



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2022

Lokal agieren, global wirken.

Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft

De-Lai-Straße 2,
39100 Bozen

www.raiffeisenkasse.it



**Bozen
Bolzano**

Inhalt

1	Brief an die Mitglieder	5
2	Methodologische Hinweise	7
3	Die Raiffeisenkasse Bozen und die Nachhaltigkeit	9
	Über uns	9
	Unsere Werte	11
	Unternehmensstrategie der Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft.....	11
	Kennzahlen zum 31.12.2022.....	12
	Die Raiffeisenkasse Bozen als Arbeitgeber.....	13
	Unsere strategischen Ziele in Verbindung mit den SDGs	15
	Governance - Struktur und Aufbau	16
	Management und Governance der Nachhaltigkeit.....	17
	Der Nachhaltigkeitsverantwortliche und seine Aufgaben	19
	Das Nachhaltigkeits-Gremium.....	19
	Strategie, Ansätze und Ausrichtung	19
4	Der Weg zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie	21
	Die Systemanalyse	21
	Die Kontext Analyse.....	23
	Die Wesentlichkeit und der Dialog mit den Interessensvertretern	24
	Die Makrokategorien	28
5	Nachhaltiges Finanzwesen	32
	5.1 Ökosoziale Kredite	32
	5.2 Nachhaltige Eigenanlage.....	37
	5.3 Ökosoziale Anlageprodukte.....	40
6	Klimaschutz	46
	6.1 Klimaverantwortliches Unternehmen	46
7	Unsere Mitarbeiter	56
	7.1 Wertschätzung der Mitarbeiter, Aus- und Weiterbildung.....	56
	7.2 Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter	59
8	Nachhaltige Gemeinschaft	65
	8.1 Kultur der Nachhaltigkeit.....	65
	8.2 Nachhaltige Genossenschaft.....	68
9	Übersichtstabelle: Nachhaltigkeitsziele der Raiffeisenkasse Bozen	72
10	Glossar	75
11	GRI Index	77



BRIEF AN DIE MITGLIEDER

1 Brief an die Mitglieder

Im Jahr 2022 hat sich in unserer Raiffeisenkasse einiges getan: Wir haben unser 125jähriges Jubiläum gebührend gefeiert, die Mitglieder haben einige Verwaltungs- und Aufsichtsräte neu gewählt, Erich Innerbichler wurde als Direktor verabschiedet und Günter Mair als sein Nachfolger begrüßt, und unser Ethical Banking hat einen Nachhaltigkeits-Preis gewonnen. Gleichzeitig erlebte (und erlebt) die Welt um uns herum zahlreiche geopolitische und klimatische Krisen.

Diese Situation hat uns dazu veranlasst, die Rolle des Finanzsektors und unsere spezifische Rolle als lokale Bank noch mehr zu hinterfragen. Noch nie zuvor hat der Finanzsektor eine so zentrale Rolle bei der Gestaltung des Übergangs zu einer nachhaltigen Wirtschaft gespielt, und noch nie stand der Finanzsektor so sehr im Mittelpunkt der europäischen Vorschriften zur Nachhaltigkeit.

Wir sind der Meinung, dass es jedem einzelnen Unternehmen obliegt, eine verantwortungsvolle Haltung gegenüber der eigenen Tätigkeit einzunehmen und eine langfristige Perspektive in die Definition einer nachhaltigen Strategie zu integrieren, die auch die Perspektiven der Mitglieder berücksichtigt.

Im Sommer 2022 haben wir uns auf den Weg gemacht, unser Nachhaltigkeitsengagement aktiv auszuweiten und weiterzuentwickeln; Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist nun die Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts der Raiffeisenkasse Bozen.

Dieses Dokument wird unseren Mitgliedern angeboten und soll ein breites Spektrum an Lesern erreichen, mit denen wir im Rahmen unserer Aktivitäten täglich zu tun haben. Es soll einerseits eine Selbstverpflichtung unsererseits sein, „es immer besser zu machen“, und entsteht andererseits aus dem Wunsch, Menschen und Organisationen zu verpflichten, gemeinsam immer ehrgeizigere Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit zu erreichen.

