Tätigkeitsgebiet der Raiffeisenkasse Unterland: Einkäufe bei lokalen Lieferanten und Dienstleistern, Löhne und Gehälter sowie die damit verbundenen Benefits, Zinsen auf Kundeneinlagen, Spenden und Sponsoring, etc.



4.2. Ökologische und soziale Produktverantwortung

Die Raiffeisenkasse Unterland möchte ihr nachhaltiges Produktportfolio zukünftig weiter ausbauen. Dazu zählen die Vermittlung von Green Bonds der Raiffeisen Landesbank sowie die Spar- und Finanzierungslinien von Ethical Banking mit Fokus auf Themen wie Gerechter Handel, Weniger Handicap, Biologische Landwirtschaft, Erneuerbare Energien, Energetische Sanierung und Bäuerlichen Notstandsfonds. Die Raiffeisenkasse Unterland möchte nachhaltige Bankprodukte aktiver anbieten und die Kund/innen verstärkt für nachhaltige Anlagen sensibilisieren. Dementsprechend werden auch die Berater/innen geschult.



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.



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.

4.3. Innovation und Entwicklung

Crowdfunding für Vereine

Mit dem Motto „Was einer nicht schafft, das schaffen viele“ hat Friedrich Wilhelm Raiffeisen das Crowdfunding - oder auf Deutsch die "Schwarmfinanzierung" - sozusagen erfunden, denn es funktioniert nach demselben Prinzip. Mit vielen kleinen Geldbeträgen kann ein größeres Vorhaben realisiert werden. Deshalb hat die Raiffeisenkasse Unterland eine Online-Plattform für Crowdfunding geschaffen: Um gemeinsam soziale oder kulturelle Projekte von Vereinen und Genossenschaften zu verwirklichen und dadurch einen Beitrag für das Gemeinwesen zu leisten. Vereine können sich an die Raiffeisenkasse Unterland wenden, welche das Projekt dann auf die Raiffeisen Crowdfunding-Plattform stellt. Die Plattform hilft dabei, das Projekt zu bewerben und es vor allem online zu verbreiten, sodass so viele Menschen wie möglich davon erfahren. Hier wird das Projekt nicht nur beschrieben, sondern auch auf schnellstem Weg unterstützt: Mit einem Klick kann jeder mit einem Spendenbeitrag seiner Wahl zum Erfolg des Projekts beitragen. Mittels Kreditkartenzahlung oder per Überweisung. Je mehr Menschen vom Projekt erfahren, desto mehr Förderer können dafür gewonnen werden und desto eher wird das Finanzierungsziel erreicht. Dieses wird zu Beginn vorgegeben. Der virtuelle „Topf“ mit der Summe der gesammelten Spendenbeiträge wird täglich aktualisiert. Die Spendenplattform wird unseren Vereinen kostenlos zur Verfügung gestellt.

Förderwettbewerb

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

Verschiedene Projekte

Prozesse zur Innovation und Weiterentwicklung bestimmen die Raiffeisenkasse seit vielen Jahren. Dabei werden stets zahlreiche (betroffene und interessierte) Mitarbeiter/innen aus allen Bereichen in die Projekte eingebunden. Die Knappheit der zeitlichen und personellen Ressourcen setzt häufig vor allem der Umsetzungsgeschwindigkeit Grenzen, da die Projekte zusätzlich zu den Aufgaben aus dem Tagesgeschäft abgewickelt werden müssen.

In den letzten Jahren wurde intern eine Reihe von Projekten zur Reorganisation der Bank umgesetzt. Dabei wurden u.a. das KundenServiceCenter eingeführt, um eine schnelle und effiziente Kundenkommunikation zu gewährleisten und gleichzeitig die Kundenberater in den Geschäftsstellen zu entlasten, damit sie sich voll auf den persönlichen Kundenkontakt konzentrieren können.

Weitere aktuelle oder kürzlich abgeschlossene Projekte waren u.a. Smart Working und das Projekt „Steigerung der Attraktivität der Raiffeisenkasse Unterland als Arbeitgeber“, bei der u.a. die Verlegung des freien Nachmittages auf den Freitag stattgefunden hat und verschiedene Vorteile für die Mitarbeiter/innen geschaffen wurden.



4.4. Rechtliche Anforderungen ESG (Verpflichtungen)

Unter der Begrifflichkeit ESG werden allgemein die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche einer Bank verstanden, diese sind **E**nvironment (Umwelt), **S**ocial (Soziales) und **G**overnance (Unternehmensführung). Sowohl europäische als auch nationale Normen sehen im Bereich ESG bestimmte aktuelle und zukünftige Verpflichtungen für kleine Genossenschaftsbanken wie die Raiffeisenkassen vor. Die Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts stehen in keiner Weise in Widerspruch zu diesen Normen. In der Ausarbeitung dieses Berichts konnten die entsprechenden Dokumente noch nicht berücksichtigt werden, da diese noch nicht vorlagen. Um den Anforderungen auf europäischer und nationaler Ebene gerecht zu werden, hat die Raiffeisenkasse Unterland eigene Dokumente ausgearbeitet und veröffentlicht. Im ESG-Dreijahresplan werden die „12 Erwartungen der Banca d’Italia über die Klima- und Umweltrisiken“ sowie deren Umsetzung behandelt. Das betriebsbezogene Projekt der Ergebnisprämie beschreibt, wie ESG-Faktoren in der variablen Vergütungspolitik der Raiffeisenkasse Unterland berücksichtigt werden.

Ziel ist es, zwischen dem Nachhaltigkeitsbericht und den rechtlichen Anforderungen der ESG- Kriterien Synergien zu nutzen. Die Raiffeisenkasse Unterland wird versuchen die relevanten Themen und damit verbunden Entscheidungen stetig abzugleichen. Bei der nächsten Überarbeitung des Nachhaltigkeitsberichtes kann auf die Synergien noch ausführlicher eingegangen werden.

4.5. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Ein strukturiertes Nachhaltigkeitsprogramm unter anderem im ökonomischen Bereich der Nachhaltigkeit soll dafür sorgen, dass die übergeordneten Ziele erreicht werden. Regionalität, territoriale Bindung sowie ein ökologisches und soziales Produktportfolio sind nur wenige Beispiele, die hier eine wesentliche Rolle spielen.

Die Raiffeisenkasse Unterland ist sich ihrer Verantwortung bewusst und möchte dem Thema von nun an noch mehr Priorität in allen Bereichen geben. Daher wurde auch Andreas Schroffenegger als Nachhaltigkeitsbeauftragter ernannt, um die definierten Maßnahmen in den drei Bereichen voranzutreiben. Zudem wurde bereits das Thema Nachhaltigkeit in verschiedene Prozesse eingearbeitet, um dieses in der Unternehmenskultur verankern zu können. Für mehr Transparenz und eine gute interne Kommunikation sorgt man bereits seit mehreren Jahren durch die Einbindung der Mitarbeiter/innen in verschiedenen Projektgruppen zur Gestaltung des Betriebes. Außerdem versucht man stetig Frauen dieselbe Chance auf Führungspositionen zu geben. Die Raiffeisenkasse Unterland versucht bereits wann immer möglich bei lokalen Anbietern einzukaufen und hat eine Online-Plattform für ein Crowdfunding geschaffen, um gemeinsam soziale oder kulturelle Projekte von Vereinen und Genossenschaften zu verwirklichen.

Es wird bereits versucht, wann immer möglich lokale Lieferanten und Dienstleister auszuwählen, die Mitglied oder Kund/in der Raiffeisenkasse sind oder anderenfalls sich im Einzugsgebiet befinden. Sämtliche Plastikhüllen, wie zum Beispiel für die Autopolizze, wurden abgeschafft.

Aus der folgenden Tabelle sind jene Maßnahmen zu entnehmen, welche im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes von der Arbeitsgruppe für den Bereich Ökonomie ausgearbeitet wurden.



Wirtschaft

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	Priorität	Ziele
Grundsätze der Unternehmensführung						
12.6	Nachhaltige Entscheidungen fördern	Ernennung Nachhaltigkeitsbeauftragte/r / Nachhaltigkeits-Team	K	Offizielle Ernennung	B	Verankerung der Nachhaltigkeit im Betriebsalltag, kontinuierliche Umsetzung der definierten Maßnahmen
12.6 16.7		Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern (Vision)	M		B	
12.6		Führungskräfte als Vorbild	M		B	
12.8	Mehr Transparenz in allen Belangen	Interne Kommunikation und Transparenz	Laufend		B	Schaffung einer effektiven und kontinuierlichen internen Kommunikation. Zufriedenheit und Wertschätzung der Mitarbeiter/innen stärken.
5.5	Frauenquote	Geschlechtergleichheit bei Führungskräften	laufend	% Verhältnis Männer-Frauen	B	Gleichberechtigung in Führungspositionen
	Stakeholder Einbindung					
12.8 13.3	Mitglieder	Nachhaltigkeitsbericht bei Vollversammlung vorstellen	K		A	Sensibilisierung und Förderung umweltverträglicher Alternativen
10.2	Nachhaltigkeit bei Stakeholdern	Nachhaltiges Sponsoring	M	Anzahl nachhaltiger Projekte	B	
Kundenzufriedenheit						
8.9	Kundenservice verbessern	Präsenz zeigen	K		C	Steigerung Kundenzufriedenheit
		Regelmäßiger Fragebogen zur Kundenzufriedenheit	M	Fragenbögen / a	C	
Regionale Wertschöpfung						



8.3	Regionale Wirtschaftskreisläufe fördern	Auswahl regionaler Lieferanten und Dienstleister	laufend	% Anteil lokaler Lieferanten und Dienstleister	A	Stärkung der lokalen Wirtschaft und lokaler Produzenten
		Kriterien für Lieferanten festlegen	M	Kriterienkatalog	B	
Ökologische und soziale Produktverantwortung						
10.2 16.3	Förderung nachhaltiger Bankgeschäfte	Nachhaltiges Produktportfolio ausbauen	Laufend	Verhältnis nichtnachhaltiger zu nachhaltiger Produkte	A	Stärkung des zukunftsfähigen Wirtschaftens
		Ethical Banking	M		A	
4.7		Spezifische Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen	Laufend	Anzahl Weiterbildungen / Jahr	B	
13.3		Kund/innen für nachhaltige Anlagen sensibilisieren	M	Anzahl ökologischer und sozialer Projekte / Jahr	C	
7.1	Wirtschaftlich gesunde nachhaltige Entwicklung fördern	Sonderfinanzierungen und Beratungen für nachhaltige Projekte	L	Anzahl Sonderfinanzierungen / Jahr	B	

