

**Projektbericht**  
**Raiffeisenkasse Prad-Taufers**



**GOVERNANCE**

**SOZIALES**

**NACHHALTIGKEIT**

**PROJEKT FOWI UND REGION**



**Aurel Niederegger, Stefano Cocco, Johannes Fabi**

**Betreuer: Felix Warger**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Unser Projektpartner</b> .....	4
<b>Projekt und Zeitplan</b> .....	5
<b>Einleitung</b> .....	6
<b>Theoretische Begriffserklärungen</b> .....	6
Governance .....	6
Soziales .....	7
Nachhaltigkeit .....	7
<b>Analyse</b> .....	7
Fragebogen .....	8
<b>Interviews</b> .....	15
<b>Auswertung</b> .....	22
<b>Interview mit Landesrätin Magdalena</b> .....	26
<b>Fazit und Aussichten</b> .....	32
<b>Quellenverzeichnis</b> .....	34



## Vorwort

Wir - Cocco Stefano, Aurel Niederegger und Fabi Johannes - Schüler der Klasse 4B FOWI Mals arbeiten am Projekt Fowi und Region. Bei dem Projekt beteiligten sich drei Unternehmen, wobei bei jedem Projektpartner unterschiedliche Themen im Fokus waren. Wir freuen, dass wir mit unserem Projektpartner - der Raiffeisenkasse Prad-Taufers - zusammenarbeiten durften und bedanken uns gleichzeitig höflichst für die angenehme Zusammenarbeit.

Wir haben die wichtigen Themen Nachhaltigkeit, Governance und Soziales behandelt.

Bei verschiedenen Treffen in der Raiffeisenkasse Prad und im Außensitz Schluderns haben wir gemeinsam mit Herrn Direktor Dr. Platzer Werner, der ESG-Beauftragten Angerer Brigitte, dem Compliance- und Governance-Verantwortlichen Dr. Rainer Arno sowie dem Leiter der Geschäftsstelle Schluderns Dr. Platzer Ulrich spannende Gespräche geführt. Zudem hat uns die Raiffeisenkasse eine Reihe von Unterlagen für die Projektarbeit zur Verfügung gestellt. Des Weiteren haben wir einen Fragebogen für die Mitarbeitenden der Raiffeisenkasse erstellt und ausgewertet.

Zudem hatten wir die Gelegenheit, ein Interview mit der Landesrätin für Europa, Arbeit und Personal - Frau Magdalena Amhof - zu führen. Für diese Möglichkeit möchten wir uns höflich bedanken.

Die gesammelten Informationen wurden anschließend verarbeitet und das Ergebnis mit dem Projektpartner besprochen. Bei der abschließenden Projektpräsentation im Kultursaal in Schluderns wurde das Projekt abschließend Medienvertretern, Eltern, Freunden, Lehrpersonen und nicht zuletzt allen Projektpartnern unserer Schule vorgestellt.

Wir bedanken uns höflichst bei unserem Projektpartner Raiffeisenkasse Prad-Taufers für die angenehme Zusammenarbeit während des Projekts.



## Unser Projektpartner

Die Raiffeisenkasse Prad-Taufers ist eine Genossenschaftsbank mit Sitz in Prad am Stilfserjoch, weitere Geschäftsstellen befinden sich in Schluderns, Stilfs, Glurns, Suldern, Taufers i. M., Laatsch.

Als Genossenschaftsbank bietet die Raiffeisenkasse Prad-Taufers den Mitgliedern eine Reihe von Begünstigungen, wie beispielsweise günstige Angebote für Bankdienstleistungen. Als Arbeitgeber versucht die Raiffeisenkasse Prad-Taufers als moderner, attraktiver und mitarbeiterorientiertes Unternehmen aufzutreten. Zudem ist die Unterstützung des Ehrenamtes und Vereinen ein Anliegen der Raiffeisenkasse Prad-Taufers.

Besonders hervorzuheben, gilt es, dass sich das Unternehmen auch mit den wichtigen Themen Nachhaltigkeit, Soziales und Governance intensiv beschäftigt und diesbezüglich viele Initiativen ergreift und Projekte unterstützt.

Südtirolweit zählen die Raiffeisenkassen über 61.000 Mitglieder, davon sind in der Raiffeisenkasse Prad-Taufers aktuell 3260 Mitglieder angesiedelt.



## Projekt und Zeitplan

<b>22.01</b>	<b>Beginn mit Zuteilung der Gruppe</b>
<b>29.01-02.02</b>	<b>Vorbereitung für das erste Treffen bei der Raiffeisenkasse Prad-Taufers</b>
<b>05.02-09.02</b>	<b>Treffen bei der Raiffeisenkasse in Prad</b>
<b>12.02-16.02</b>	<b>Ideensammlung für einen Fragebogen und Erstellung eines Fragebogens für die Mitarbeiter der Raiffeisenkasse</b>
<b>22.01-05.05</b>	<b>Erstellung eines Projektberichts</b>
<b>26.02-01.03</b>	<b>Auswertung der Mitarbeiterumfrage</b>
<b>04.03-05.03</b>	<b>Zusammenstellen von Fragen für das anstehende Interview</b>
<b>06.03.</b>	<b>Interview mit Ulrich Platzer in der Geschäftsstelle in Schluderns und Brigitte Angerer in der Geschäftsstelle in Prad</b>
<b>11.03-22.03</b>	<b>Auswertung der Interviews</b>
<b>25.03-05.04</b>	<b>Arbeiten am Projektbericht</b>
<b>8.04-12.04</b>	<b>Zusammenfassung der gesammelten Informationen über das Projekt</b>
<b>15.04-19.04</b>	<b>Besprechung mit dem Projektpartner über den Fortschritt</b>
<b>24.04</b>	<b>Interview mit Landesrätin Magdalena Amhof</b>
<b>26.04-03.05</b>	<b>Auswertung, Erstellung der PowerPoint und erste Generalprobe für die Vorstellung</b>
<b>08.05</b>	<b>Vorstellung des Projekts</b>



## Einleitung

Nachhaltigkeit, der menschengemachte Klimawandel, soziale Forderungen der Arbeitnehmer an die Arbeitgeber, steigende Governance-Bestimmungen: All dies sind Schlagworte, die vielen von uns bereits im Alltag oder Berufsleben begegnet sind. Zusammen mit der Raiffeisenkasse Prad-Taufers haben wir an einem Projekt gearbeitet, welches genau diese Themen Governance, Soziales und Nachhaltigkeit beinhaltet. Wir haben uns mit den Begriffen Governance, Soziales und Nachhaltigkeit in der Theorie auseinandergesetzt und anschließend gemeinsam mit unserem Projektpartner diese Themen behandelt, besprochen, durch einen Fragebogen, Interviews und Literaturrecherche bearbeitet und abschließend ein Fazit gezogen.

## Theoretische Begriffserklärungen

### Governance

Governance ist ein Begriff, der oft verwendet wird, um die Steuerung und Regelung einer Organisation zu beschreiben. Governance legt fest, wer was wann in einer Organisation machen darf, soll, muss oder kann. Governance kann sich auf verschiedene Bereiche beziehen, wie zum Beispiel Politik, Verwaltung, Wirtschaft oder Gesellschaft. Governance ist wichtig, um eine Organisation effizient, transparent und fair zu führen. Governance hilft auch, die Ziele und Werte einer Organisation zu erreichen und zu bewahren. Governance ist immer abhängig von der Strategie und der Kultur einer Organisation.



## Soziales

Soziales bezieht sich auf alles, was mit Menschen, ihren Beziehungen zueinander und ihrer Gemeinschaft zu tun hat. Es umfasst Themen wie Familie, Freundschaft, Gemeinschaft, Gleichberechtigung, Gesundheit, Bildung und vieles mehr. Kurz gesagt, Soziales beschäftigt sich damit, wie Menschen miteinander interagieren und wie sie sich gegenseitig unterstützen und respektieren können.

## Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet, die Bedürfnisse der heutigen Generation zu erfüllen, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erfüllen. Es geht darum, Ressourcen zu schonen, die Umwelt zu schützen und soziale Gerechtigkeit zu fördern, damit wir eine lebenswerte Zukunft für alle schaffen können.

Diese einleitenden theoretischen Auseinandersetzungen haben unsere weiteren Ideen im Laufe der Projektarbeit beeinflusst. Diese werden wir im folgenden Analyseteil genauer aufzeigen und untersuchen.

## Analyse

Im Analyseteil haben wir uns mit unseren drei Hauptthemen intensiv auseinandergesetzt. Unter Anwendung verschiedener Methoden haben wir dabei die Mitarbeitenden der Raiffeisenkasse Prad-Taufers befragt, Interviews geführt und die uns zur Verfügung gestellten Unterlagen analysiert.



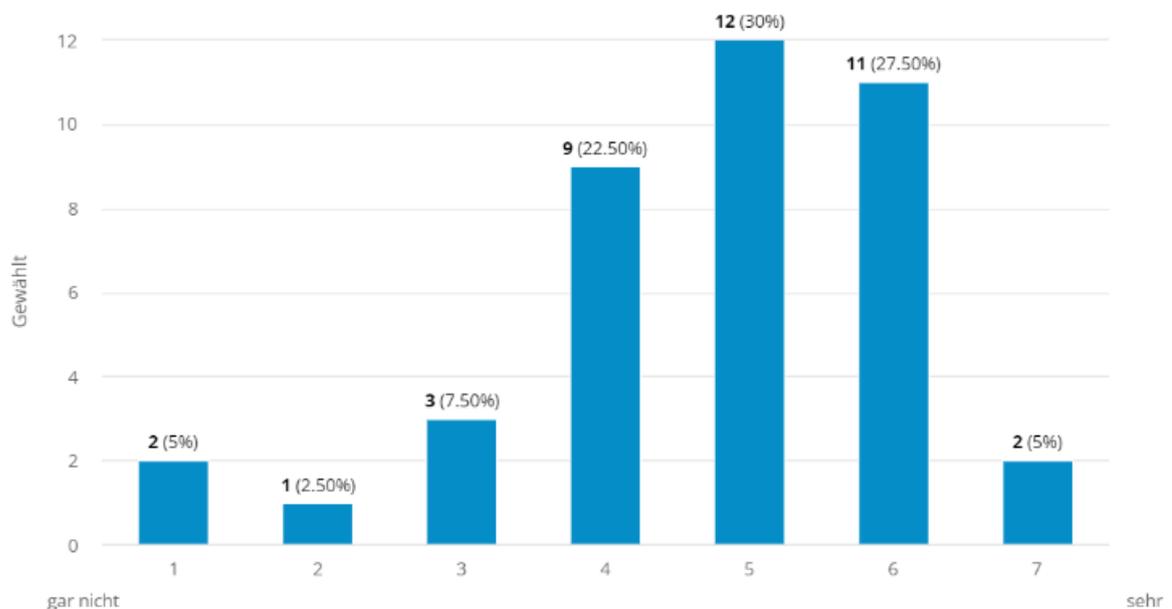
## Fragebogen

Die Mitarbeiter/innen sind ein wichtiger Stützpunkt eines jeden Unternehmens. Aus diesem Grund haben wir ein Mitarbeiter/innen - Befragung durchgeführt, um herauszufinden, wie sehr sich sie Mitarbeiter/innen einerseits mit dem Unternehmen identifizieren, aber auch um andererseits herauszufinden, wie sehr sich die Mitarbeiter/innen mit den Themen Nachhaltigkeit, Soziales und Governance beschäftigen, vertraut sind und sich identifizieren können.