Im Bericht finden Sie mehrere Themen, die wir in dem Bewusstsein ausgewählt haben, dass sie Handlungsfelder darstellen, in denen wir etwas bewirken können und wollen, indem wir uns Ziele setzen und Projekte zur Erreichung dieser Ziele definieren. Wir haben sie in vier Makrobereiche unterteilt:

NACHHALTIGES FINANZWESEN, KLIMASCHUTZ, UNSERE MITARBEITER und NACHHALTIGE GEMEINSCHAFT.

Wir hoffen, dass die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit von immer mehr wirtschaftlichen und anderen Akteuren angenommen wird und dass dieser erste Bericht ein Anreiz für die Bewältigung neuer ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Herausforderungen sein wird, die die Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt des Denkens und Handelns aller stellen.

Ihr Alexander Gasser



Ihr Günter Mair





METHODOLOGISCHE HINWEISE

2 Methodologische Hinweise

Dieses Dokument ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft mit Sitz in Bozen (BZ) (im Folgenden "Raiffeisenkasse Bozen"). Er enthält Informationen über wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte, die für das Verständnis unserer Aktivitäten, Leistungen und Ergebnisse nützlich sind.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde anhand einer Auswahl der von der Global Reporting Initiative (GRI) veröffentlichten „GRI Sustainability Reporting Standards“ erstellt, wie im GRI-Inhaltsindex dieses Dokuments angegeben, gemäß der Berichtsoption „with reference“. Darüber hinaus wurde, soweit möglich, ein sektoraler GRI-Standard verwendet, nämlich das GRI G4 Financial Services Sector Supplement.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Raiffeisenkasse Bozen nicht in den Anwendungsbereich des italienischen Gesetzesdekrets Nr. 254 vom 30. Dezember 2016 fällt, welches in Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU die Verpflichtung zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung vorsieht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird daher auf freiwilliger Basis erstellt und stellt keine nichtfinanzielle Erklärung dar.

Bei den ausgewählten Indikatoren handelt es sich um jene, die in den angenommenen Berichterstattungsstandards vorgesehen sind, also um die SDG-Indikatoren sowie um neue Indikatoren, die wir entwickelt haben. Letztere sind für die untersuchten spezifischen Nachhaltigkeitsbereiche repräsentativ und stehen mit der Tätigkeit der Bank im Einklang.

Der Berichtsumfang der qualitativen und quantitativen Daten und Informationen bezieht sich auf die Leistung der Raiffeisenkasse Bozen im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022.

Der Unternehmensbereich setzt sich aus dem Hauptsitz der Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft und allen ihren Filialen in Gries, Jenesien, Handelszone Bozen-Süd, Europazone, Obstmarkt, Rentsch, Haslach und Romstraße zusammen. Das Dokument stellt die erste Ausgabe des Nachhaltigkeitsberichts unserer Bank dar.

An der Ausarbeitung der Strategie und des Berichts waren sowohl die Aufsichts- und Verwaltungsräte als auch einige unserer Mitarbeiter beteiligt. Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf unserer institutionellen Website www.raiffeisenkasse.it veröffentlicht. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an, rk.bozen@raiffeisen.it.



DIE RAIFFEISENKLASSE BOZEN UND DIE NACHHALTIGKEIT

3 Die Raiffeisenkasse Bozen und die Nachhaltigkeit

Über uns

Die Raiffeisenkasse Bozen gehört zu den größten Raiffeisenkassen Südtirols. Unser Filialnetz besteht aus dem Hauptsitz in der De-Lai-Str. 2 in Bozen und 8 Filialen, die das Tätigkeitsgebiet in Bozen und Jenesien abdecken.

Unser Geschäftsmodell (Raiffeisen-Genossenschaft) unterscheidet sich von einem traditionellen Bankgeschäftsmodell durch die besondere Rolle, die wir als genossenschaftliche Kreditbank innehaben. Unser wichtigstes Geschäftsziel ist dabei die Konsolidierung unseres Geschäfts im statutarisch vorgegebenen Tätigkeitsgebiet. Wir legen besonderes Augenmerk auf das Wachstum der lokalen Wirtschaft und konzentrieren uns daher auf die Unterstützung der Kreditvergabe an die lokale Bevölkerung, insbesondere an diejenigen, die sich für eine Mitgliedschaft in unserer Genossenschaft entschieden haben.