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





5. Mitarbeitermanagement

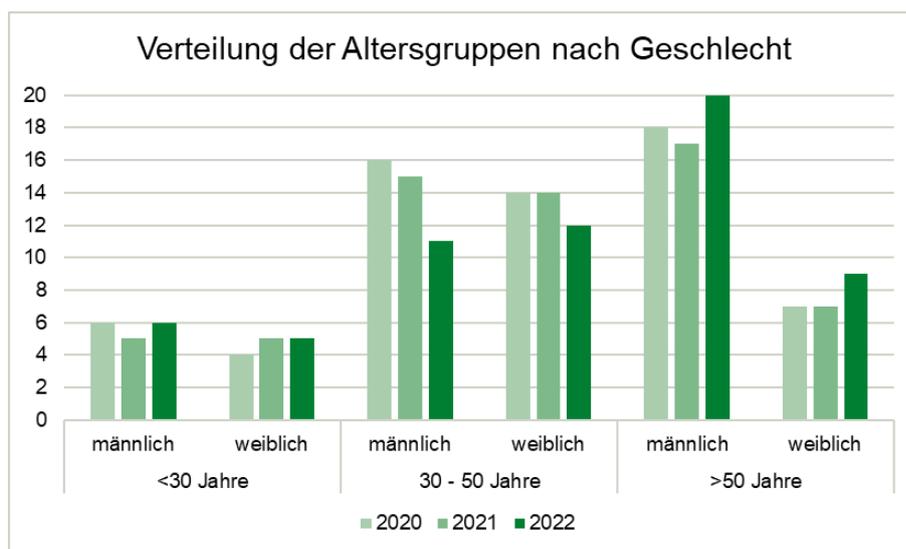
5.1. Menschen in der Raiffeisenkasse

Die 63 Mitarbeiter/innen der Raiffeisenkasse Unterland bringen vielfältige Fähigkeiten und Kompetenzen ein und tragen maßgeblich zum Erfolg der Genossenschaftsbank bei. Vertrauen, Ehrlichkeit und partnerschaftliche Zusammenarbeit leiten dabei das Handeln und prägen das Miteinander. Die Raiffeisenkasse Unterland setzt bereits im Rahmen des Projekts „Attraktivität am Arbeitsplatz“ soziale Maßnahmen um. Das Mitarbeitermanagement bildet einen wichtigen Teil der Nachhaltigkeitsstrategie, daher sind weitere Maßnahmen für die Mitarbeiter/innen im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts geplant. Die Maßnahmen umfassen die Bereiche Wertschätzung und Förderung, Gesundheit und Sicherheit, Diversity Management / Familienfreundlichkeit und neue Modelle der Arbeitsgestaltung und zielen darauf ab, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter/innen an das Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter/innen für das Team zu gewinnen.

In der Raiffeisenkasse Unterland sind aktuell² 63 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 26 Frauen und 37 Männer. Bei den 13 Führungskräften sieht die Geschlechterverteilung wie folgt aus: Von den 3 Mitarbeiter/innen mit fachlicher Leitung sind 2 Männer und 1 Frau. Die 10 Mitarbeiter in Führungspositionen (mit Personalverantwortung) sind alle Männer. Die meisten Mitarbeiter/innen (29) sind über 50 Jahre alt.

Verteilung der Altersgruppen nach Geschlecht

Altersgruppen	<30 Jahre		30 - 50 Jahre		>50 Jahre	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2020	6	4	16	14	18	7
2021	5	5	15	14	17	7
2022	6	5	11	12	20	9



² Jahr 2022



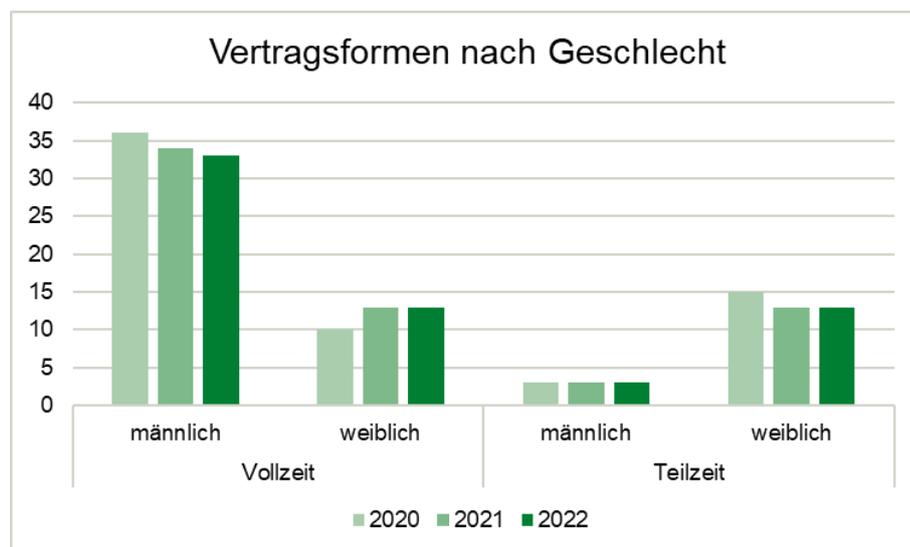
MA mit Führungsaufgaben	MA mit fachlicher Leitung		MA in Führungspositionen	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2020	2	1	11	0
2021	2	1	11	0
2022	2	1	10	0

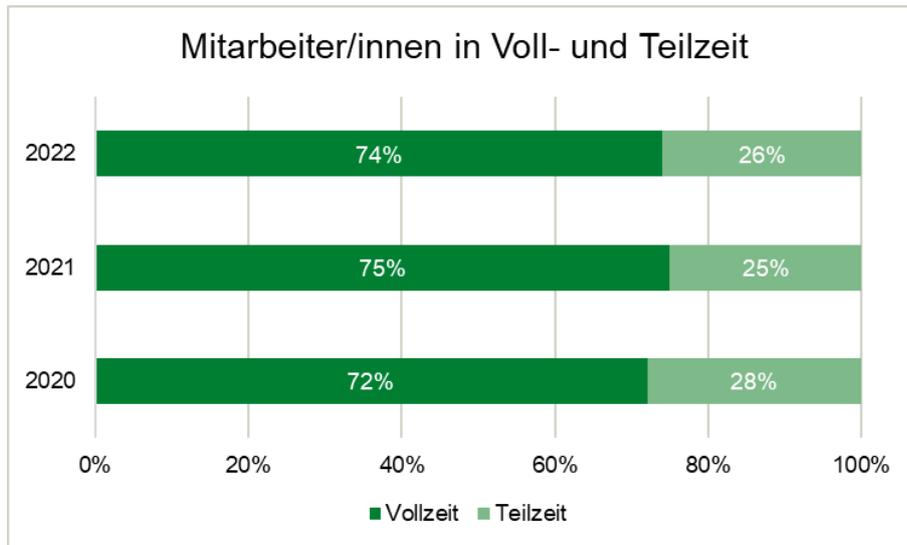
Vertragsformen nach Geschlecht

Die Mehrheit der Mitarbeiter/innen (46) befindet sich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, 16 arbeiten in Teilzeit. Von den Vollzeitangestellten sind derzeit 33 Männer und 13 Frauen. Die Mehrheit der Teilzeitangestellten sind Frauen (13), derzeit arbeiten 3 Männer in Teilzeit. 53 Mitarbeiter/innen haben einen fixen Arbeitsvertrag, 9 sind befristet beschäftigt.

Aktuell nehmen 12 Mitarbeiter/innen spezielle Angebote von Arbeitszeitmodellen in Anspruch, d.h. sie arbeiten in Telearbeit. Diese wurde 2020 mit der Pandemie eingeführt und wird heute von 7 Männern und 5 Frauen regelmäßig in Anspruch genommen.

Vertragsform	Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2020	36	10	3	15
2021	34	13	3	13
2022	33	13	3	13



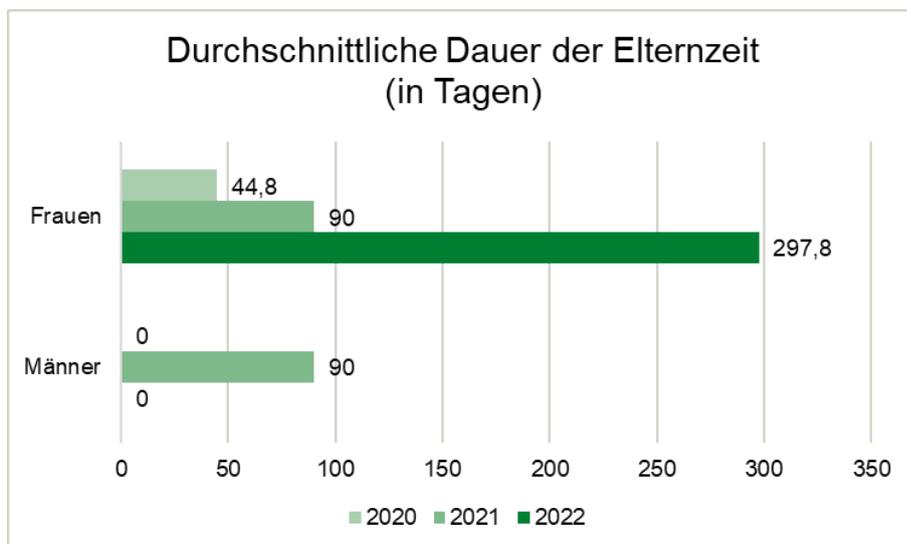


Fluktuation

Fluktuation Mitarbeiter/innen		
	Eintritte	Austritte
2020	6	5
2021	3	5
2022	6	7

Elternzeit

Die nachstehende Abbildung zeigt die durchschnittliche Dauer der fakultativen Elternzeit bei Männern und Frauen im Berichtszeitraum.