Teilnehmende 40 Mitarbeiter/innen der Raiffeisenkasse Prad-Taufers - An dieser Stelle bedanken wir uns höflichst bei allen Teilnehmenden für die Beantwortung unseres Fragebogens.

### Soziales: Fühlen Sie sich in unserem Unternehmen sozial unterstützt?

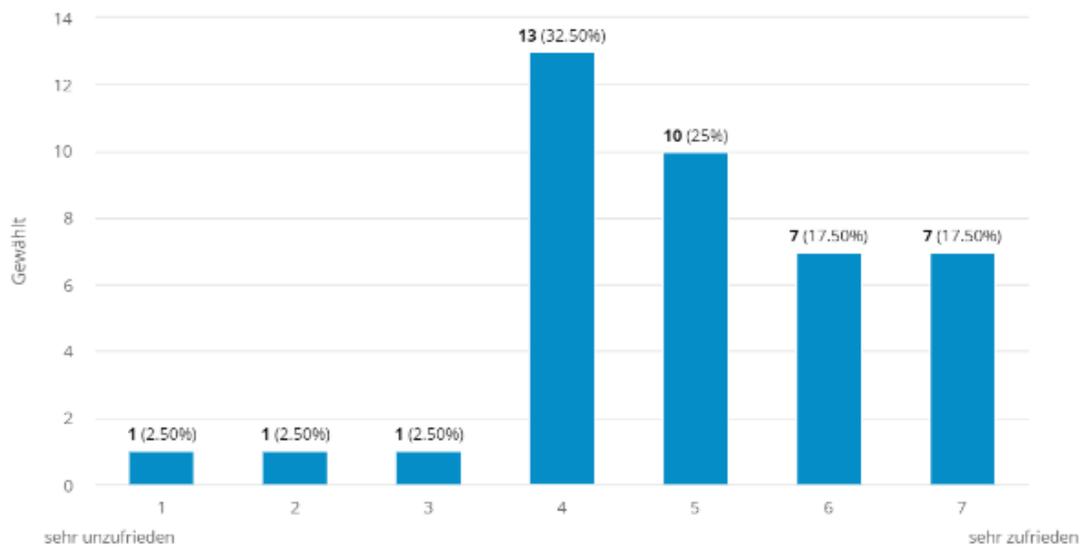
Anzahl Antworten: 40





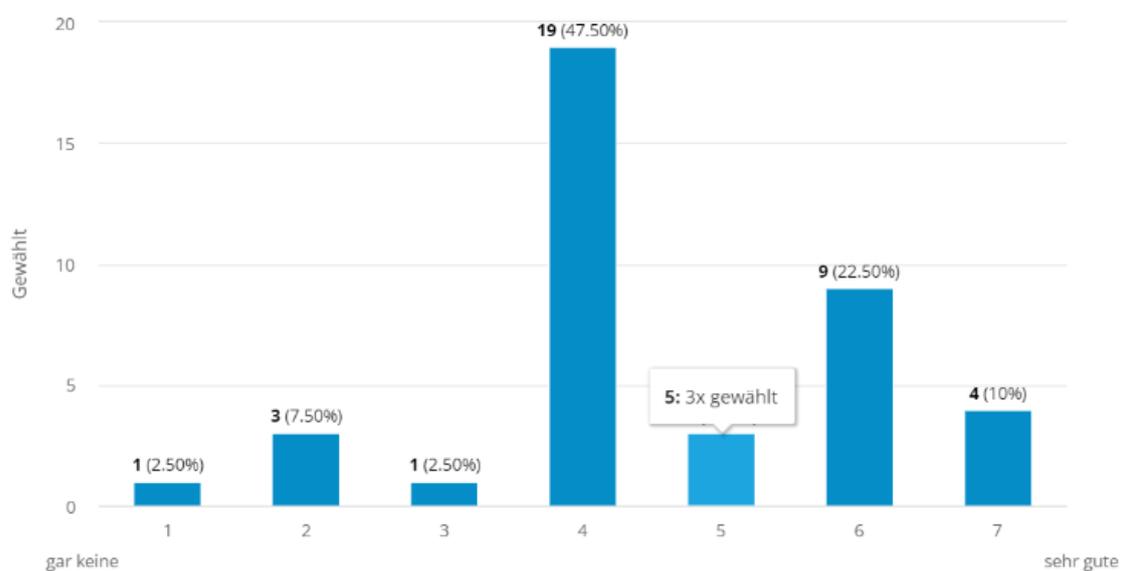
### Soziales: Wie zufrieden sind Sie mit ihren persönlichen und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten?

Anzahl Antworten: 40



### Soziales: Bietet Ihr Arbeitgeber eine ausreichende Unterstützung für die Work-Life-Balance (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle)?

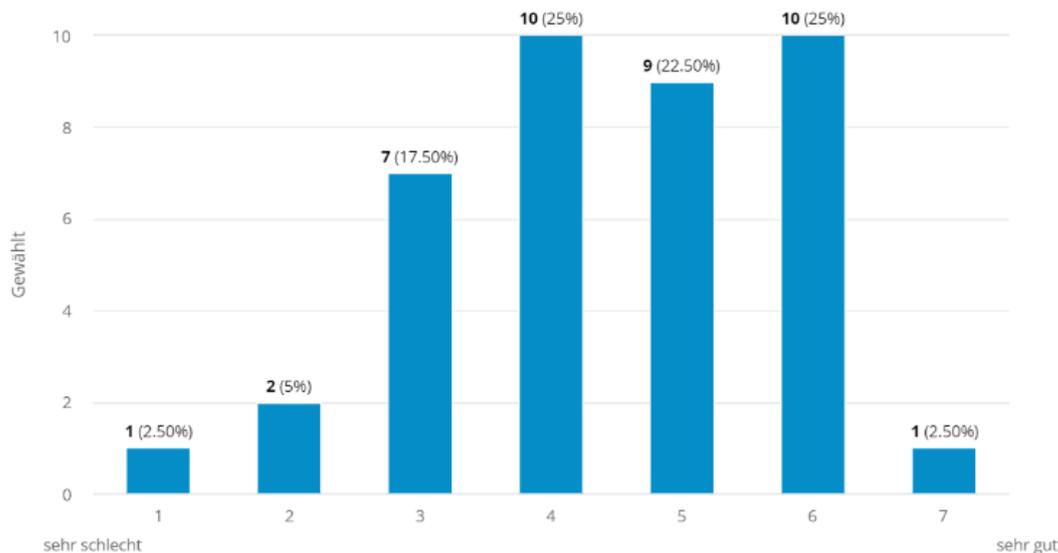
Anzahl Antworten: 40





## Soziales: Wie bewerten Sie das allgemeine Betriebsklima und die Teamarbeit?

Anzahl Antworten: 40



Die ersten vier Fragen des Fragebogens betreffen das Thema Soziales. Dabei lassen sich einige wichtige Erkenntnisse ziehen:

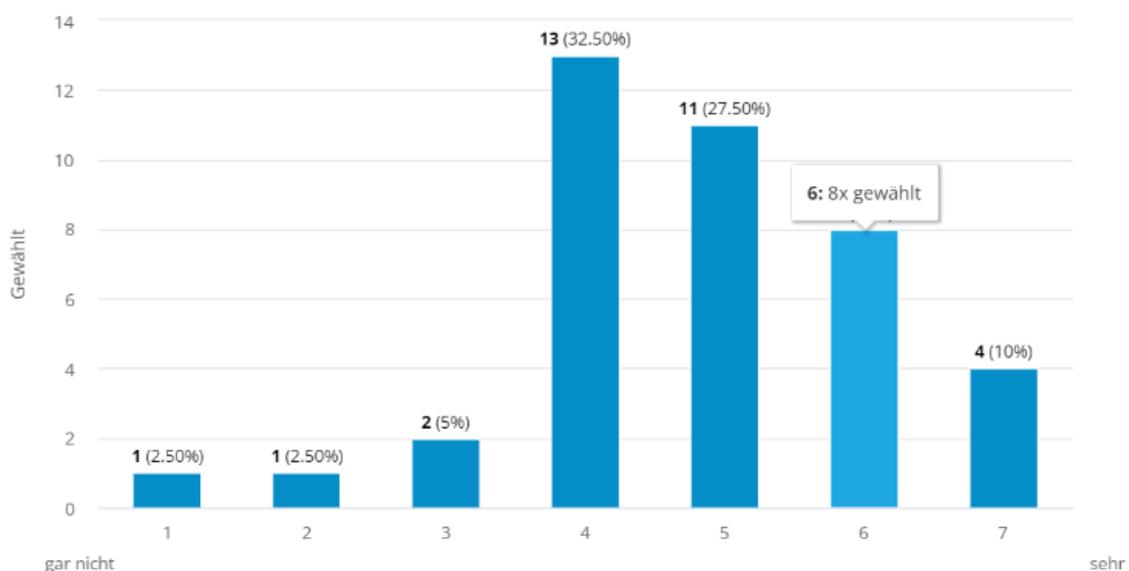
- Mitarbeiter/innen fühlen sich gut sozial unterstützt -> Die Mitarbeiter/innen genießen eine Reihe von Benefits, wie beispielsweise Begünstigungen bei Versicherungen o. ä., die sicherlich positiv zu diesem Gefühl der sozialen Unterstützung beitragen.
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten werden durchwegs als positiv eingeschätzt -> Die stetige Fortbildung von Mitarbeiter/innen ist einerseits wichtig, um den Kund/innen zufriedenstellende Dienstleistungen bieten zu können. Andererseits werden Mitarbeiter/innen gut auf ihre Tätigkeit vorbereitet, eingelernt und ihnen werden Aufstiegsmöglichkeiten geboten. Es kann zudem noch hinzugefügt werden, dass Mitarbeiter/innen bezahlte und unbezahlte Freistunden für Studienzwecke nutzen können.