Als Genossenschaft bieten wir unseren Kunden und Mitgliedern eine breite Palette von Dienstleistungen und Produkten an. Bis heute betreuen wir über 32 Tausend Kunden und eine wachsende Zahl von Mitgliedern, die sich Ende 2022 auf 3.331 belief. Unser Geschäft basiert in erster Linie auf der Entgegennahme von Spareinlagen und der Gewährung von Krediten in ihren verschiedenen Formen.

Unsere Geschäftsbereiche betreffen hauptsächlich:

- Produkte und Dienstleistungen für Privatkunden:
 - o Konten & Karten: (Kontokorrent, Raiffeisen Debit Card, Kreditkarte, Telepass)
 - o Online & Mobile: (Raiffeisen Online Banking, Raiffeisen-App, Zahlen im Internet)
 - o Versicherung: (Familie, Gesundheit, Wohnen & Leben, Sicher Fahren)
 - o Pensionsvorsorge: (Raiffeisen Offener Pensionsfonds, Lebensversicherung)
 - o Finanzierungen: (Eigenheimdarlehen, Ratenkredit, Bausparen)
 - o Sparen & Anlegen: (Sparen mit Sumsi, Sparbuch, Sparkonto, Portfolioverwaltung, Investmentfonds, Fonds-Sparplan (PAC), Festgeld)
- Produkte und Dienstleistungen für Firmenkunden:
 - o Finanzierung: (Liquidität und Investition, Leasing, Garantien und Bürgschaften, Förderungen)
 - o Zahlungen: (Geschäftskonto, Konten und Karten, Raiffeisen Online Banking, Inkasso)
 - o Absicherung: (Betriebliche Versicherung, Versicherung für Unternehmer, Zins- und Währungsabsicherung)
 - o Vorsorge: (Raiffeisen Offener Pensionsfonds, Raiffeisen Gesundheitsfonds)

Unsere Wertschöpfungskette ist von vielen Partnern und Lieferanten geprägt. Auf der Produktebene sind unsere Hauptpartner der Raiffeisenverband Südtirol und die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG. Auf der Angebotsebene zählen wir zu den wichtigsten Dienstleistern

vieler Unternehmen. Unsere wichtigsten Mitgliedschaften und Beteiligungen betreffen den Raiffeisenverband Südtirol, Raiffeisen-IPS und die Raiffeisen Landesbank.

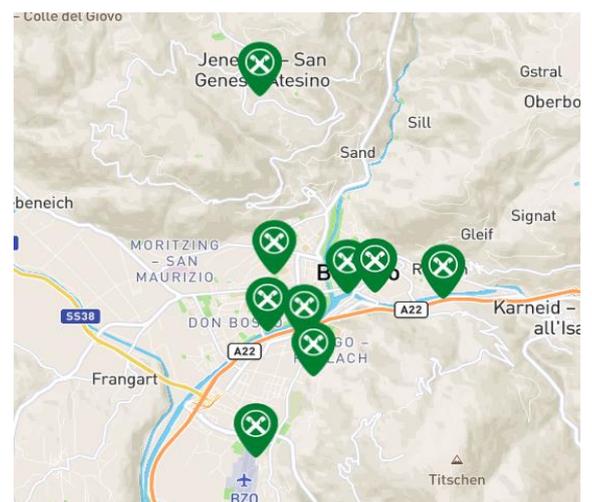
Beteiligung	Gesellschafts-kapital	Nominal-wert	Quote in %	Bilanzwert 2023
Raiffeisen Landesbank AG	225.000	18.334	8,15%	20.146
Banco Desarrollo de los pueblos S.A.	23.679	632	2,67%	582
RK Leasing GmbH	23.030	2.260	9,81%	2.260
RK Leasing 2 GmbH	700	65	9,29%	65
Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo	296	1	0,17%	1
Banca d'Italia	7.500.000	8.250	0,11%	8.250
Oikocredit International Share Foundation	322.500	820	0,25%	820
Raiffeisenverband Südtirol Gen.m.b.H.	0	3	0,31%	3
Car Sharing Südtirol Alto Adige Konsortialgen.	0	20	4,35%	20
Wohnen im Alter	0	1	6,25%	1
BZ Heartbeat	0	0	1,92%	0
Raiffeisen Südtirol IPS	205	5	2,44%	5
Raiffeisen Informations Service Konsortialgesellschaft mbH	4.000	155	3,87%	155
CBI scpa - Consorzio Customer to Business Interaction	920	1	0,10%	1
Summe		30.545		32.307