Benefits

Benefits Im Rahmen des Kollektivvertrags, des Landesergänzungsvertrages sowie darüber hinaus als individuelle Leistungen bietet die Raiffeisenkasse eine Reihe von Mehrwerten.

Finanzielle Benefits

Die Bank bietet den Mitarbeiter/innen Vorzugskonditionen für Bankprodukte (Kontoführung, Darlehen Erstwohnung u.a.), Essensgutscheine, besondere Prämien bei Dienstjubiläen (15, 25, 30, 35 und 40 Dienstjahre) u.v.m.

Vorsorge und Absicherung

Dazu zählen Polizzen zur Absicherung von Tod oder bleibende Invalidität durch Unfall und bleibende Invalidität durch Krankheit, der Wechselseitige Krankenbeistandsverein (WKR - Leistungen im Falle von Krankheit), die Pflegesicherung und Einzahlungen in den Rentenzusatzfonds (Raiffeisen Pensionsfonds).

Sonstiges

Zu den sonstigen Benefits zählen u.a. auch die Unterstützung des Freizeitclubs der Mitarbeiter/innen. Der von den Mitarbeiter/innen geführte Freizeitclub organisiert Reisen und Veranstaltungen und leistet damit einen wertvollen Beitrag zum positiven Betriebsklima und dem Zusammengehörigkeitsgefühl. Das Benefits-Paket für Mitarbeiter/innen wird fortlaufend überarbeitet und erweitert.

5.2. Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen

Die Leistungen und das Engagement unserer Mitarbeiter/innen werden anerkannt und wertgeschätzt. Über verschiedene Arbeitsgruppen werden Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse eingebunden und können ihre Meinung und Ideen einbringen. Bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen werden die individuellen Leistungen honoriert sowie die Weiterentwicklungsmöglichkeiten diskutiert. Insgesamt soll auf eine wertschätzende Kommunikation und regelmäßiges sowie zeitnahes Feedback Wert gelegt werden.

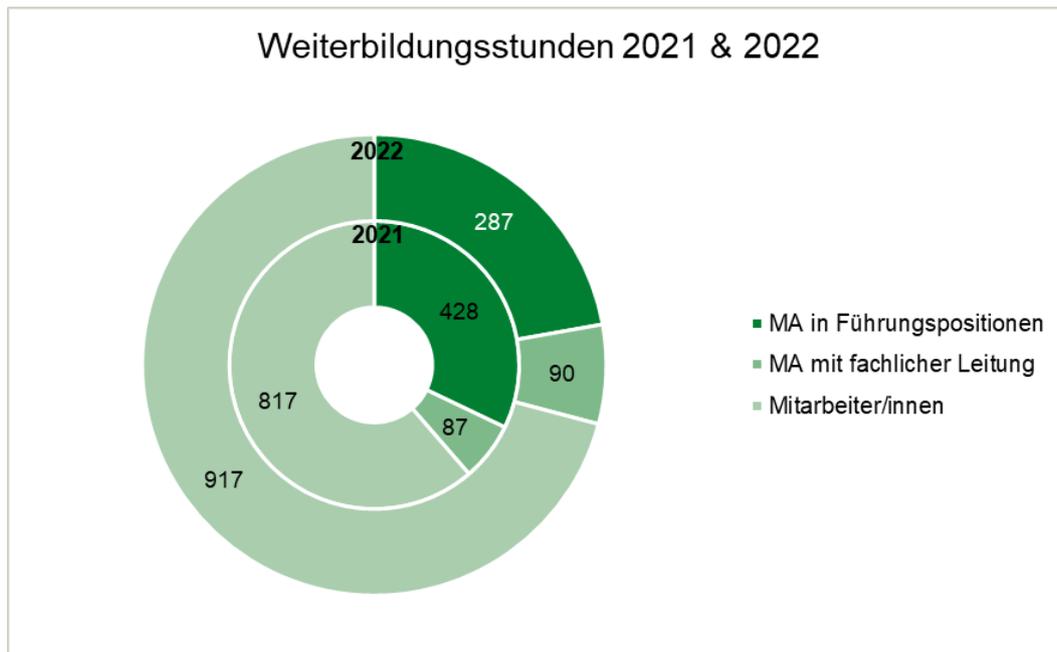
Jede/r Mitarbeiter/in hat monatlich die Möglichkeit im Jour Fix mit seinem Vorgesetzten anstehende Arbeiten, Ideen, Umsetzungsschwierigkeiten zu diskutieren. Zudem sind periodisch alle Mitarbeiter im „Strategietag“ eingebunden, bei dem das Erreichen strategischer Ziele gemeinsam erarbeitet und besprochen wird. In den Zielvereinbarungsgesprächen werden zu Beginn des Jahres die individuellen Ziele der Mitarbeiter/innen zusammen mit ihren Vorgesetzten vereinbart.

5.3. Aus- und Weiterbildung

Verschiedene Aus- und Weiterbildungsangebote bieten den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, ihre fachlichen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und auszubauen. Im Jahr 2022 wurden durchschnittlich 20,5 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter/in absolviert, insgesamt wurden damit 1.294 Weiterbildungsstunden geleistet. Von diesen über 1.000 Weiterbildungsstunden im Jahr 2022 haben die Führungskräfte mit Personalverantwortung 287 Stunden und die Mitarbeiter/innen mit fachlicher Leitung 90 Stunden geleistet. Aufgrund der steigenden Anforderungen und der zunehmenden Formalisierung des Aus- und Weiterbildungsprogramms wurden in den vergangenen Jahren auch viele Pflichtschulungen wie z.B. Geldwäscheschulung, IT-Sicherheit oder Arbeitssicherheit absolviert.



Weiterbildungsstunden	gesamt	pro Mitarbeiter/in
2020	1.949	30
2021	1.332	21
2022	1.294	20,5



Zukünftig sollen für jede/n Mitarbeiter/in individuelle Entwicklungspläne ausgearbeitet werden, wo auch Aus- und Weiterbildungen geplant werden. Zudem sollen auch vermehrt digitale Angebote wie E-Learnings genutzt werden.

5.4. Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird periodisch mittels einer online-Umfrage ermittelt. Diese wird in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen durchgeführt, welches die Daten auch mit jenen der anderen Banken abgleicht. Dies ermöglicht eine bessere Einschätzung der Ergebnisse.

Insgesamt sind die Mitarbeiter/innen im Großen und Ganzen zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Es gibt jedoch einige Bereiche, in denen Verbesserungsbedarf besteht, wie die Kommunikation, die Verbesserung der Feedbackkultur und die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Diese Erkenntnisse dienen als Grundlage für stetige Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Da die letzte offizielle Umfrage 2019 stattgefunden hat, sind die Daten für diesen Bericht nicht mehr aktuell genug. Diese Umfragen haben jedoch wesentlich zum Engagement der Bank gegenüber ihren Mitarbeiter/innen beigetragen. So wurde die interne Kommunikation wesentlich verbessert (mittels Workshops, Strategie-Meetings, Mitarbeiternachmittage und u.a. auch bei „Kamingesprächen“, wo jede/r Mitarbeiter/in die Möglichkeit hatte, sich in einem sehr ungezwungenen Ambiente persönlich mit dem Direktor auszutauschen).



5.5. Gesundheit und Sicherheit

Die Raiffeisenkasse Unterland garantiert angemessene, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen auf Grundlage der geltenden Bestimmungen zur Arbeitssicherheit. Darüber hinaus werden auch weitere Angebote für die physische und psychische Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter/innen geschaffen. Beispielsweise wird im Rahmen des Projekts „Attraktivität am Arbeitsplatz“ die Neugestaltung des Kaffeeraums im Hauptsitz bzw. die Einrichtung einer Küche angedacht. Zur Förderung sportlicher Aktivitäten sind auch Konventionen bzw. Kooperationen mit Sporteinrichtungen vorgesehen. Die Gesundheitstage, welche die Raiffeisenkasse Unterland für ihre Mitglieder organisiert, können auch von den Mitarbeiter/innen genutzt werden. Dies soll zukünftig verstärkt kommuniziert werden. Im Bereich Ergonomie und Arbeitssicherheit werden die Arbeitsplätze regelmäßig überprüft und es finden auch Kurse dazu statt. Personalengpässe sollen künftig durch ein verbessertes Personalmanagement sowie durch Dialog mit den Mitarbeiter/innen besser gelöst bzw. vermieden werden.

5.6. Diversity Management und Vereinbarkeit Familie und Beruf

Durch verschiedene Maßnahmen möchte die Raiffeisenkasse Unterland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Die Raiffeisenkasse bietet den Mitarbeiter/innen flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit), die Möglichkeit zur Telearbeit sowie Teilzeitverträge. Letztere werden nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen sowie nach den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsplatzes individuell vereinbart. Um die Flexibilität weiter zu erhöhen, werden Sitzungen bzw. Schulungen nach Möglichkeit online über Zoom durchgeführt. Außerdem werden derzeit verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Rahmen des Projekts „Attraktivität am Arbeitsplatz“ geprüft. Auch bei Karrieremöglichkeiten werden Gleichberechtigung und Chancengleichheit gelebt. Weiters wurde die 4,5 Tage-Woche, wobei der freie Nachmittag von Donnerstag auf Freitag verschoben wurde.

Es wird aktuell angedacht das "Audit Familie und Beruf" einzuführen. Mit diesem Schritt möchte man die Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter stärken und sicherstellen, dass die Mitarbeiter/innen eine ausgewogene Work-Life-Balance erreichen.

5.7. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

Die Raiffeisenkasse Unterland hat sich ebenso der zweiten Säule der Nachhaltigkeit, dem Sozialen, gewidmet.

Die Mitarbeiter/innen werden für verschiedene Entscheidungen bereits immer wieder durch Arbeitsgruppen miteingebunden. Es wurden bereits Workshops zum Thema Wertschätzung der Mitarbeiter/innen durchgeführt. Zudem gibt es übergeordnete Entwicklungspläne die nach und nach für nun auf jede/n Mitarbeiter/in herabgebrochen werden soll.