- Zufriedenstellendes Ergebnis Work-Life-Balance -> Die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf ist für viele Arbeitnehmer/innen von großer Bedeutung. Hier versucht die Raiffeisenkasse Prad-Taufers als Arbeitgeber mit Teilzeitverträgen und Gleitzeit entsprechende positive Maßnahmen zu setzen. Dazu gilt es aber auch zu erwähnen, dass z. B. bei Bankschaltern die Öffnungszeiten einzuhalten sind.
- Positives Betriebsklima -> Mit dem Betriebsklima sind die meisten Mitarbeiter/innen zufrieden. Dies variiert oftmals, grundsätzlich ist man aber damit zufrieden. Beispielsweise beträgt das durchschnittliche Dienstalder 15 Jahre, wobei dies auch darauf zurückzuführen ist, dass kürzlich Mitarbeiter in den Ruhestand getreten sind und gleichzeitig jungen Menschen das Vertrauen geschenkt wird, in der Raiffeisenkasse Prad-Taufers zu arbeiten.

### Nachhaltigkeit: Wie wichtig ist Ihnen persönlich Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz ?

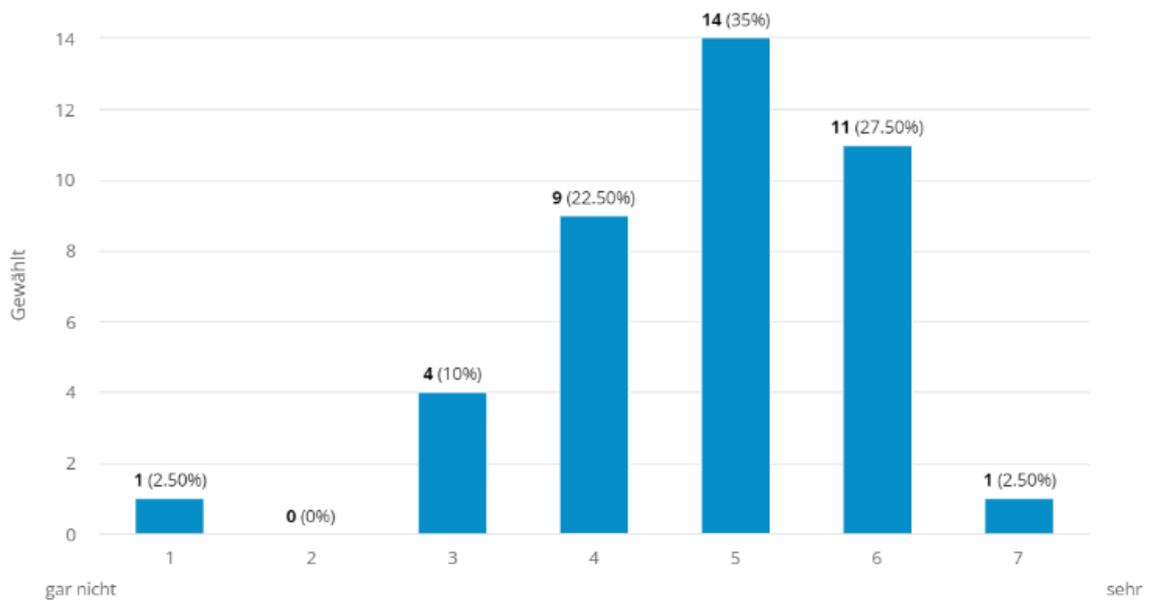
Anzahl Antworten: 40





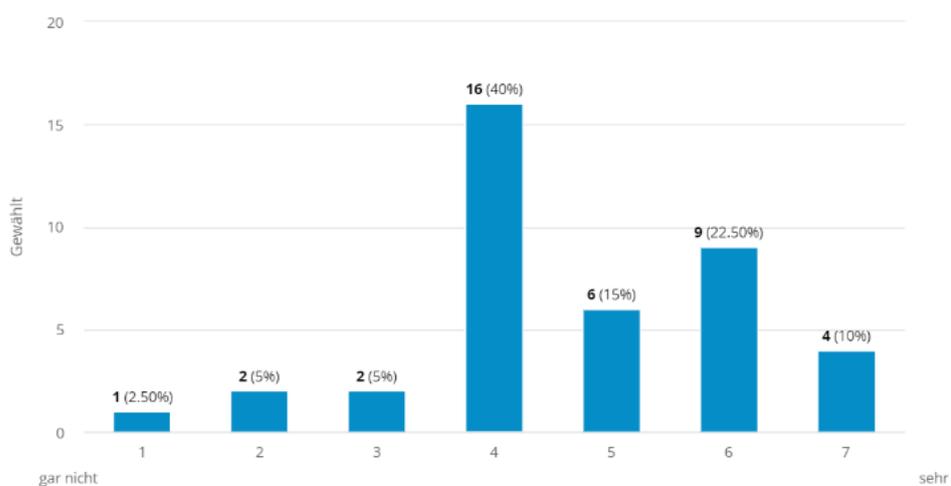
## Nachhaltigkeit: Wie sehr identifizieren Sie sich mit den Nachhaltigkeitszielen Ihres Unternehmens?

Anzahl Antworten: 40



## Nachhaltigkeit: Sind Sie der Meinung, dass die Nachhaltigkeitsziele Ihres Unternehmens ausreichend sind?

Anzahl Antworten: 40



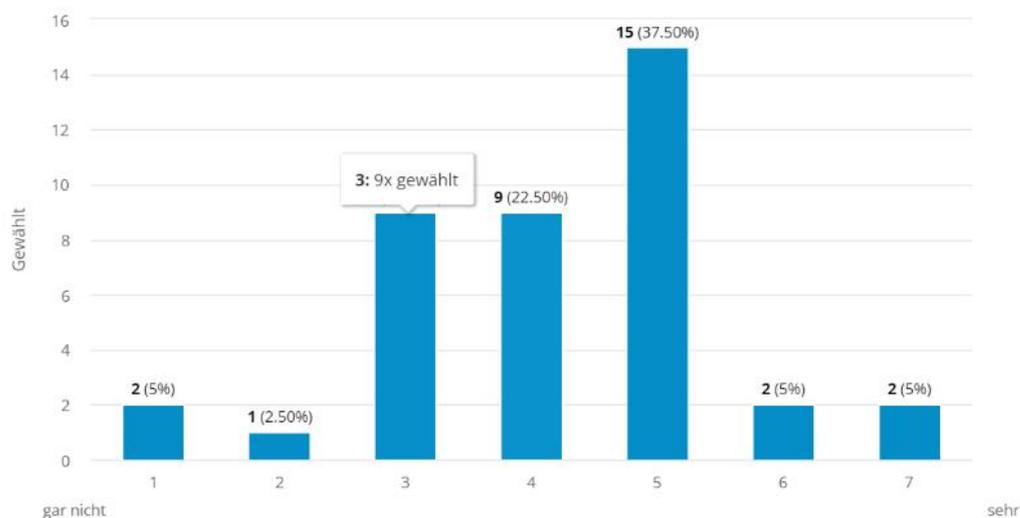
Im Mittelteil der Befragung stand das Thema Nachhaltigkeit im Mittelpunkt:



- Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz ist wichtig -> Der Großteil der Befragten gab an, dass die Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz eine durchschnittlich wichtige Rolle für sie persönlich einnimmt, für einen Teil der Mitarbeiter ist dies sogar sehr wichtig.
- Mitarbeiter identifizieren sich mit den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens -> Dieses Ergebnis fällt sehr positiv aus, denn mit einer enormen Mehrheit identifizieren sich die Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens und tragen diese mit und vertreten diese nach außen.
- Nachhaltigkeitsziele reichen aus -> Bei diesem Punkt hat der Großteil neutral abgestimmt. Man geht hier davon aus, dass das Unternehmen wichtige Maßnahmen zur Nachhaltigkeit setzt, jedoch grundsätzlich ist ein „Mehr“ an Nachhaltigkeit immer möglich. Es gilt jedoch anzumerken, dass diese Nachhaltigkeitsziele aus eigener Überzeugung ins Leben gerufen werden, ohne dass es eine gesetzliche Verpflichtung dafür gibt.