Schließlich setzen wir uns dafür ein, dass unsere Aktivitäten nicht nur auf wirtschaftlicher, sondern auch auf sozialer und ökologischer Ebene positive Spill-over-Effekte in der Region erzeugen. So unterstützen wir auch verschiedene Initiativen wie „Car-Sharing Südtirol“ zur Förderung einer nachhaltigen Mobilität, „Wohnen im Alter“ mit sozialem Engagement für ältere Menschen und „dormizil“ – das Nachtquartier für obdachlose Menschen in Bozen.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und das Handeln für das Gemeinwohl sind Teil unseres täglich gelebten genossenschaftlichen Auftrags. Wir betrachten Nachhaltigkeit als ein grundlegendes Element unseres Seins und Handelns und wollen in diesem Sinne ein positiver Multiplikator für unsere Region sein.

Deshalb integrieren wir im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR) zunehmend wichtige Nachhaltigkeitsziele in unsere Unternehmensstrategie.

Wir haben gezielte Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Unterstützung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft sowie verschiedene soziale Initiativen ergriffen, die sowohl dem Ökosystem des Unternehmens als auch der lokalen Gemeinschaft zugutekommen, wie in den folgenden Ausführungen erläutert wird.



Dies ist unser Systementwurf, der uns geholfen hat, zu verstehen, worauf wir unsere Aufmerksamkeit bei der Nachhaltigkeitsanalyse sowie bei der Definition von Zielen und Maßnahmen richten sollten.

Unsere Werte

Unsere Werte sind seit jeher im genossenschaftlichen Gedanken verwurzelt und sind geprägt von einem Gefühl der Verantwortung gegenüber unseren Mitgliedern, aber auch unserem Umfeld.

Die Genossenschaft zeichnet sich durch ihre soziale Ausrichtung und ihre Bestimmung aus, dem Gemeinwohl zu dienen (Art. 2 unseres Statutes). Dementsprechend lautet auch unser Leitmotiv, formuliert im Ethikkodex: Solidarität, Selbstverantwortung und Hilfe zur Selbsthilfe. Wir wollen positive Auswirkungen auf unser Umfeld schaffen und so überall, wo wir Einfluss haben, moralische, kulturelle, soziale und wirtschaftliche Verhältnisse verbessern (Art. 2 unseres Statutes).

Im Laufe unseres Nachhaltigkeitsprozesses haben wir uns wiederholt mit unseren Werten auseinandergesetzt, um uns diesen erneut zu verschreiben und dabei auch zu überprüfen, ob diese noch zeitgemäß sind. Können wir uns allen diesen Werten verschreiben und uns darin wiederfinden? Die Antwort darauf ist ein deutliches „Ja“. In einem Workshop zu unserer Ausrichtung und unseren Werten mit dem Verwaltungsrat, dem Aufsichtsrats, und einigen Mitarbeitern haben wir uns auch mit den Werten unseres Ethical Banking beschäftigt, die für uns als Genossenschaftsbank mit einem ethisch-sozialen Schwerpunkt wegweisend sind. Diese umfassen:

- Menschenwürde,
- Solidarität – gemeinsame Hilfe,
- Soziale Gerechtigkeit,
- Ökologische Nachhaltigkeit,
- Demokratie.

Alle Teilnehmer des Workshops konnten sich mit jedem dieser Werte identifizieren und haben diese als gleichrangig eingestuft. Zusätzlich dazu wurden auch Werte wie „Ökonomisches Gleichgewicht“, „Regionalität“, „Wirtschaftlichkeit“ und „Transparenz“ genannt. Wir haben uns entschieden, den Aspekt der Wirtschaftlichkeit in den Aspekt des Ökonomischen Gleichgewichts zu integrieren, die anderen drei Vorschläge hingegen beizubehalten und mit den Werten von Ethical Banking zu integrieren. So verschreiben wir uns diesen Werten, die für unser Verständnis des ethisch-sozialen Bankwesens unerlässlich sind und sich mit unserem Selbstverständnis als Genossenschaftsbank verbinden. Gleichzeitig legen wir als Bank und Dienstleister besonderen Wert darauf, unsere Tätigkeiten mit höchster Sorgfalt, Professionalität und Freundlichkeit auszuüben (Ethikkodex).