Das Projekt „Attraktivität am Arbeitsplatz“ wurde 2022 initiiert. Eine Arbeitsgruppe kümmert sich um verschiedene Belange, um den Arbeitsplatz „Raiffeisenkasse Unterland“ noch attraktiver zu gestalten. Darunter fallen zum Beispiel ein Sozialraum mit Küche, vorteilhaftere Konditionen, Vorteile für die Mitarbeiter/innen bei unseren Sponsoring-Partnern, u.v.m.

Der Dresscode wurde im Sommer 2022 bereits an die klimatischen Bedingungen angepasst. Es wird nun gemeinsam erörtert, ob und wie der Dresscode verändert werden soll.



Telearbeit und flexible Arbeits- und Eintrittszeiten sind bereits vorhanden, dies soll auch so aufrecht erhalten bleiben um auch eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern. Zudem gibt es bereits viele verschiedene Teilzeitverträge.



Soziales

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeitrahmen	Kennzahlen	Priorität	Ziele
Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen						
8.5 10.3	Weiterentwicklung	Personalentwicklung	Laufend	Anzahl Entwicklungspläne im Verhältnis zu Mitarbeiter/in	A	Interne Kompetenzen nutzen und vollständig ausschöpfen
4.4 8.5	Anerkennung der Leistung	Mehr Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	Laufend		A	Zufriedenheit und Wertschätzung der Mitarbeiter/innen stärken.
4.7	Weiterbildungen	Bewusste Teilnahme an Weiterbildungen	Laufend		C	
8.8	Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	Wertschätzende Kommunikation	K		C	
	Gleichberechtigung	Gleichbehandlung des Personals	Laufend		A	
Gesundheit und Sicherheit						
8.5 10.3	Wohlergehen der Mitarbeiter/innen	Personalmanagement und transparente Kommunikation	Laufend		B	Gesunde und ausgeglichene Mitarbeiter/innen
3.8 8.8		Küche fürs Mittagsessen im Hauptsitz	M		B	
8.8		Dresscode überdenken	M		C	
3.8 8.8	Förderung der psychischen Gesundheit	Sozialraum schaffen	M		A	
3.8	Förderung der physischen Gesundheit	Förderung sportlicher Aktivitäten und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	M		A	
8.8		Ergonomie am Arbeitsplatz	Laufend		B	
3.8		Gesundheitstage für Mitarbeiter/innen	M		B	



Diversity Management / Familienfreundlichkeit

4.2 10.3	Familienfreundliches Unternehmen	Kinderbetreuung	L		A	Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Rückkehr ins Berufsleben erleichtern
5.5 10.3		Audit Familie und Beruf	M	Zertifikat	B	

Neue Modelle der Arbeitsgestaltung

5.4 11.6	Flexibilität Arbeitszeit und -ort	Telearbeit	Laufend	Stunden Telearbeit/ Jahr, Mitarbeiter/in mit entsprechendem Vertrag	A	Förderung der Flexibilität zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.
8.5		Flexible Arbeitszeiten	Laufend		C	
5.4 8.5	Innovative Arbeitsmodelle	Neue Arbeitszeitmodelle	Laufend		B	

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





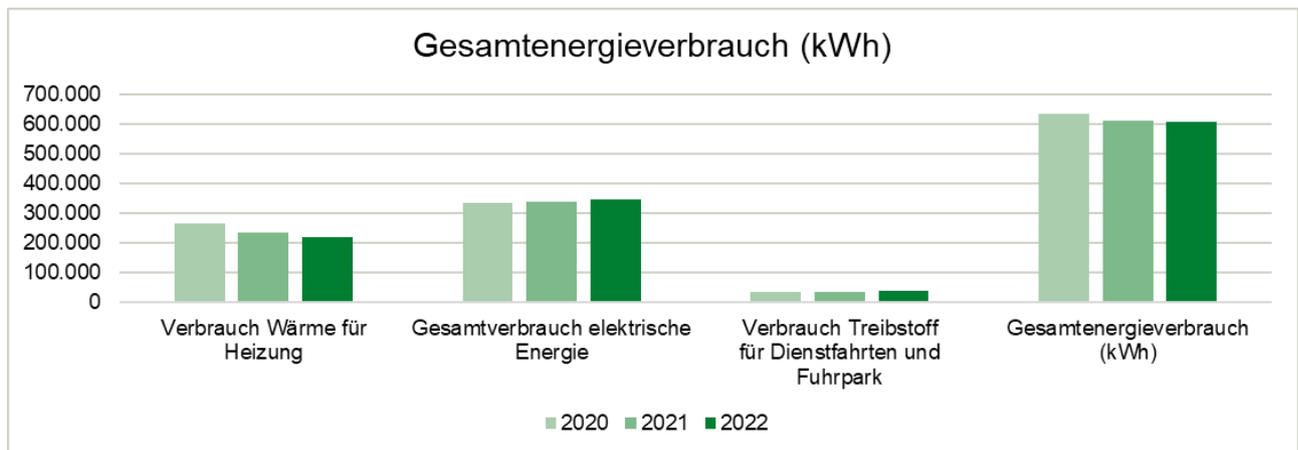
6. Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen

6.1. Unser Engagement im Umwelt- und Klimaschutz

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. Der gesamte Energieverbrauch der Raiffeisenkasse Unterland betrug im Durchschnitt der letzten drei Jahre **617.731 kWh**. Zur quantitativen Bemessung der verschiedenen Energieformen wird die Einheit kWh (Kilowattstunde) verwendet. Der Energieverbrauch ist in Summe den letzten Jahren leicht rückläufig. Elektrische Energie wird in kWh bezogen, Methangas, Flüssiggas und Treibstoff werden mit festgelegten Faktoren in kWh umgerechnet. Die detaillierten Werte für alle Energieformen sind aus den nachstehenden Tabellen und Diagrammen zu entnehmen.

Gesamtenergieverbrauch (kWh)			
	2020	2021	2022
Verbrauch Wärme für Heizung	265.674	235.669	218.904
Verbrauch elektrische Energie	333.851	339.731	345.870
Verbrauch Treibstoff für Dienstfahrten und Fuhrpark	35.637	36.789	41.068
Gesamtenergieverbrauch (kWh)	635.162	612.189	605.842





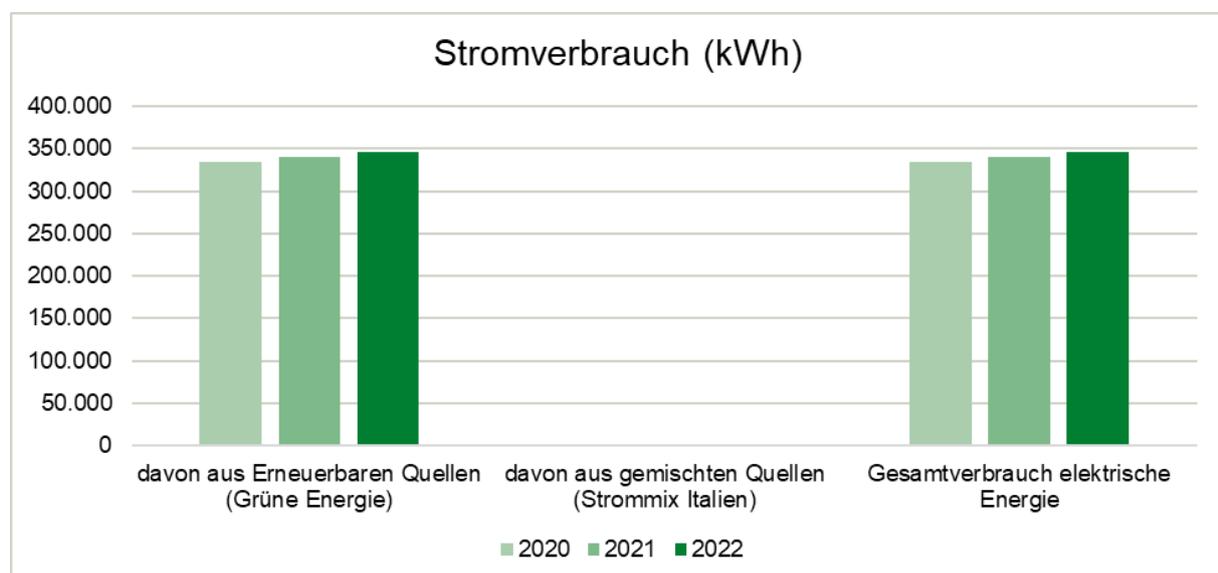
Der spezifische Energieverbrauch drückt das Verhältnis des Energieeinsatzes bezogen auf eine bestimmte Bezugsgröße aus. Damit werden Verbrauchswerte untereinander vergleichbar und die Entwicklung des Energieverbrauches über einen längeren Zeitraum kann analysiert werden. Bei Banken bietet sich die Kennzahl Energieverbrauch pro Mitarbeiter/in pro Jahr an. Die Kennzahl beträgt im Durchschnitt der letzten drei Jahre **9.805 kWh/MA/a**. Auch dieser spezifische Wert ist leicht sinkend.

Energieverbrauch pro Mitarbeiter/in (kWh/MA)			
	2020	2021	2022
Gesamtenergieverbrauch (kWh)	635.162	612.189	605.842
Mitarbeiter/innen	64	62	63
Energieverbrauch pro Mitarbeiter/in (kWh/MA)	9.924	9.874	9.617

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. Der durchschnittliche Energieverbrauch der letzten drei Jahre betrug **339.817 kWh**. Über die letzten Jahre ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Wichtig ist es nun Maßnahmen zu definieren, um den Trend umzukehren. Zudem besteht bei mehreren Standorten die Möglichkeit Photovoltaik-Anlagen zu installieren. Dadurch könnte ein Teil der verbrauchten Energie selbst produziert werden und aktiv ein ökologischer Beitrag geleistet werden.