#### Governance: Wie sehr sind Sie mit den Unternehmensrichtlinien bezüglich Governance vertraut?

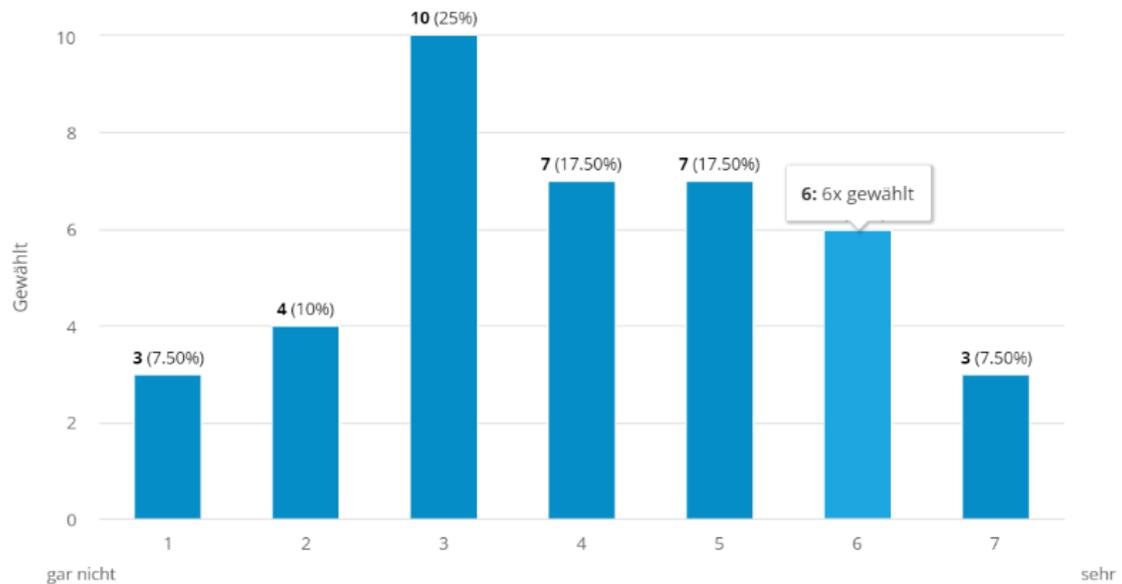
Anzahl Antworten: 40





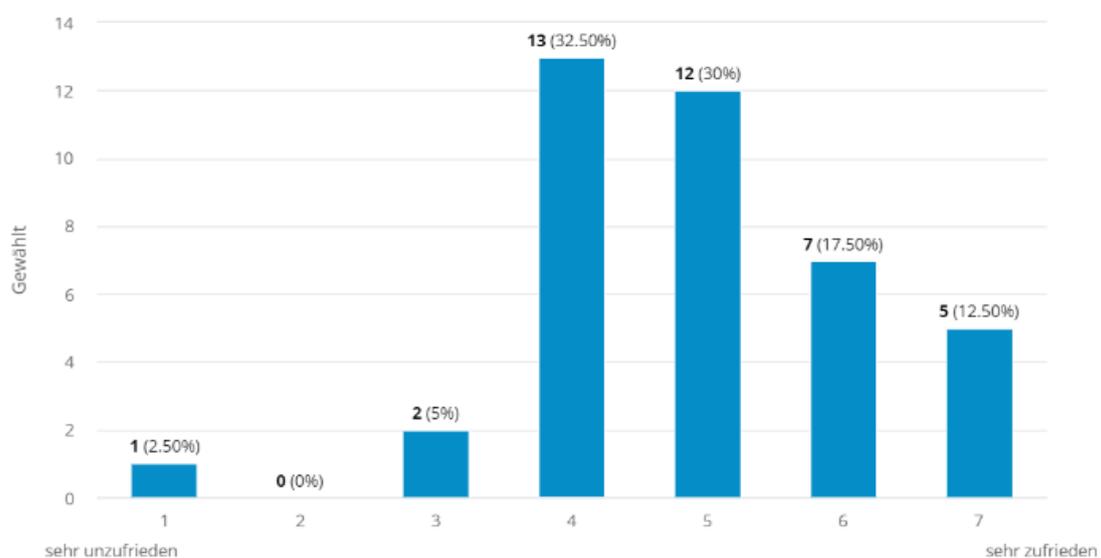
## Governance: Wie sehr fühlen Sie sich in Entscheidungsprozesse einbezogen und fair behandelt?

Anzahl Antworten: 40



## Governance: Wie zufrieden sind Sie mit dem Risikomanagement im Allgemeinen?

Anzahl Antworten: 40





Im Schlussteil der Umfrage wurden noch Fragen zum Thema Governance gestellt:

- Neutrales Abstimmungsverhalten bei der Frage, wie sehr die Mitarbeiter bezüglich der Governance des Unternehmens vertraut sind.
- Durchschnittlich fühlen sich die Mitarbeiter - bis auf einige wenige Extremwerte in beide Richtungen - in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen.
- Positive Aufnahme des Risikomanagements -> Der Großteil steht dem Risikomanagement positiv gegenüber. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter positiv ihrem Arbeitgeber gegenüber stehen und Vertrauen in diesen heiklen Prozess des Risikomanagements haben.

## Interviews

Interview am 06.03.2024 in der Raiffeisenkasse Schluderns mit dem Leiter der Geschäftsstelle Schluderns Ulrich Platzer.

### **Wie wichtig ist Ihnen persönlich Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz?**

Ulrich Platzer: Ja da muss ich aber ein bisschen ausschweifen. Es ist so, dass ich persönlich mich schon seit Jahren mit diesem Bereich auseinandersetze. Ich bin auch im Aufsichtsrat der Bürgergenossenschaft Obervinschgau, wo dieses Thema gang und gebe ist. Wo wir im Nachhaltigkeitsbereich im Umkreis Nahversorgung (vom Produzenten zum Endverbraucher) tätig sind. Das ist ein Thema, mit dem wir uns dort immer befassen und natürlich ist es auch so, dass es vorschriftsmäßig, also gesetzlich vorgeschrieben ist, dass eben die Banken jetzt auch im Bereich Nachhaltigkeit tätig werden und mir ist das auch ein Anliegen. Wir haben auch eine eigene Gruppe bei uns in der Raiffeisenkasse, die Nachhaltigkeitsgruppe. Dort sind mehrere Mitarbeiter dabei und auch ein Verwaltungsratsmitglied. Die erarbeiteten Themen, z. B. wie kann man nachhaltiger im Bankensektor sein. Also mir persönlich ist das ein sehr wichtiges Anliegen. Dass man das auch im Bankenbereich vorantreibt und auch umsetzt. Natürlich ist man da auch erst in vielen Bereichen am Anfang, da versucht man jetzt einfach in alle Richtungen aktiv zu sein, sei es E-Mobilität, im Papierverbrauch und so weiter. Wir haben jetzt auch mittlerweile Projekte gestartet mit der Forstwirtschaft (Aufforstung) usw., wo wir freiwillige Einsätze machen. Wo aber auch die Bank Zahlungen macht und Beiträge gibt. Wo die Aufforstung bezahlt wird und wir zusätzlich noch die freiwillige Leistung leisten. Das sind einige Tätigkeiten, welche wir jetzt angefangen haben, die jetzt aber auch umgesetzt werden. Das sind so einige Themen, die mir sehr wichtig sind, dass sie im Betrieb umgesetzt werden.



## **Was könnten noch für zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden?**

Zusätzlich, das heißt man muss auch zurückgehen in unsere Direktion. Das bedeutet bei der Raiffeisenkasse Prad Taufers einen Führungskreis von 6 Personen, dort ist die Direktion plus 4 Führungskräfte und dort sind wir ständig im Austausch. Wie können wir wo Verbesserungen machen wo können wir weitermachen. Einige Themen sind jetzt auch z. B., dass wir uns überlegen, da wir 7 Filialen haben und dort Mitarbeiter sind, die weiter weg wohnen und oft z. B. in ein anderes Dorf fahren müssen. Und da die Mobilität in Südtirol nicht viel verwendet wird, weil es oft nicht möglich ist, wird viel zu viel privat allein herumgefahren und dort sind wir gerade dabei. Wenn z. B. jemand von Burgeis nach Prad arbeiten muss. Dann haben wir gesagt, wenn die Möglichkeit besteht, dass die eventuell in Glurns oder Laatsch arbeiten, dann ist schon mal der Arbeitsweg verkürzt oder man bildet Fahrgemeinschaften oder die Nutzung unserer E-Mobilität. Wir haben 3 Autos, die sind vollelektrisch, dass man auch die ein bisschen mehr benutzt. Was wir auch noch angedacht haben, sind E-Bikes zur Verfügung zu stellen für unsere Mitarbeiter, die in der Nähe der Filiale wohnen. Was wir uns auch noch gedacht haben, ist, dass wir am Mittag nicht immer nach Hause fahren. Sondern wir haben eine kleine Küche eingerichtet, mit Kochmöglichkeiten wie Backrohr und Mikrowelle usw. Und dadurch kann direkt in der Filiale gekocht werden und man muss nicht nach Hause fahren. Zudem haben wir Kugelschreiber, die eigentlich Plastik sind (also Müll) und Plastik ist generell ein Thema, was uns Zukunft noch den Kopf zerbrechen wird. Und das versuchen wir in Zukunft, diese Stifte aus nachhaltigem Material herzustellen, sei es mit Karton oder mit recyclebaren Materialien, dass wir nur noch Sachen aus diesen Materialien bestellen.

**Da sieht man, da sind schon viele Maßnahmen umgesetzt worden und damit ist eigentlich unsere nächste Frage auch schon beantwortet, es ist ein bisschen schwieriger in einem Außensitz diese Ziele auch umzusetzen. Aber da hingegen seid ihr schon gut aktiv, diese Sache anzugehen.**

Wir probieren, weil eben diese Nachhaltigkeitsgruppe sehr aktiv ist, weil es ihnen privat und persönlich auch sehr wichtig ist. Es ist so: anfangen muss es immer in den Köpfen, weil ein Betrieb kann die Rahmenbedingungen geben, wo sich die Mitarbeiter danach dranhalten müssen, doch dieses Müssen ist immer so eine Sache denn, wenn es bei euch heißen würde, ihr müsst eine Woche auf die Handys verzichten, dann fängt es schon an, aber wenn es in euren Köpfen selbst drin ist, Nachhaltigkeit ist wichtig, auf das Handy verzichten für eine Woche ist wichtig, wenn das in einem Kopf drin ist, dann tut man das auch, aber wenn es einem empfohlen oder durch das Gesetz vorgeschrieben ist, ist es immer schwierig. Und so ist es auch bei der Nachhaltigkeit: es muss in den Köpfen sein, denn ich sag immer so, wen ich jetzt heute hergehe und ich bin ein Verfechter der Nachhaltigkeit im Betrieb und verlang vom Betrieb und Unternehmen: Du musst schauen, dass es so nachhaltig wie möglich ist. Und den Tag darauf fliege ich dann einfach einmal ein Wochenende nach England mit dem Flieger und sag, das ist meine Freizeit, das interessiert mich nicht, was der Betrieb macht, dann stimmt das nicht zusammen. Also es muss auch in den Köpfen reifen.

**Nun kommen wir zum Thema Soziales. Wie versuchen Sie als Leiter des Außensitzes die sozialen Leitlinien umzusetzen?**



Es ist so, dass wir versuchen, immer im Bereich des Möglichen zu bleiben. Ist die Frage auf den Betrieb gemeint oder außerhalb des Betriebs?

### **Im Betrieb.**

Weil nach außen hin sind wir durch unser Sponsoring, wir unterstützen ja jeden Verein. Im Betrieb ist es im Rahmen des Möglichen, wir versuchen einfach den Mitarbeitern so gut wie möglich die Rahmenbedingungen zu geben, sei es mit der Einrichtung, dass der Mitarbeiter einen hellen Arbeitsplatz hat, dass er eine gute Ausstattung von Computer hat mit Bildschirm usw., dass wir auch eine Küche anbieten, wo Pause gemacht werden kann, wo ein sozialer Treffpunkt ist usw. Dann haben wir auch andere Sachen, wie die ganzen Benefits, die wir haben, denn die sind ja von Betrieb zu Betrieb verschieden. Aber da haben wir auch bestimmte Sachen, wie z. B. versicherungstechnisch, wo wir einen eigenen Verein haben, der Voruntersuchungen macht oder Kontrollen, wo alles drinnen ist, was in diesem sozialen Aspekt hineinfällt. Dann haben wir auch noch einen betriebsinternen Club, wo wir Veranstaltungen haben, und da machen wir Ausflüge miteinander oder Besichtigungen und so weiter. Einfach viele Sachen, wo alle zusammenkommen, damit wir einfach gemeinsame Unternehmungen machen können, wo man sich besser kennenlernt auch mal privat und nicht nur immer beruflich.