Stromverbrauch (kWh)			
	2020	2021	2022
davon aus Erneuerbaren Quellen (Grüne Energie)	333.851	339.731	345.870
davon aus gemischten Quellen (Strommix Italien)	0	0	0
Verbrauch elektrische Energie	333.851	339.731	345.870

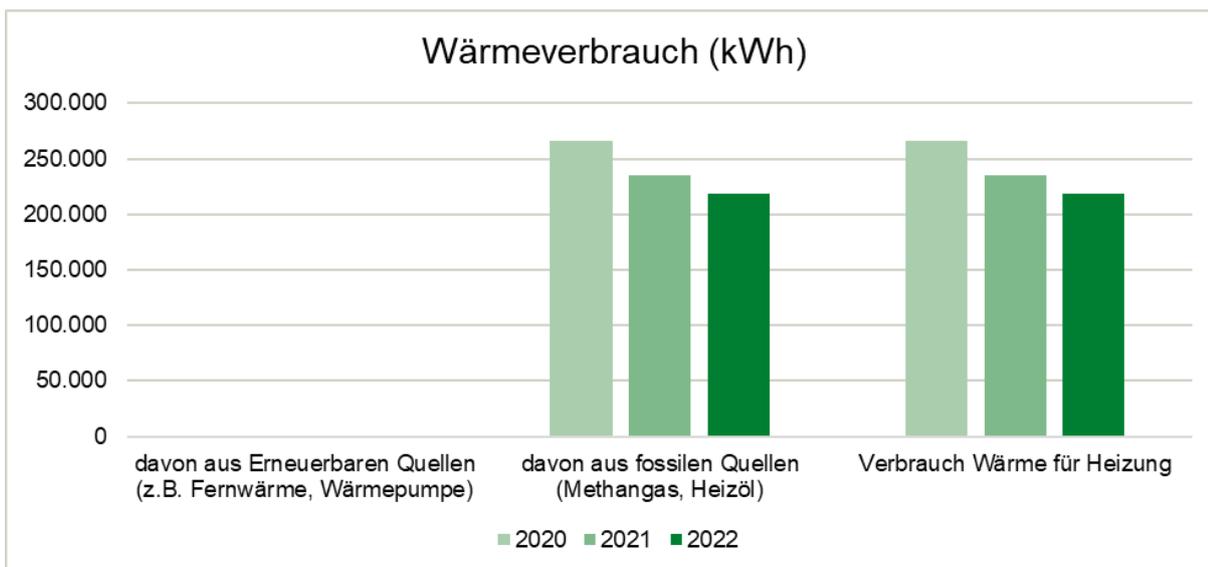




Wärmeverbrauch

Die Wärmeversorgung für die Raiffeisenkasse erfolgt bei 4 Gebäuden mit Methangasheizung, bei zwei Gebäuden mit Wärmepumpe und bei einem Gebäude mit Ölheizung. Der Verbrauch der Wärmepumpen wird nicht separat erfasst und ist im Stromverbrauch enthalten. Der durchschnittliche Verbrauch der letzten drei Jahre betrug **240.082 kWh**. Beim Verbrauch ist ein fallender Trend erkennbar. Es gilt nun, weitere Maßnahmen zu definieren, um diesen Trend fortzusetzen und auch die verbrauchte Energie der Wärmepumpen zu erfassen. Die Verbrauchsdaten sind in folgender Tabelle dargestellt.

Wärmeverbrauch (kWh)			
	2020	2021	2022
davon aus Erneuerbaren Quellen (z.B. Fernwärme, Wärmepumpe)	0	0	0
davon aus fossilen Quellen (Methangas, Heizöl)	265.674	235.669	218.904
Verbrauch Wärme für Heizung	265.674	235.669	218.904



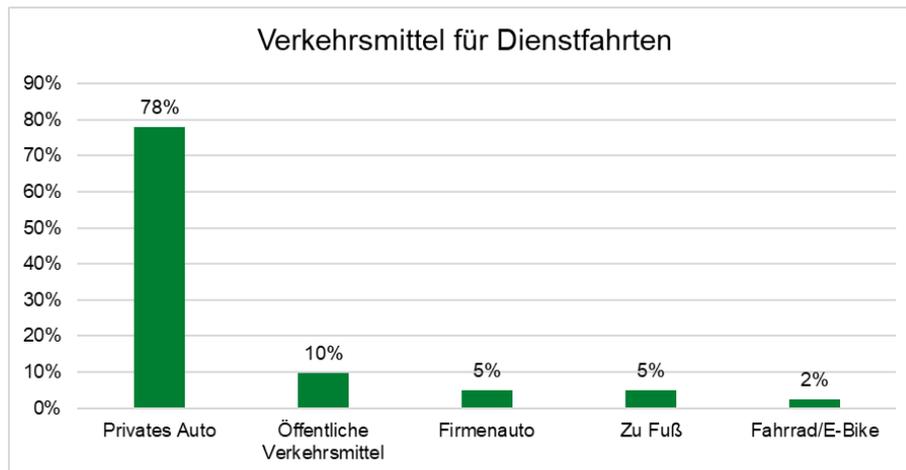
MOBILITÄT

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. Diese sogenannte Mitarbeitermobilität wurde im Rahmen einer Umfrage ermittelt, wird aber bei der Berechnung der Gesamtemissionen der Raiffeisenkasse nicht berücksichtigt. Sie dient dennoch als wichtige Kennzahl für die Bank und erlaubt es hier, Verbesserungen anzustreben, z.B. eine sanfte Mobilität zu fördern und die Mitarbeiter/innen zu einem Umdenken zu bewegen.



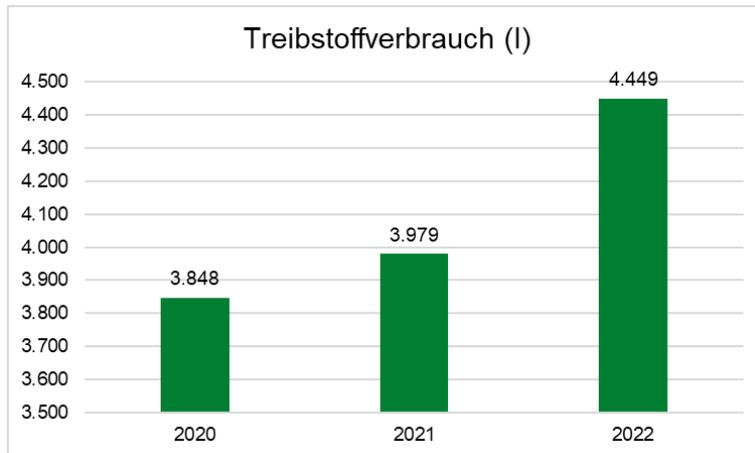
Dienstfahrten

Betriebliche Fahrten werden hauptsächlich mit dem Firmenfuhrpark, den Privatautos, mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit Rad / zu Fuß getätigt. Der Firmenfuhrpark setzt sich aus zwei Fahrzeugen zusammen, einem Audi A6 sowie einem VW Caddy. Insgesamt wurden für Dienstfahrten im Jahr 2020 **52.356 km**, 2021 **54.189 km** und 2022 **60.723 km** mit Firmen- und Privatautos zurückgelegt.



Im Jahr 2020 wurde ein Treibstoffverbrauch für Dienstautos und Privatautos von insgesamt 3.848,15 Liter verzeichnet, im Jahr 2021 waren es 3.979,13 Liter und 2022 4.449,22 Liter. Dies entspricht einem Emissionsausstoß für 2020 von **9,24** Tonnen CO₂, für 2021 **9,55** Tonnen CO₂. Und für 2022 **10,68 Tonnen CO₂**. Es sind Maßnahmen geplant, um durch den Umstieg auf alternative Antriebe beim Firmenfuhrpark fossile Energieträger einzusparen und dadurch den CO₂-Ausstoß zu reduzieren.

Treibstoffverbrauch (l)			
	2020	2021	2022
Firmenfuhrpark (Liter Diesel)	1.828,11	1.936,85	2.267,33
Firmenfuhrpark (Liter Benzin)	1.056,04	1.018,28	1.090,89
Privatauto (Liter Treibstoff)	964,00	1.024,00	1.091,00
Gesamtverbrauch	3.848,15	3.979,13	4.449,22



Mitarbeitermobilität

Dazu zählen die Fahrten, welche die Mitarbeiter/innen für die Arbeits- bzw. Heimweg täglich bewältigen werden müssen, auch wenn diese nicht direkt mit der Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen. Laut eigenen Angaben belaufen sich diese auf etwa 271.485 km jährlich, davon werden 249.660 km mit einem dem Auto oder Motorrad zurückgelegt, das entspricht 92% der Gesamtkilometer. Die Hauptgründe dafür sind der geringere Zeitaufwand, das hohe Maß an Flexibilität, die Tatsache, dass die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel teils großes Verbesserungspotential aufweist und der Komfort. Bei kurzen Arbeitswegen bis zu 5 km legen 33% der Befragten den Weg zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück, die verbleibenden 67% hingegen mit dem Auto.

Bei einem Durchschnittswert von 154 g/km werden hierfür 38,45 Tonnen CO₂-Emissionen jährlich ausgestoßen. Diese Menge an Emissionen kann durch den Umstieg auf ein anderes Verkehrsmittel stark reduziert werden.