### **Anschließend noch eine Frage zu Governance and Compliance. Haben Sie als Leiter des Außensitz Schluderns damit zu tun, wenn ja, inwiefern?**

Also das ist ein Thema, wo wir nur mitstimmen. Wie ich vorher gesagt habe: Wir haben den Führungskreis. Dort stimmen wir mit, aber hauptsächlich ist das uns schon vorgegeben, sei es durch das Gesetz oder sogar durch die Europäische Union. Dann hat noch jeder Staat seine eigenen Gesetze usw., wie wir auch, z.Bsp. bei der Umsetzung der Gesetze der Banca d'Italia, welche unsere Aufsichtsbehörde ist und das oberste Kontrollorgan. Und die sagen uns natürlich was zu tun ist. Das eigentlich das ist, wo ich sage, das ist ein Ding, wo alle von oben her die gesetzlichen Rahmenbedingungen gegeben werden, und wir müssen schauen es umzusetzen, hier ist einfach wenig Spielraum.

**Wir bedanken uns für ihre Zeit und den reichlichen Informationen, die sie uns gegeben haben.**





Interview am 06.03.2024 in der Raiffeisenkasse Prad mit der ESG-Beauftragten Brigitte Angerer.

**Wie sieht ihr Aufgabenbereich als ESG-Beauftragte aus und was kann man sich darunter vorstellen?**

Wir mussten einen Drei-Jahre-Maßnahmenplan erstellen, wobei wir die Vorlage vom Raiffeisenverband erhalten haben. Hierbei müssen wir mehrere Aufgaben in den nächsten Jahren erfüllen und ich muss jährlich kontrollieren, welche Ziele erreicht worden sind. Zudem haben wir in der Raiffeisenkasse ein Nachhaltigkeitsteam erstellt, und wir haben bei allen Mitarbeitern/Innen Ideen gesammelt und können jetzt einige Projekte laufend umsetzen.

**Arbeiten Sie regelmäßig an Weiterentwicklungen in diesem Bereich?**

Wir treffen uns als Nachhaltigkeitsteam ein paar Mal im Jahr, wo wir die verschiedenen Aktionen laufend angehen, z. B. momentan haben wir Angebote für Geschirr eingeholt für die Vereine, welches die Vereine zurzeit anschauen. Das muss dann anschließend noch von den Verwaltungsräten genehmigt und bestellt werden. Das Geschirr kann dann von den Vereinen für Feste oder Veranstaltungen ausgeliehen werden. Im Mai haben wir dann ein Projekt mit dem Forstamt, wo wir an einem Samstagvormittag zusammen Bäume setzen, zudem finanziert die Raiffeisenkasse die Arbeit der Förster mit. Das ist eines der folgenden Projekte, welches umgesetzt wird.

**Also übernehmen Sie sozusagen die Planung und Organisation dafür?**

Genau, wir entscheiden im Team was wir machen und ich organisiere dann eigentlich das meiste, was zu machen ist.

**Wie ist es dazugekommen, dass Sie als ESG-Beauftragte ernannt wurden?**

Wir hatten einmal einen Mitarbeiterabend, wo Frau Nicolussi-Leck von der Raiffeisen Landesbank gekommen ist und erzählt hat, was sie bisher für die Nachhaltigkeit gemacht haben, weil sie in diesem Gebiet schon etwas früher als wir gestartet sind. Mich hat dies angesprochen, da es mich privat auch interessiert, Nachhaltigkeit ist mir persönlich sehr wichtig. Dann habe ich in der nächsten Woche den Direktor gefragt, ob sich hier schon jemand gemeldet hat und als er mit Nein antwortete, habe ich mich dafür bereiterklärt, das zu machen, weil es mich einfach auch selbst interessiert.

**Also identifizieren Sie sich auch privat mit diesem Thema. Auch Ihr Kollege Platzer im Außensitz Schluderns hat gesagt, dass dies natürlich sehr wichtig ist und dass ein Betrieb einem nicht aufzwingen kann, die Umsetzungen in den Bereichen Soziales oder Nachhaltigkeit umzusetzen, sondern dass sich hier jeder Mitarbeiter/In selbst damit auseinandersetzen muss.**

Genau, weil mir auch wichtig gewesen ist, dass ich hier mithelfen kann und dass wir in der Bank etwas tun. Wir haben schon vieles umgesetzt z. B. Recycling, Papier in Toiletten zum Abtrocknen oder Bioseife zu verwenden. Das sind so einfache Sachen, die wir bereits umgesetzt haben. Zudem haben wir jetzt auch einen Mobilitätsplan, den wir jährlich umsetzen, wo der Verwaltungsrat gesagt hat, dass ihm das wichtig ist und dass wir damit auch heuer schon starten. Da es bei uns relativ schwierig ist mit



öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu kommen, hatten wir die Idee, dass Mitarbeiter, die sonst mittags nachhause fahren in Zukunft in der Filiale bleiben und dort essen. Dann haben wir da ja auch die Umfrage mit den Mitarbeitern/Innen gemacht und haben jetzt in den Filialen, wo Interessierte sind, Backöfen bestellt, damit sie das Essen von zu Hause mitnehmen können und in der Filiale zu Mittag essen können. Mir ist es eben auch wichtig, dass wir das umsetzen können und auch etwas dazu beitragen können.

**Man sieht das ist ein großer Bereich, der das alles umfassen kann und es kommen sicher immer wieder neue Ideen auf.**

**Und die letzte Frage ist, was sind Ihre Ziele in diesem Bereich?**

Ja, die Ziele sind, dass wir Ideen umsetzen, welche die Mitarbeiter nutzen und Freude daran haben mitzuwirken, wie beispielsweise die Aktion mit dem Forstamt, wo sich auch schon 15-20 Mitarbeiter gemeldet haben, damit wir auch sehen, dass den Mitarbeitern/Innen unsere Ideen auch interessieren. Auch wenn man nie alle ansprechen kann. Zudem haben wir jetzt auch das „Biokistl“ bestellt als Pause, wo wir biologisches Obst und Studentenfutter geliefert bekommen. Man merkt, dass viele Freude damit haben und diese Aktion gut bei den Mitarbeitern ankommt. Als Frau Nicolussi-Leck bei uns war, hat sie auch erste Projekte zum Thema Nachhaltigkeit vorgestellt, wie beispielsweise die Unterstützung der Mitarbeiter, die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen. Natürlich fühlen sich dann jene, die nicht mit den Öffis kommen, benachteiligt, deshalb wurden dann auch Projekte geplant, die für alle Mitarbeiter vorteilhaft sind.

**Das heißt, es braucht von eurer Seite ein paar innovative Lösungen, in dem Moment, wenn es so wie bei uns hier in der Peripherie nicht so einfach umzusetzen ist.**

Ja genau, am Anfang haben wir uns auch beim Mobilitätsplan gedacht, was wir jetzt hier machen, aber bis zum Schluss sind einige Ideen gekommen, z. B. haben wir mehr Telearbeit angeboten, was von den Mitarbeitern genutzt wird, also dass sie ein bis zwei Mal die Woche Telearbeit machen und somit auch wieder Kilometer sparen oder die Idee wäre auch, dass man, wenn man in Glurns wohnt und in Prad arbeitet, einmal die Woche in der Filiale arbeitet anstatt herzufahren, das müssen wir jetzt noch schauen wo das machbar ist, bei welcher Arbeit und weil auch nicht jeder perfektes Internet zuhause hat. Dann ist Telearbeit natürlich nicht möglich. Ich merke schon, dass dieses Thema mittlerweile viele Mitarbeiter interessiert und auch versuchen, selbst einige Ideen einzubringen und ich glaube schon, dass wir in dieser Hinsicht etwas bewirken können.

**Man sieht, dass es auch bei den Mitarbeitern gut ankommt. Sie haben vorher schon die Vereine angesprochen, neben mir sitzen alles Fußballer, wie wir bereits geredet haben. Könnten Sie uns Infos geben, wie das in Zukunft ausschauen könnte mit der Nachhaltigkeit bzw. wie ihr die Vereine unterstützt. Wie bei dem Vortrag, als ich persönlich auch anwesend war, wo dieses Thema bereits ein bisschen angesprochen und erklärt wurde. Also wie ihr euch das vorstellt.**



Genau, also wir haben jetzt die Informationen auf die Homepage geladen, das heißt, dass wir für Veranstaltungen sogenannte Anforderungslisten erstellt haben, wo wir einige Sachen aufgelistet, haben z. B. bei der Liste von den Green Events haben wir ein paar Sachen herausgesucht, wo wir auch im Vorfeld schon mit Vereinsvertretern geredet haben, wo wir gesehen haben, was auch umsetzbar ist und kein Riesenaufwand ist. Zudem sollten Müllkübel aufgestellt werden für die Mitarbeiter und auch für die Gäste, dass einfach eine Mülltrennung ermöglicht wird. Vielleicht auch, dass saubere Kartone und Papiere von schmutzigen unterschieden werden können, weil wenn der Karton vom Senf z. B. nicht mehr zum Altpapier gegeben werden kann, muss er in den Restmüll entsorgt werden. Oder, dass man einfach auch die Einladungen digital verschickt und nur Plakate gedruckt werden, wenn es unbedingt sein muss und wenn dann auf Ökopapier. Zudem könnte man auch kleinere Portionen anbieten für Kinder oder ältere Leute, dadurch wird vermieden, dass Essensreste weggeworfen werden. Auf dieser Checkliste sind mehrere Punkte, diese Checkliste kann man dann einfach ausfüllen und mit Foto dokumentieren und dann per E-Mail uns schicken und dann bekommt der Verein nochmal eine zusätzliche Unterstützung. Bei diesen Vereinen mit Sponsoringvertrag, was bei den meisten Sportvereinen ist, sammeln wir die Unterlagen und dann bekommen sie eventuell das nächste Jahr einen höheren Sponsoringvertrag, was bei den meisten Sportvereinen sowieso ist.

**Ja genau, das ist ja auch positiv, dass für die Vereine Bürokratie wegfällt.**

Genau das heißt, der Verein kann uns dies nur per E-Mail schicken, weil wir wollen ja nicht, dass zu viel gedruckt wird. Und die Vereine, die keinen Sponsoringvertrag haben bekommen den Beitrag dann nach der Veranstaltung. Die Beträge sind natürlich noch nicht festgesetzt, da wir erst damit gestartet sind, weil es schwierig zu sagen ist bei diesem Fest bekommt ihr so und so viel, weil das dann vom Verwaltungsrat entschieden wird. Aber wir haben hier gesehen, dass wir hier viel bewirken können, weil man auf den Festen oft sieht, dass viel Plastik verwendet wird und ich glaube, wenn da die Bank Unterstützung bietet, macht sich auch der Verein vielleicht einen größeren Aufwand und bekommt dann eine zusätzliche Unterstützung.

**Ganz genau, ich glaube das ist ganz ein wichtiger Punkt, dass ihr da aktiv seid und einen Anstoß gebt mit den von Ihnen erwähnten Green Events, die auch vom Land gefördert werden. Aber es ist einfach ein Riesenaufwand, wenn da die Raiffeisenkasse aktiv wird, ist das sicherlich ein extremer Anstoß für viele hier aktiv zu werden und das ist sicher eine Vorteilfunktion in diesem Moment von uns hier mit den ganzen Veranstaltungen.**

Genau, dass man vielleicht auch sieht, dass es umsetzbar ist und nicht so ein großer Aufwand ist, weil man oft bei den Green Events gar nicht erst anfängt, da man sieht, dass es einfach zu viel ist. Weil wenn etwas umgesetzt wird kann man oft viel damit bewirken vor allem beim Müll, deswegen würden wir auch die Teller einkaufen, weil man die Teller ja auch in Mals leihen kann, dann haben wir uns gedacht, wenn wir das auch in Prad anbieten, müssen die Vereine nicht nach Mals fahren.

**Ganz genau, die Feste finden ja größtenteils im Sommer statt, deshalb braucht's dann viele auf einmal. Und eben wie Sie sagten, dass auch jeder das im Alltag sieht und wenn man sich persönlich ein bisschen damit auseinandersetzt man**



**sieht, dass es eigentlich umsetzbar wäre. Und viel ist sicherlich auch nur Bequemlichkeit, deshalb sind so Denkanstöße extrem wichtig.**

Ja, z. B. auf der Liste ist auch, dass man biologische Abspülmittel verwendet, was natürlich auch teurer ist und die Raiffeisenkasse sie somit unterstützt. Zumindest um die Mehrspesen zu decken.

**Und dass das irgendwann als Normalität gilt, was ein langfristiges Hauptziel wäre.**

**Ja der Herr Platzer, der Leiter der Geschäftsstelle von der Raiffeisenkasse in Schluderns hat auch die Fahrgemeinschaften erwähnt, dass sozusagen Fahrgemeinschaften gebildet werden oder soweit möglich Öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden, weil das auch schon viel ausmachen kann.**

Genau, wir haben in die Dienststeinweisung geschrieben, dass, um zu den Kursen zu gelangen, die E-Autos, die von der Bank zur Verfügung gestellt werden, verwendet werden und dass uns auch der Hausmeister zuerst zeigt, wie man damit fährt usw. Und auch, dass sich die Angestellten so gut es geht zusammenschließen sollen. Natürlich ist das manchmal mit den Arbeitszeiten schwierig, wenn einer länger arbeitet als der andere. Z. B. wenn jemand aus familiären Gründen schnell nach Hause muss und somit nicht immer warten kann. Solange es möglich ist, fahren bereits viele zusammen, auch wenn es oft nur einmal die Woche ist werden Kilometer gespart.

**Sie haben auch die Dienstanweisung angesprochen, was ist damit gemeint?**

Es gibt ja viele Dienstanweisungen z. B. haben wir eine bzgl. Zeiterfassung und Kurse, wie die Abrechnung zu machen ist. Dort haben wir ergänzt, dass so weit wie möglich die E-Autos verwendet werden sollen.

**Genau, das ist sicher auch wichtig, dass diese Ziele auch offen kommuniziert werden, dass jeder Mitarbeiter weiß, was auf ihn zukommt, wenn er in der Raiffeisenkasse arbeitet.**





## Auswertung

Die Auswertung der Interviews hat uns einen großen Einblick in die Tätigkeit der Raiffeisenkasse in den Bereichen Nachhaltigkeit, Soziales und Governance gegeben. Diese werden wir im folgenden Abschnitt genauer betrachten. Uns ist noch aufgefallen, dass die Interviewpartner vor allem persönlich voll hinter diesen Themen stehen und die Ausrichtung des Unternehmens in diesen Bereichen voll mittragen - das finden wir sehr positiv.

Es gilt anzumerken, dass die Banken - so auch die Raiffeisenkasse Prad-Taufers - Vorgaben der Banca d'Italia einzuhalten hat. Diese werden in den folgenden beiden Tabellen dargestellt:

### Aspettative der Banca d'Italia (1/2)

Erwartung	Umfang	Beschreibung
1	Governance	Der Verwaltungsrat nimmt eine aktive strategische und lenkende Rolle bei der Einbeziehung von Klima- und Umweltrisiken in die Unternehmenskultur und –strategie sowie in das Risk Appetite Framework und die Risikolimits der verwalteten Portfolios ein, indem er die wichtigsten Leitlinien / Regelungen sowie die Organisations- und Managementsysteme anpasst; in diesem Sinne genehmigt der Verwaltungsrat einen geeigneten Maßnahmenplan.
2	Geschäftsmodell und -strategie	Bei der Festlegung und Umsetzung der Geschäftsstrategie ermitteln Intermediäre Klima- und Umweltrisiken, die sich auf das Geschäftsumfeld auswirken können, und sind in der Lage, deren Auswirkungen zu verstehen und zu messen, um die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells zu gewährleisten und seine Entwicklungsperspektiven zu steuern.
3	Organisation und Prozesse	Der Verwaltungsrat gestaltet die verschiedenen Maßnahmen in Bezug auf die Organisation und die betrieblichen Abläufe angesichts der Klima- und Umweltrisiken in einer Weise, die mit den Bewertungen ihrer Wesentlichkeit übereinstimmt und in einem angemessenen Verhältnis dazu steht.
4	Risikomanagementsystem	Die Intermediäre erstellen eine Risikoinventur zu Ereignissen ( <i>mappatura degli eventi</i> ), die als Folge von Klima- und Umweltrisiken (physische Risiken und Transitionsrisiken) eintreten könnten, und erweitern das Risikomanagementsystem entsprechend, indem sie die potenziell betroffenen Risiken und die aufsichtsrechtlichen Auswirkungen ermitteln.
5	Datenbanken und Kennzahlen	Die Intermediäre ergreifen Maßnahmen, um eine umfassende, qualitativ hochwertige Datenbank mit Klima- und Umweltrisikoprofilen zu erstellen und sie in ein Informationssystem zu integrieren, das geeignet ist, die Entwicklung von Messgrößen für die Klima- und Umweltrisikobewertung zu unterstützen.
6	Wesentlichkeitsanalyse	Die Intermediäre beziehen Klima- und Umweltrisiken auf der Grundlage angemessener Wesentlichkeitsanalysen in ihre internen Kapitaladäquanz- und Liquiditätsbewertungsverfahren ein, indem sie das Risikolimitsystem ergänzen.



## Aspettative der Banca d'Italia (2/2)

Erwartung	Umfang	Beschreibung
7	Überprüfung und Aktualisierung	In Anbetracht des äußerst dynamischen Charakters der Klimarisiken, erstellen die Intermediäre ein Programm zur Überprüfung und Aktualisierung der Entscheidungen, die in Bezug auf die Methoden und Instrumente zur Bewertung der Klimarisiken getroffen werden, um deren Gültigkeit und Aussagekraft auf Dauer sicherzustellen.
8	Management von Kreditrisiken	Die Intermediäre beziehen Klima- und Umweltrisiken in alle Phasen des Kreditprozesses ein und passen die entsprechenden Strategien und Verfahren im Einklang mit den EBA-Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung (EBA/GL/2020/06) an.
9	Management von Marktrisiken	Die Intermediäre berücksichtigen die möglichen Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken auf die Preisgestaltung von Investitionen in ihre eigenen und von Dritten verwalteten Finanzinstrumente, um das Verlustrisiko zu minimieren
10	Management von operationellen Risiken	Die Intermediäre berücksichtigen die möglichen Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken auf die Geschäftskontinuität sowie auf die Reputations- und Rechtsrisiken.
11	Management des Liquiditätsrisikos	Die Intermediäre beziehen Klima- und Umweltrisiken in die Bewertung und Steuerung des Liquiditätsrisikos ein, indem sie potenzielle Verschlechterungen der Liquiditätsposition aufgrund von Mittelabflüssen und/oder Verringerungen des Betrags der Rücklagen und/oder Änderungen der Liquidität von Finanzinstrumenten schätzen.
12	Offenlegung	Die Intermediäre verfügen über die notwendige Infrastruktur, Daten und Verfahren, um offenzulegen, wie sie Umweltrisikofaktoren in die Geschäftsstrategie, die interne Organisation und die Risikomanagementmechanismen integrieren, einschließlich der Messgrößen, die zur Bewertung von Klimarisiken und Nachhaltigkeitszielen verwendet werden.

Des weiteren werden in der folgenden Grafik der ESG-Faktoren Themenbereiche genannt, die von der Raiffeisenkasse Prad-Taufers behandelt wurden:





Laufend führen die ESG-Verantwortlichen auch eine Übersicht über die bereits umgesetzten Ergebnisse oder Ziele und die zukünftigen Vorhaben. Zu den bereits umgesetzten Ergebnissen zählen folgende:

- Energieeinsparung und nachhaltige Energieressourcen
  - ◆ Energieeinsparung durch natürliches Licht
  - ◆ Optimierung der Klima- und Heizanlage
  - ◆ Dachbegrünung
  - ◆ PV Anlage 45 kW/h
- Bewusste Ressourcennutzung:
  - ◆ Wassertank für Regenwasser zur Bewässerung des Daches
- Soziales und Nachhaltigkeit:
  - ◆ Getränke für MitarbeiterInnen in Pfandflaschen
  - ◆ Unterstützung von Vereinen
  - ◆ Schulprojekte und Sensibilisierung nach außen

Zudem sind viele weitere Initiativen gestartet und in der Umsetzungsphase. Natürlich muss man auch dazusagen, dass es in den Bereichen Nachhaltigkeit kein komplettes Ende gibt, sondern immer wieder neue Ziele gesetzt werden können. Zu den bereits gestarteten Umsetzungen zählen viele Bereiche, unter anderem: Sensibilisierung von erneuerbaren Energiegemeinschaften, nachhaltige Anlagen hervorheben, neue Arbeitszeitmodelle, umweltfreundliches Büromaterial, angekaufte Mikrowellen, damit die Mitarbeiter am Mittag nicht unbedingt nach Hause fahren müssen und in der Filiale essen können und vieles mehr.