Gesamtstrecke durch motorisierten Individualverkehr für den Arbeitsweg:

249.660 km jährlich

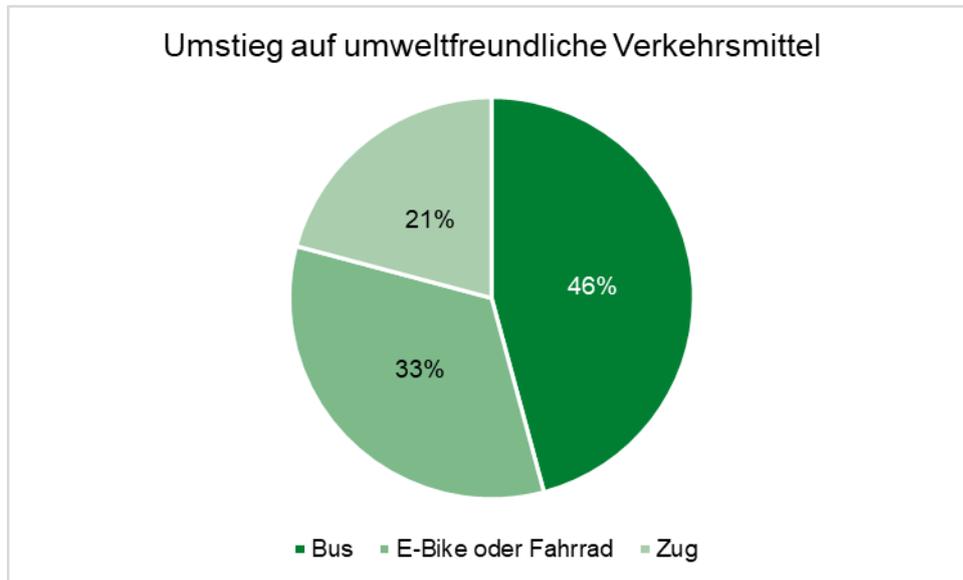
1.164 km täglich

CO₂-Emissionen (Tonnen) des motorisierten Individualverkehrs für den Arbeitsweg:

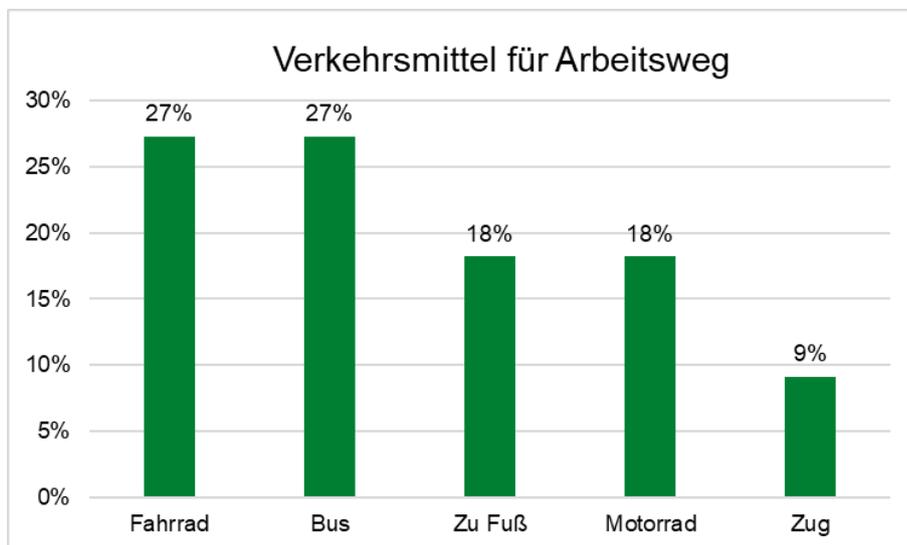
38,45 jährlich

0,18 täglich

84% der Befragten nutzen das Auto für die Fahrt zur Arbeit. Die verbleibenden 16% nutzen andere Verkehrsmittel, wie in der Grafik dargestellt.



Um den Individualverkehr zu reduzieren und auf andere Verkehrsmittel als Alternative zum Auto aufmerksam zu machen bzw. diese attraktiver zu machen, hat die Raiffeisenkasse Unterland Maßnahmen definiert, um diesem Ziel näher zu kommen (siehe Maßnahmenkatalog). Laut eigenen Angaben mittels einer Online-Umfrage gaben 40% der Mitarbeiter/innen an, dass sie bereit wären, vom Auto auf ein umweltfreundlicheres Verkehrsmittel umzusteigen.



MATERIAL- UND RESSOURCENVERBRAUCH

Aufgrund der teils sehr bürokratischen Geschäftstätigkeit einer Bank und so auch der Raiffeisenkasse Unterland ist in Sachen Papier- und Tonerverbrauch eine große Menge zu vermerken. Diese Verbrauchsdaten wurden für die Berichtsjahre analysiert und verglichen. Das Ziel ist es, die Mengen für die zu internen sowie externen Zwecken gebräuchlichen Drucke nach Möglichkeit zu reduzieren und einen Weg in Richtung „papierloses Büro“ einzuschlagen.

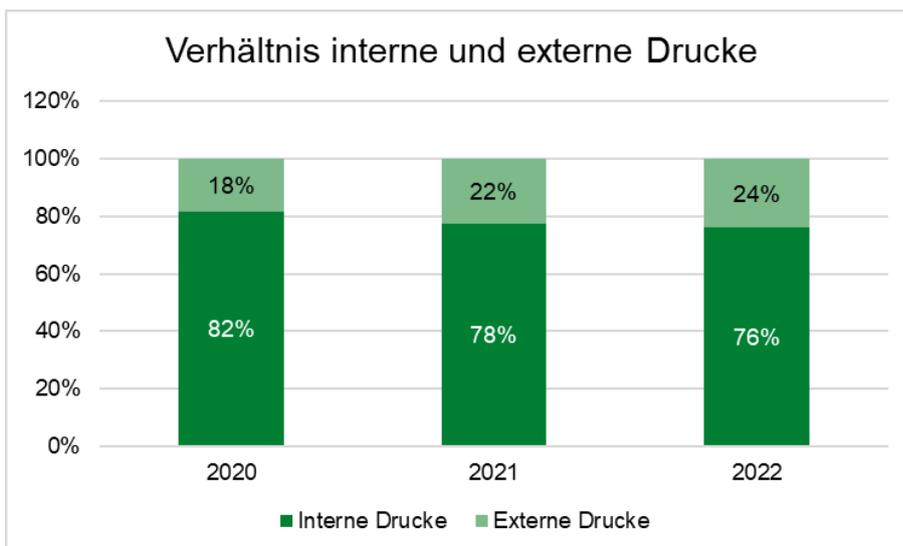
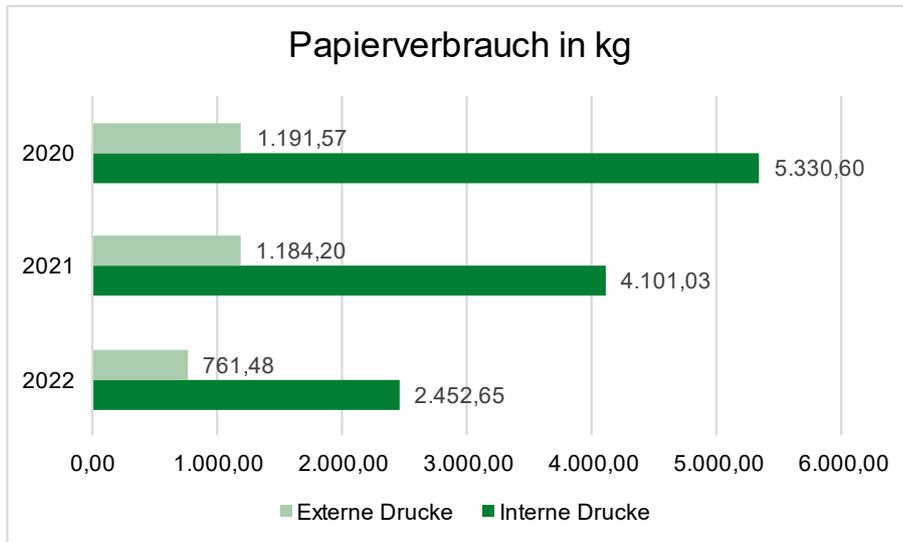


Die Raiffeisenkasse Unterland ist bereits mit dieser Ist-Erhebung erster Daten auf dem richtigen Weg. Diese Werte und Kennzahlen gilt es in Zukunft weiterhin zu beobachten, aber ebenso sollte die Datenerfassung noch weiter ausgedehnt werden, wie zum Beispiel durch die Erfassung von Werbegeschenken, die Menge der Reinigungsmittel, die vollständige Erfassung der externen Drucke usw.

Papierverbrauch

Insgesamt wurden 2020 **5.330 kg**, 2021 **4.101 kg** und 2022 **2.452 kg** an Papier für die internen Zwecke verbraucht. Diese Mengen schließen A3, A4 Papier ein. Es ist ein beträchtlicher Rückgang der verbrauchten Papiermenge zu verzeichnen, was schon sehr vorbildhaft ist und weiterhin konsequent verfolgt werden soll. Sämtliches A3 und A4-Papier, das für interne Drucke genutzt wird, ist Recyclingpapier. Dazu kommen noch die externen Drucke, wie zum Beispiel Kalender, die im Auftrag der Raiffeisenkasse von externen Unternehmen bereitgestellt und bedruckt werden.

Papierverbrauch (kg)			
	2020	2021	2022
Interne Drucke	5.330,6	4.101,03	2.452,65
Externe Drucke	1.191,57	1.184,20	761,48
<i>davon Recyclingpapier</i>			
Gesamtverbrauch	6.522,17	5.285,23	3.214,13
Gesamtverbrauch pro Mitarbeiter/in	101,91	85,25	51,02
Gesamtverbrauch pro Kund/in	0,38	0,30	0,18



Innerhalb der letzten zwei Jahre 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 Bildschirmer zur Verfügung, um Ausdrücke vermeiden zu können, sowie Laptops oder Tablets für Besprechungen.

Tonerverbrauch

Der Tonerverbrauch für interne Zwecke beläuft sich auf 28 Stück im Jahr 2022. Somit konnte der Verbrauch im letzten Jahr deutlich reduziert werden.

Tonerverbrauch (Stück)			
	2020	2021	2022
Gesamtverbrauch	39	39	28



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)			
	2020	2021	2022
Gesamtverbrauch	476,09	545,05	*568,00
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter/in	7,44	8,79	*9,02

*2022 fehlt der Verbrauch der Filiale Auer

Reinigungsmaterial

Für die im Bericht behandelten Jahre sind keine Informationen zur Menge der verbrauchten Reinigungsmittel bekannt, da diese von einer externen Reinigungsfirma zur Verfügung gestellt und nicht explizit erfasst wurden. Für zukünftige Berichtslegungen wird dies mit der Reinigungsfirma abgesprochen und die Verbrauchszahlen erfasst, sodass ein Monitoring möglich wird.

Einige der derzeit verwendeten Reinigungsmittel entsprechen bereits den nationalen Mindestumweltkriterien (*cam – criteri ambientali minimi*). Jedoch besteht weiterhin Verbesserungsbedarf, das heißt in Zukunft wäre es beispielsweise möglich nur noch Reinigungsmittel mit einem Umweltsiegel zu verwenden.

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 produzierte Abfallmenge in den Berichtsjahren 2020 bis 2022 für alle Filialen. Leider konnten für die Filialen Branzoll und Auer die Daten noch nicht erfasst werden (von den Gemeinden noch nicht mitgeteilt), daher kann keine endgültige Information bezüglich des Trends der Restmüllmengen gegeben werden. Die Bemühungen sind jedenfalls da und werden hoffentlich zu guten Ergebnissen führen.

Abfall (kg)			
	2020	2021	2022
Gesamtmenge (alle Filialen)	335,23	386,10	122,83

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.



6.2. CO₂-Emissionen und CO₂-Fußabdruck

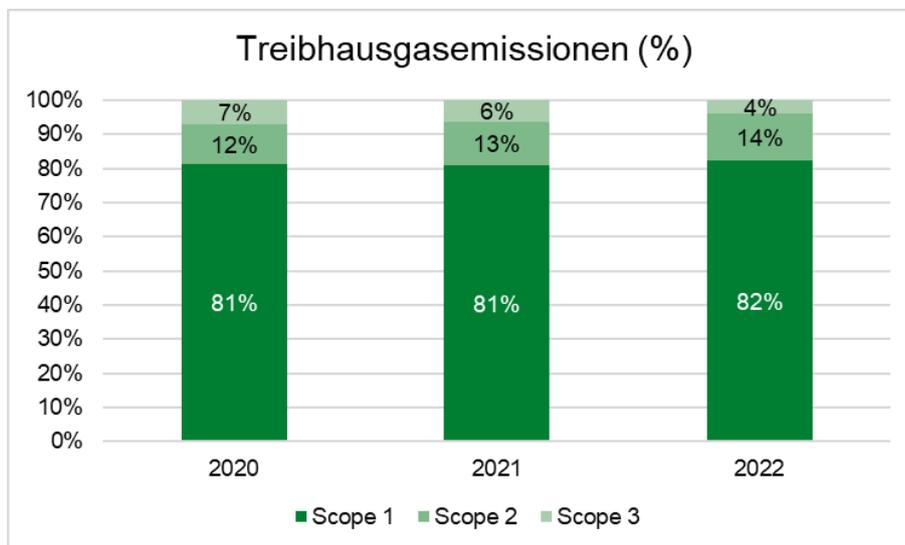
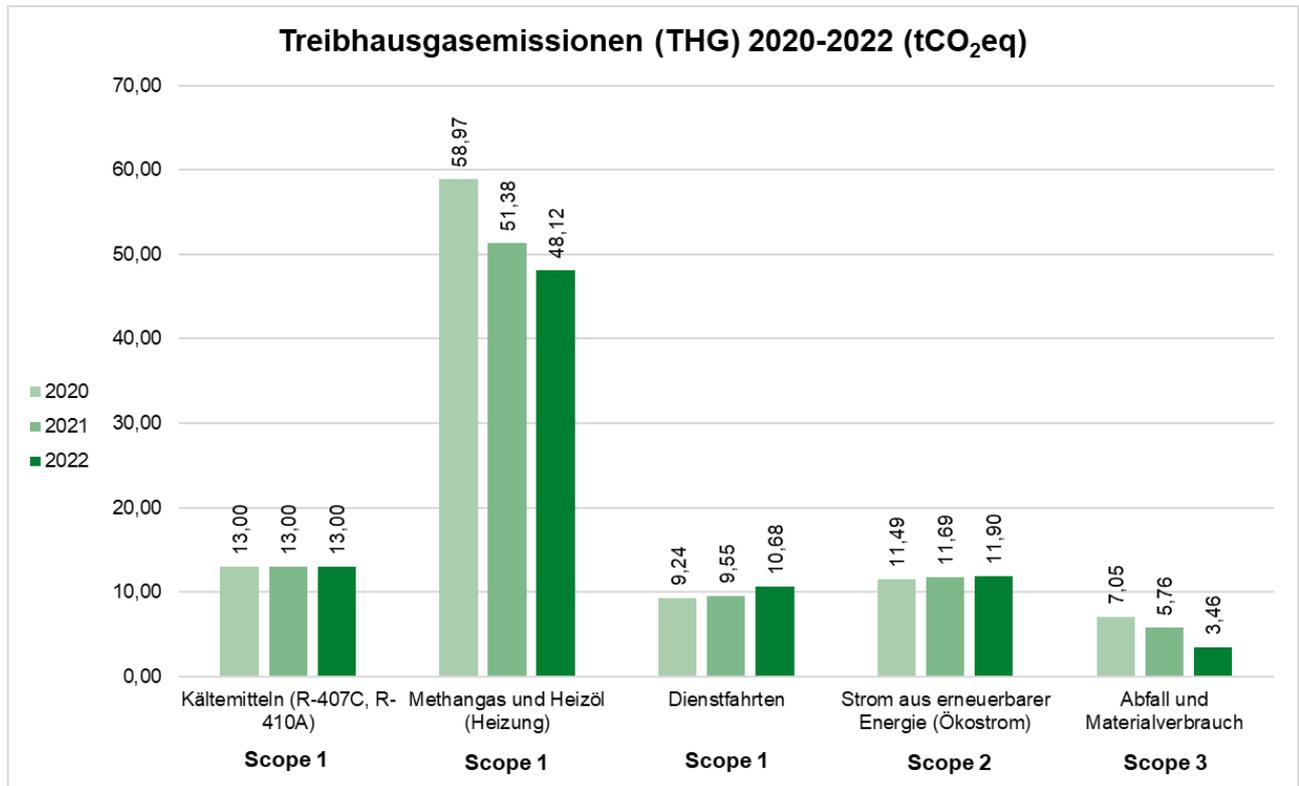
Um die Gesamtemissionen zu senken, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die eine verbesserte Effizienz der Energienutzung, die Reduktion des Material- und Ressourcenverbrauches sowie ein verbessertes Abfallsystem und Mobilitätskonzept zur Folge haben.

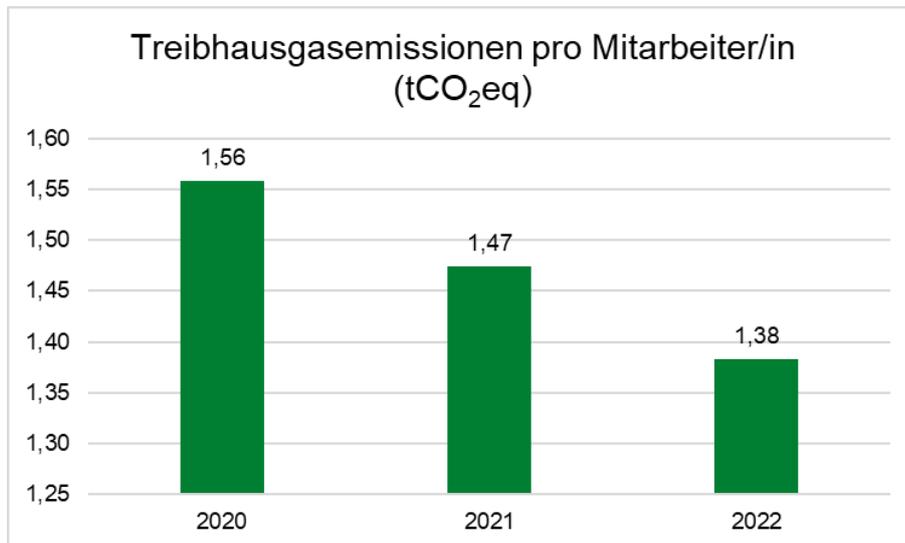
Die Gesamtemissionen betragen für das Jahr 2020 **99,75** Tonnen CO₂, für 2021 **91,38** Tonnen CO₂ und für das Jahr 2022 **87,15 Tonnen CO₂**. Es lässt also bereits sich ein sinkender Trend der CO₂-Emissionen feststellen.

Da die Raiffeisenkasse Unterland mit Methangas und Heizöl heizt, sind die Emissionen für diesen Bereich relativ hoch und können im Moment durch Spar- und Effizienzmaßnahmen reduziert werden. In einem zweiten Moment könnte auch auf andere Energieträger umgestiegen werden, was aber eine längere Vorlaufzeit und besonders auch beträchtliche Investitionen voraussetzt. Ein erster wichtiger Schritt ist die Nutzung von Ökostrom, die Installation von Photovoltaik ist im Maßnahmenkatalog ebenfalls vorgesehen und wird zu einer weiteren Verbesserung führen.

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.

Treibhausgasemissionen (THG)			
tCO ₂ eq	2020	2021	2022
direkte THG-Emissionen (Scope 1)	81,21	73,93	71,79
davon aus Kältemitteln (R-22, R-32, R-410A)	13,00	13,00	13,00
davon aus Verbrauch für Heizung (Methangas und Heizöl)	58,97	51,38	48,12
davon aus dem Verbrauch für Dienstfahrten und Fuhrpark	9,24	9,55	10,68
indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	11,49	11,69	11,90
davon aus eingekauftem Strom aus erneuerbarer Energie (Ökostrom)	11,49	11,69	11,90
davon aus eingekauftem Strom (Strommix Italien)	0,00	0,00	0,00
indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	7,05	5,76	3,46
davon aus Abfall und Materialnutzung	7,05	5,76	3,46
Summe Emissionen THG	99,75	91,38	87,15





6.3. Zukunftsperspektiven und Nachhaltigkeitsprogramm

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

Die Raiffeisenkasse Unterland bezieht bereits zu 100% Ökostrom. Die Heizanlagen im Hauptsitz, in Branzoll sowie in Steinmannwald wurden kürzlich auf den neuesten Stand gebracht und mit neuen Pumpen ausgestattet. Verschiedene Wärmepumpen sind installiert und werden regelmäßig gewartet. Das Belüftungssystem verfügt zudem über eine Wärmetauschkfunktion.

Die Raiffeisenkasse nutzt bereits Recyclingpapier, hat ihre Drucker reduziert und nur noch zentrale Kopierstellen für alle Mitarbeiter/innen eingerichtet. Die Druckereinstellungen sind standardmäßig schwarz/weiß und doppelseitig. Es wurden bereits viele Abläufe und Dokumente digitalisiert und somit Papier eingespart. Auch die Papierhandtücher sind aus Recyclingpapier.