Eine aktuelle Initiative betrifft die vielen Vereine. Dabei werden die Bereiche Soziales und Nachhaltigkeit zusammengefasst. Vereine, die nachhaltige Veranstaltungen abhalten, sollen einen Beitrag erhalten. Dafür wurde Anfang diesen Jahres eine Infoveranstaltung organisiert, wo dieses Vorhaben den Vereinsvorständen präsentiert wurde. Wenn z. B. vegetarische Gerichte angeboten werden, kleine und große Portionen, um Lebensmittelabfälle zu vermeiden, Einladungen auf Ökopapier gedruckt werden, Müll getrennt wird, kann man dies dokumentieren als Verein und um einen Beitrag ansuchen. Zudem hat die Raiffeisenkasse Prad-Taufers Geschirr



angekauft. Das können die Vereine leihen, damit nicht immer Wegwerfgeschirr auf den Festen verwendet wird.

Diese Initiative finden wir sehr gut, weil wir alle selbst bei Sportvereinen dabei sind und auch immer auf Festen mithelfen.



Zudem hat die Raiffeisenkasse Prad-Taufers erst kürzlich, vor rund einem Monat, eine Nachhaltigkeitszertifizierung vom Ökoinstitut Südtirol für ihren Nachhaltigkeitsbericht erhalten.





## Interview mit Landesrätin Magdalena Amhof



- Studium der Politikwissenschaft und Geschichte in Innsbruck und Neapel
- leitende Mitarbeiterin in privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen
- 2003-13 Stadträtin in der Gemeinde Brixen
- seit 2013 Abgeordnete im Landtag
- 2013-23 Vorsitzende des I. Gesetzgebungsausschusses im Landtag
- seit 2020 Vorsitzende der SVP-ArbeitnehmerInnen
- 2022-24 Fraktionsvorsitzende
- seit 2024 Landesrätin mit den Zuständigkeiten Europa, Arbeit und Personal

Guten Morgen, wir bedanken uns erstmal für Ihre Zeit und die nette Begrüßung in Ihrem Büro.

\*Betreuer Felix Warger stellt einleitend das Projekt Fowi und Region des OSZ Mals vor, danach starten wir mit den Fragen.

### **Wie sind sie dazu gekommen Landesrätin zu werden?**

Landesrätin zu werden ist eine überraschende Geschichte gewesen, was ich eigentlich nicht geplant und nicht gewollt habe. Ich bin davon ausgegangen, dass ich wieder Fraktionsvorsitzende der Südtiroler Volkspartei werde und habe auch die Gespräche alle in diese Richtung geführt. Dann hat aber eine Kollegin entschieden, nicht Landesrätin werden zu wollen. Dadurch musste ich innerhalb von wenigen Stunden, an einem Nachmittag mich entscheiden müssen, das zu machen. Eigentlich habe ich keine andere Wahl gehabt, ich habe es machen müssen den, sonst wäre es zu Neuwahlen gekommen.

### **Was macht eigentlich die Politik für Nachhaltigkeit im Unternehmen und wie wichtig sehen Sie Ihre Zuständigkeit in diesen Bereich?**

Also wir selbst als Landesverwaltung im Bereich der Nachhaltigkeit wollen das tun, was auch andere Unternehmen tun, wie zum Beispiel E-Bikes zur Verfügung zu stellen. Wir haben erst gestern ein Projekt in der Landesregierung angesehen, wo Rad-



Abstellplätze für E-Bikes unterm Silvius Magnago Platz jetzt realisiert werden. Vor allem für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung damit man einfach garantiert einen guten Abstellplatz hat und Ladestationen für die E-Bikes hat, damit unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den E-Bikes zur Arbeit kommen. Was machen wir als Land? Als Land zahlen wir Pendlerbeiträge aus. Damit auch Menschen, die von weiter herkommen, auf die öffentlichen Verkehrsmittel zurückgreifen und nicht mit dem Auto zur Arbeit fahren. Wenn sie mit den öffentlichen Verkehrsmittel fahren, bekommen sie einen bestimmten Beitrag, das ist aber nicht nur landesbedingt, sondern insgesamt in Südtirol bekommen die Leute diesen Beitrag. Da möchten wir aber auch eine Änderung vornehmen, wir wollen dieses Projekt aktiver gestalten und den Anreiz verstärken, dass die Leute umsteigen auf die öffentlichen Verkehrsmittel. Und da hat das Land in den letzten 10 und 15 Jahren ganz viel gemacht. Also der öffentliche Personenverkehr ist sehr gut ausgebaut worden und jetzt geht es einfach darum, dass die Leute auch die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen. Problem haben wir aber nach wie vor auf der letzten Meile, aber dort könnte uns eben die E-Mobilität helfen. Man könnte die Leute im Ankauf von E-Bikes oder E-Roller unterstützen, damit sie eben diesen letzten Kilometer überwältigen können. Dann gibt es noch großartige Initiativen, die vom Land gefördert werden, wie von dort wo ich herkomme: in Brixen hat die Gemeinde alle 2 Jahre jeweils 200 E-Bikes verliehen. Und dort hat man sich anmelden müssen und man muss eine gewisse Anzahl von Kilometern machen und das Kriterium ist, dass man mit diesen E-Bikes zur Arbeit fährt. Das heißt: ich bekomme es nicht einfach so, sondern ich muss es zum Pendeln zur Arbeit nehmen. Deswegen ist auch eine hohe Kilometeranzahl nötig, um ein solches E-Bike zu bekommen. Wenn ich es bekomme, kriege ich es von der Gemeinde kostenlos für 2 Jahre ausgeliehen. Nach den 2 Jahren wird es wieder ausgeschrieben und dann kann ich es wieder ansuchen und bekomme vielleicht nochmal eins. Das Großartige dabei ist, dass die ganze Wartung auch noch inkludiert ist: bedeutet, wenn bei diesem Rad etwas kaputt geht, wird das alles von der Gemeinde repariert. Das sind solche Initiativen, die ich großartig finde und wo man ganz viel im Bereich Nachhaltigkeit machen kann. Aber das ist ein kleiner Teilbereich. Dann ist aber Nachhaltigkeit noch viel größer zu sehen. Wir haben gestern zum Beispiel in der



Landesregierung diskutiert über Dorfabbau. Da sind hohe CO<sup>2</sup> Emissionen und da haben wir entschieden das wir noch weitere fünf oder sechs Jahre Dorfabbau in Südtirol betrieben werden kann aber dann werden diese Gruben geschlossen, die machen wir zu. Denn dann haben wir genug abgebaut, denn da sind auch solche strategischen Ausrichtungen. Natürlich hängen dort auch Unternehmen mit, denn das sind Unternehmen, die es oft in der Zukunft nicht mehr geben wird, aber das sind Entscheidungen, die man früher oder später treffen muss. Dann haben wir intern in der Landesverwaltung einen Fuhrpark, wo mittlerweile fast alles Hybride angekauft ist, bedeutet alle neuen Autos sind entweder Elektro oder Hybride. Ein Auto fährt sogar mit Wasserstoff. Aber Wasserstoff ist einfach problematisch, weil man ganz Südtirol nur eine Tankstelle hat. Das sind so kleinere Maßnahmen, die wir haben.

### **Wie stehen Sie persönlich zum Thema Nachhaltigkeit?**

Ich denke, dass wir dringend etwas machen müssen. Dass wir Maßnahmen setzen müssen, wie wir den Klimaplan umsetzen, der in der Landesregierung genehmigt worden ist. Und ich denke, dass wir es ja sehen, dass die Klimaerwärmung ein wirkliches Problem ist. Wenn wir den zukünftigen Generationen einen Planeten überlassen wollen, auf dem man noch Leben und Arbeiten kann, dann müssen wir wirklich etwas unternehmen. Dann sage ich aber auch, dass es sozial verträglich sein muss, dass wir die Leute auch mitnehmen können, dass wir es den Leuten so vermitteln, dass sie mitmachen und es nicht von vorneherein ablehnen, weil sie dazu gezwungen werden. Ich kann mich noch daran erinnern an die Dieserverbote in den Städten. Am Anfang war ein riesiger Aufstand, aber wenn man dann den Leuten erklärt hat, warum sie nicht in die Stadt hineinfahren durften, hat man es geschafft, die Leute mitzunehmen. Dann sage ich: man kann jetzt Dieserausos verbieten, aber ab dem Jahr so und so sind sie Verboten und wenn man ein neues Auto kauft, dann kauft bitte keinen Diesel, sondern geht auf Hybride oder Elektro. Dass man einfach den Leuten die Möglichkeit gibt umzusteigen, dass man nicht sagt: boom, ab morgen ist nichts mehr. Weil dann geraten viele Personen in finanzielle Schwierigkeiten. Das ist so für mich die soziale Verträglichkeit anhand dieses Beispiels erläutert. Und so sollte man bei anderen Sachen auch tun, wenn ich zum Beispiel weiß: in einem Mehrfamilienhaus muss ich das Dach austauschen, dann kann ich schnell mitdenken, eine Photovoltaik-



oder Solaranlage aufzubauen. Dann kann ich mir einen Plan machen welche, Beiträge es gibt, ob ich mir es überhaupt leisten kann. Aber ich kann nicht alle zwingen und sagen: ab morgen müssen alle eine Wärmepumpe haben, denn das können nicht alle zahlen, vor allem wenn sie erst einen neuen Heizkessel eingebaut haben. Man muss einfach Übergangsbestimmungen schaffen, wo die Leute sich in die Lage versetzen können, irgendwann da hinzukommen, das ist wichtig, und wir müssen einfach etwas machen.

**Welche Unterstützung bietet eigentlich die Politik für die Unternehmen im Thema Personal beziehungsweise welche Möglichkeiten sind aus Ihrer Sicht am effizientesten, um einen Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden? Wie zum Beispiel Benefits usw.**

Es gibt da großartige Benefits von den Unternehmen, die wir auch in der Landesverwaltung haben, sei es auf der Leistung und auch auf die Gesundheit. Wir haben zum Beispiel einen Fond aufgesetzt in der Landesverwaltung (Sani Pro) und den hat inzwischen der LVH auch und da kann ich Gesundheitsleistungen abrechnen. Aber auch Essensbons ist ein toller Benefit.