Die Mitgliedergeschenke werden mit Bedacht von lokalen Anbietern ausgewählt und die Anzahl wurde reduziert. Am Weltspartag spendet die Raiffeisenkasse an lokale Vereine, anstatt materielle Geschenkartikel zu verteilen.

Nachhaltigkeitsaspekte wurden bereits in die Prozessabläufe integriert. Man möchte weiterhin die Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern. Und für eine umweltfreundliche Mobilität hat die Raiffeisenkasse Unterland als Betrieb bereits am Radwettbewerb der Green Mobility teilgenommen.

Aus der folgenden Tabelle sind jene Maßnahmen zu entnehmen, welche im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichtes von der Arbeitsgruppe für den Bereich Ökologie ausgearbeitet wurden.

Allgemein wird das Ziel verfolgt, die Umweltauswirkungen, hervorgerufen durch die Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkasse, und somit die CO₂-Emissionen zu reduzieren und bei den Mitarbeiter/innen, Kund/innen und Partner/innen mit gutem Beispiel voranzugehen.



Umwelt

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	Priorität	Ziele
Energieverbrauch, erneuerbare Energien						
7.3	Einsparung Strom	LED-Beleuchtung (wo noch nicht vorhanden)	Laufend	kWh	A	Senkung des Wärme- und Stromverbrauchs und der CO ₂ -Emissionen
		Allgemeine Grundeinstellungen optimieren	K	kWh Wärmeverbrauch	A	
		Klimaanlage und Heizanlagen optimieren	K		A	
		Optimieren der Kaltwasserkreisumpen	K	kWh	B	
12.2	Sonnenschutzfolien zur Reduzierung der Hitze in Innenräumen	K	B		Verringerung Gebrauch Klimaanlage und der CO ₂ -Emissionen	
7.3		Wärmerückgewinnung bei Lüftungsanlagen	K	kWh Wärmeverbrauch	B	Steigerung der Energieeffizienz
7.2	Nutzung erneuerbarer Energie	Teilnahme an erneuerbarer Energiegemeinschaft	L		A	Verringerung der CO ₂ Emissionen und Nutzung erneuerbarer Energien
		Photovoltaik Anlage installieren	M	% Anteil Stromverbrauch durch Eigenherstellung	A	
12.6	Monitoring	Monitoring des ges. Energieverbrauches und der CO ₂ -Emissionen	Laufend	Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen/Jahr	C	Verringerung der CO ₂ Emissionen
Mobilität						
11.6	Förderung von Fahrgemeinschaften	Fahrgemeinschaften fördern: Hilfestellung von Seiten des Betriebes	M		B	geringere Umweltbelastung, Senkung CO ₂ -Emissionen
13.3	Förderung einer nachhaltigen Mitarbeitermobilität	Mobilitätsbeauftragte/r als Ansprechpartner für nachhaltige Mobilität ernennen	K	Offizielle Mitteilung	A	Verankerung der nachhaltigen Mobilität im Betriebsalltag, kontinuierliche Umsetzung der definierten Maßnahmen



11.2		Fahrradabstellplätze	M	Anzahl Abstellanlagen	A	Förderung der aktiven Mobilität im Alltag
13.3		Sensibilisierung für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit	K	Anzahl Sensibilisierungsaktionen / Jahr	B	geringere Umweltbelastung, Senkung CO ₂ -Emissionen durch nachhaltige Mobilität
11.2		Finanzieller Anreiz für die Verwendung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit in Form	M	Anzahl MA (oder Kilometer), die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren	C	
11.6	Fuhrpark	E-Ladestationen einrichten	M	Anzahl Ladesäulen	B	
		Fuhrpark modernisieren	M	Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	C	
	Vermeidung	Online-Kundengespräche	M		A	Möglichkeit Kundengespräche online durchzuführen, ausbauen und so Fahrten zu reduzieren
Material- und Ressourcenverbrauch						
12.5	Bewusster Umgang mit Ressourcen	Digitalisierung - Papier einsparen	K	Gesamter Papierverbrauch: Packungen a 500/a, Anzahl Blätter/Mitarbeiter/in	A	Verringerung des Papierverbrauches um 10%
		Weniger Werbung/Auflagen annehmen	K		B	
		Kabelgebundene Maus	Laufend	% Maus mit Kabel / % Maus mit Batterie	C	Verringerung Umweltbelastung
8.4 12.2	Qualität vor Quantität	Qualitativ hochwertige Kundengeschenke	Laufend	Anzahl Gadgets Materialverbrauch / Jahr	A	Verringerung der CO ₂ -Emissionen, Förderung regionaler Kreisläufe
Abfallmanagement						
12.5	Recycling	Mülltrennung optimieren	K		A	Funktionierendes Mülltrennsystem und effektives Recycling
	Vermeidung	Plastik eliminieren	K	Entleerungen Plastikmüll, Anzahl Becher	B	Abfallvermeidung



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





7. Sensibilisierung und Kommunikation

7.1. „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 können wir als 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.

7.2. Aktionen, Maßnahmen nach innen

Die Raiffeisenkasse Unterland möchten die interne Kommunikation kontinuierlich stärken und ihre Mitarbeiter/innen regelmäßig über die nachhaltigen Aktivitäten und den Stand der Umsetzung informieren. Während des Prozesses des ersten Nachhaltigkeitsberichtes wurden die Mitarbeiter/innen bei den Mitarbeitertagen über die Fortschritte informiert. Auch bei zukünftigen Weiterbildungen haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, sich gezielt mit verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Für die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel und Fahrgemeinschaften sowie ein energiesparendes und ressourcenschonendes Verhalten wird kontinuierlich sensibilisiert werden.

7.3. Aktionen, Maßnahmen nach außen

Ab 2023 wird dieser offizielle Nachhaltigkeitsbericht in diversen Mitteilungen sowie im Geschäftsbericht kommuniziert. Der umfassende Nachhaltigkeitsbericht wird auf der Website publiziert und in der Vollversammlung werden die wichtigsten Inhalte des Berichts präsentiert. Ebenso werden die Fortschritte dazu im Newsletter an die Mitglieder kommuniziert.

Auch Kund/innen, Mitglieder und die Öffentlichkeit insgesamt sollen über die Nachhaltigkeitsstrategie und Maßnahmen der Raiffeisenkasse Unterland informiert werden. Bei zukünftigen Veranstaltungen der Raiffeisenkasse wird darauf geachtet, diese so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten. Über den Newsletter der Raiffeisenkasse sowie die sozialen Medien möchte man Kunden/innen, Mitglieder und die Öffentlichkeit zu verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit sensibilisieren.



Sensibilisierung

SDG	Hauptziel	Vorgeschlagene Maßnahme	Zeit-rahmen	Kennzahlen	Priorität	Ziele
4.7 13.3	Sensibilisierung nach innen	Sensibilisierung Mitarbeiter/innen: Vorträge, Workshops	M		A	Sensibilisierte Mitarbeiter/innen. Gegenseitige Motivation. Bewusstseins-schaffung.
		Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen zur Verringerung des Stromverbrauches	K		A	
		Aktionstage zum Nachhaltigkeitsthemen organisieren	K	Anzahl Aktionstage / Jahr	B	
12.6	Sensibilisierung nach außen	Zahlen & Fakten	K	Ergebnisberichte / Jahr	A	Sensibilisierte Kund/innen. Bewusstseins-schaffung.
4.7 13.3		Regelmäßige Kommunikation zum Nachhaltigkeitsprozess	Laufend		A	
		Sensibilisierung der Kund/innen für ein umweltfreundliches Verhalten	Laufend		B	
		E-Mail Statements zur Nachhaltigkeit	K		B	
12.5 13.3		Nachhaltige Option bei Bankomatbehebungsbelege	M		B	Bewusstseins-schaffung und nachhaltiges Verhalten fördern
4.7 13.3		Förderung und Umsetzung von Green Events	K	Anzahl Green Events, Teilnahme Fortbildung / Jahr	B	
		News(letter) mit Nachhaltigkeitsthemen	Laufend	Anzahl Newsletter mit Nachhaltigkeitsthemen / Jahr	B	
	Sensibilisierung der Kund/innen und Mitglieder durch ein Nachhaltigkeitsevent	M		C		

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





8. Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie mit dem dazugehörigen Nachhaltigkeitsprogramm strebt die Raiffeisenkasse Unterland ein zukunftsorientiertes, wirtschaftliches Wachstum unter Berücksichtigung ökologischer Grenzen und im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit an. Als Genossenschaftsbank sieht es die Raiffeisenkasse als gesellschaftliche Verantwortung, alle drei Bereiche der Nachhaltigkeit zu vereinen.

Auch wenn das Thema Nachhaltigkeit im letzten Jahrzehnt eine stärkere Rolle im Unternehmen eingenommen hat, war es doch notwendig, es in allen Bereichen des Unternehmens noch tiefer zu verankern. Daher wurde bei der Erarbeitung des Nachhaltigkeitsberichtes eine übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie definiert, die in den kommenden Jahren konsequent verfolgt und umgesetzt wird. Die einzelnen Maßnahmen und Ziele sind in einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst und wurden größtenteils in die Jahres- und Mehrjahresplanung aufgenommen. Der vorliegende Bericht gilt als Fahrplan für die Zukunft.

Doch ein Bericht ist immer erst ein Anfang. Noch wichtiger ist die konsequente Umsetzung der Maßnahmen, um auch wirksame und spürbare Veränderungen zu erzielen. Deshalb werden die Maßnahmen von einem Team koordiniert und überwacht und gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeiter/innen periodisch umgesetzt und weiterentwickelt. Dabei stärkt eine gut funktionierende Kommunikation – nach innen und nach außen – die Effektivität der Maßnahmen und gewährleistet die Einbindung der Stakeholder. So kann es gelingen, langfristige Veränderungen in der Raiffeisenkasse, bei den Mitgliedern, Kund/innen und in der Gesellschaft auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft zu bewirken.



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 Mittagessen 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	4.2 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Jungen Zugang
-----------------	--



	<p>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	