Und das so ein Benefit, den bereits viele Unternehmen machen, wie beispielsweise eine Firma in Sarntal, die ich besucht habe. Diese Firma hat ca. 80 Mitarbeiter und eine Betriebsmensa, wo jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, in der Mittagspause zu essen. Solche Benefits dienen dazu, Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. Vor allem in diesem Fall, da die Firma ihren Sitz in der Handwerkerzone hat und die Restaurants im Dorf sind, somit kann verhindert werden, dass jeder mit seinem Auto ins Dorf fahren muss und unnötige Kilometer gespart werden können. Dabei habe ich beobachtet, dass so eine Betriebsmensa den Mitarbeitern gefällt und somit auch für das Betriebsklima und Teambuilding vorteilhaft sein kann, weil die Mitarbeiter oftmals nach dem Essen noch zusammen Karten spielten oder sich unterhielten. Dies kann auch durch sogenannte Co-Working-Places beschränkt werden. Dazu haben wir selbst ein gutes Beispiel: Wir haben einen Mitarbeiter aus der Europa-Abteilung, der unter der Woche vier Tage in der Basis in Schlanders arbeitet und somit nur einmal die Woche nach Bozen pendeln muss, weil er aus Martell kommt. Dieser Co-Working-Place wird ihm vom Land finanziert und wir planen mehr davon für unsere Mitarbeiter, die weiter



vom Betrieb entfernt wohnen. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit an, von zu Hause aus zu arbeiten, also das sogenannte Homeoffice.

### **Wie zufrieden sind Sie mit der Nachhaltigkeit in Südtiroler Unternehmen?**

Ich glaube, dass sich in diesem Bereich schon viel verbessert hat und viel dafür getan wurde. Aus meiner Sicht sind manchmal die Unternehmen selbst schneller und besser als öffentliche Verwaltungen, weil sie es teilweise auch gewinnbringend nutzen. Zum Beispiel wenn man schaut, wie viele sich in den letzten Jahren Photovoltaikanlagen einrichten lassen haben. Zudem wird für Betriebsmensen überwiegend regional und biologisch eingekauft, womit sie einerseits die einheimischen Bauern unterstützen und andererseits mit einem guten Vorbild vorangehen.

### **Was könnte in diesem Bereich noch verbessert werden?**

Wir müssen aufpassen, dass wir die Dörfer nicht entmenschlichen. Das ist eine große Gefahr, da alle von den Dörfern in die Stadtzentren ziehen, also das Aufrechterhalten des Lebens in kleineren Kreisen. Deshalb unterstützt und finanziert die Landesregierung kleinere Dorfläden, um die Lebendigkeit der Ortschaften beizubehalten. Bei diesem Thema kommen wir auch wieder zurück zu den Co-Working-Places, weil Mitarbeiter somit nicht in die Stadt ziehen müssen, sondern die Arbeit in ihrem Dorf verrichten können. Man merkt, dass dieses Problem schnell ausarten kann, zum Beispiel wenn Schulen oder Kindergärten geschlossen werden müssen, da kleinere Dörfer nicht genug Unterstützung bekommen. Deshalb werden wir diese Dörfer auch in Zukunft unterstützen. In diesem Fall spielen natürlich auch Unternehmen eine zentrale Rolle, die entsprechende Möglichkeiten für die Mitarbeiter bieten sollten, wie eben Co- oder Homeworking-Places.

### **Zudem würde uns interessieren, ob es von der Politik Vorgaben für den Bereich Nachhaltigkeit oder Soziales für Unternehmen gibt, wenn ja welche?**

Vorgaben für den Bereich Soziales werden zurzeit ausgearbeitet. Dabei geht es um die sogenannte IRAP, eine Wertschöpfungssteuer für die Unternehmen, welche sie bezahlen müssen. Sie gilt in ganz Italien gleich. Wir können sie als Südtiroler Landesregierung für unsere Zuständigkeitsbereiche in gewisser Hinsicht selbst festlegen. Was bedeutet, dass der Staat eine Spannweite vorgibt, innerhalb dieser kann sich das Land bewegen. Wir haben den IRAP-Steuersatz so niedrig wie möglich



gesetzt, um Unternehmen wettbewerbsfähiger zu machen. Als wir diesen Steuersatz wieder angehoben haben, stieg der Druck der Unternehmen, ihn wieder zu senken, also wieder zu einer niedrigeren Besteuerung zurückzukehren. Wir ließen uns darauf ein, allerdings unter einer Bedingung: nämlich, dass die Kollektivverträge für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angepasst werden, um ein gewisses Level zu erreichen. Das heißt sie müssen einen neuen Kollektivvertrag für die Sparte machen. Beispielsweise diskutieren die Unternehmen untereinander über einen neuen Vertrag auf Staatsebene. Eines ihrer Hauptziele ist es damit, ihre Gehälter zu erhöhen. Damit können sie den Kollektivvertrag bei den Mitarbeitern anwenden um eine IRAP Begünstigung zu erlangen. Dies kann über die Bereiche der Verkäufer, der Handwerker aber auch innerhalb des Betriebes getätigt werden. Im Bereich der Nachhaltigkeit haben wir ebenfalls Vorgaben für Unternehmer. Im Bereich der Landwirtschaft haben wir ebenfalls viele Vorgaben, allerdings kann ich mich jetzt nicht an Details erinnern. Wir versuchen in den Bereichen Soziales und Nachhaltigkeit zu arbeiten, um bestmögliche Chancen für Unternehmen zu erzielen. Zudem sind wir im Bereich Soziales zuständig, wir befassen uns also zum Beispiel mit der Regelung für Gleichberechtigung für Frauen in Unternehmen usw.



Das Gespräch mit der Landesrätin war sehr spannend und hat uns einige interessante Punkte mitnehmen lassen. Das Land Südtirol versucht in den Bereichen Soziales als Arbeitgeber ebenfalls attraktiv zu sein. Dabei gibt es das Benefit SaniPro, bei dem Mitarbeitende der öffentlichen Landesverwaltung sanitätsbezogene



Gesundheitsleistungen rückerstattet bekommen können. Ein weiterer Punkt sind vor allem Co-Working-Spaces, bei dem Büros in den peripheren Bezirken geöffnet werden. Somit brauchen die Mitarbeiter nicht täglich nach Bozen pendeln, sondern z. B. auch nur einmal pro Woche (Beispiel Europa-Abteilung: Ein Mitarbeiter aus Martell arbeitet vier Mal die Woche in Schlanders, einmal in Bozen). So soll auch die Peripherie gestärkt werden.

Im Bereich Nachhaltigkeit hat das Land einmal den Klimaplan Südtirol, der viele Punkte zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz enthält. Vor allem im Bereich Mobilität investiert das Land viel Geld, beispielsweise in Hybridbusse, aber auch E-Bikes in Bozen. Zudem wird die Vinschgerbahn bekanntlich elektrifiziert und die Pustertaler Bahnlinie soll in den kommenden Jahren besser an die Hauptverbindungen angeschlossen werden.

Aktiv unterstützten kann die Politik die Unternehmen beispielsweise auch durch die regionale Wertschöpfungssteuer Irap. Diese kann vom Land mitbestimmt werden. So war sie kurze Zeit niedrig, bevor sie im letzten Jahr wieder stark angehoben wurde. In Zukunft - so Landesrätin Amhof - gibt es die Idee, die Irap für Unternehmen zu senken, die neue Kollektivverträge aushandeln und dann höhere Löhne zahlen.

## **Fazit und Aussichten**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bereits einige sehr gute Bemühungen in den Bereichen Klimaschutz gibt.

Die Unterstützung von der Politik für Unternehmen durch eine Senkung der Irap finden wir sehr gut. Wir merken dazu jedoch an, dass bei dieser Regelung darauf geachtet werden soll, dass der bürokratische Aufwand für die Unternehmen nicht zu hoch wird. Diese Irap-Senkung könnte aus unserer Sicht z. B. auch an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft werden. Beispielsweise wenn ein Unternehmen von Ökoinstitut zertifiziert ist, sollte dies ausreichen und ohne eigene Anträge oder ähnliches gelten.

In Hinblick auf die Leistungen der Raiffeisenkasse Prad-Taufers in den Bereichen der ESG wurde, wie im Bereich Auswertung schon beschrieben, schon vieles umgesetzt. Vor allem die Unterstützung von Vereinen ist in unserer Gegend sozial sehr wertvoll.



Die Bereiche ESG werden sicherlich auch in Zukunft eine immer gewichtigere Rolle einnehmen, deshalb ist das Zusammenspiel der Bereiche Nachhaltigkeit, Soziales und Governance sehr wichtig.

Wie eingangs auch erwähnt, haben die Bereiche, allen voran die Nachhaltigkeit, kein Enddatum, sondern können laufend innovativ ausgebaut werden. Dafür haben wir uns einige Punkte überlegt, die mittelfristig angedacht werden könnten:

- nachhaltige Werbegeschenke
- Sensibilisierung ist sehr wichtig, dies weiter ausbauen durch Vorträge, eventuell auch für Privatkunden oder z. B. bei der Genossenschaftsvollversammlung einen Gastvortrag zu diesem Thema organisieren
- stetige Erweiterung von Mitarbeiter-Benefits (z. B. auch jährlich wechselnde, wie z. B. Urlaubsbonus für nachhaltige Reisen, Verleih der angekauften Teller auch an Mitarbeiter für private Feiern)
- Papierverbrauch weiter senken: z. B. auf Bankauszug einen Satz oder ein Logo anfügen - wie bei den E-Mails auch: **Bitte drucken Sie dieses Dokument nicht, wenn**



**es nicht unbedingt notwendig ist**

- Unternehmen mit Zertifizierung des Ökoinsituts z. B. für das Jahr der Zertifizierung die Kontospesen senken
- Bereich Mobilität: Verleih von E-Autos und E-Bikes auch an Kunden. Dafür bräuchte es eventuelle Anfrageformulare, Versicherungsfragen müssten geregelt werden, dann wäre das aus unserer Sicht eine großartige Initiative. Davon könnten auch Privatkunden profitieren.



## Quellenverzeichnis

<https://www.raiffeisen.it/de/prad-taufers.html>

<https://www.cio.de/a/was-versteht-man-unter-governance,3671122>

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-europalexikon/177023/governance/>

<https://www.raiffeisen.it/de/prad-taufers/wir-sind-genossenschaft/gemeinsam-nachhaltig/fuer-unsere-vereine.html>