Unternehmensstrategie der Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft

Unsere Strategie baut auf unseren genossenschaftlichen Prinzipien auf. Das bedeutet, wir sind lokale Akteure und kennen uns mit den Bedürfnissen der Menschen und Betriebe vor Ort aus. Auf diesen beruht unser strategisches Handeln, denn im Zentrum des genossenschaftlichen

Leitgedankens steht der Zusammenschluss vieler Menschen zu einer starken Gemeinschaft. Ziel unseres Geld- und Kreditgeschäftes ist die solidarische Förderung jedes einzelnen Mitgliedes und der örtlichen Gemeinschaft, nicht die eigene Gewinnmaximierung.

Das historisch erfolgreiche Modell Raiffeisen funktioniert auch heute noch und ist weiterhin Vorbild - auch in Bezug auf Nachhaltigkeit, denn verantwortliches, soziales und ökologisches Verhalten in der Wirtschaft spiegelt überzeugend die Werte unternehmerischer Verantwortung im Raiffeisen-Genossenschaftswesen wieder. Im Fokus des genossenschaftlichen Geschäftsmodells steht die Förderung der Mitglieder und der örtlichen Gemeinschaft. Mit Krediten und anderen Finanzdienstleistungen für die Unternehmen stärken wir die heimische Wirtschaft und erfüllen als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Steuerzahler wichtige Funktionen in unserem wirtschaftlich-gesellschaftlichen Umfeld. Nicht weniger bedeutsam ist es für uns, durch den schonenden Umgang mit Ressourcen und das Fördern von umweltfreundlichem Verhalten im Unternehmen, einen aktiven Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz zu leisten.

Darauf bauen unsere vier strategischen Handlungsfelder auf:

- Nachhaltiges Finanzwesen („Sustainable Finance“),
- Klimaschutz („Climate Action“),
- Unsere Mitarbeiter, und Mitglieder („Our People“) und
- Nachhaltige Gemeinschaft („Sustainable Community“).

Innerhalb dieser vier Handlungsfelder haben wir uns Ziele und Maßnahmen gesetzt, die auf unseren aktuellen Status Quo aufbauen, und sicherstellen, dass wir auch in Zukunft eine positive Kraft für unsere genossenschaftlichen Mitglieder und unser gesellschaftliches, wirtschaftliches und ökologisches Umfeld sind.

Kennzahlen zum 31.12.2022

Die Genossenschaft hat das Sammeln von Spargeldern und das Betreiben von Kreditgeschäften in den verschiedenen Formen zum Gegenstand. Sie kann unter Beachtung der geltenden Bestimmungen alle zulässigen Bankgeschäfte und Finanzdienstleistungen, sowie jedes weitere auf die Erreichung des Genossenschaftszweckes abzielende Hilfsgeschäft oder jedenfalls damit im Zusammenhang stehende Geschäft nach Maßgabe der von der Aufsichtsbehörde erlassenen Bestimmungen betreiben. Die Genossenschaft entfaltet ihre Tätigkeit auch gegenüber Nichtmitgliedern. (Art. 16 unseres Statutes)

Jahresüberschuss vor Steuern	6.839.751 €
Steuern auf den Gewinn	664.565 €
Öffentliche Beiträge	3.597 €
Kunden	32.000
Mitglieder	3.331
Anzahl der Lohn- und Gehaltsempfänger in Vollzeitäquivalenten	77,7
Bilanzsumme	1.031.337.651 €
Kundeneinlagen	864,43 Mio. €

Eigenkapital	124,96 Mio. €
Verwaltete Kundenmittel	1.122,98 Mio. €
Cost/Income Ratio (CIR)	57,73 %

Die Raiffeisenkasse Bozen als Arbeitgeber

Gemeinsam mit unseren Mitgliedern sind die Mitarbeiter das Herzstück der Raiffeisenkasse Bozen. Ihre Motivation, ihre Freude an der Arbeit und die Gemeinschaft, die dabei entsteht, sind unerlässlich für unser Wirken und Schaffen. Dabei sind wir mehr als eine Bank mit Mitarbeitern. Wir sind eine Familie, in der sich jedes Mitglied seiner Verantwortung bewusst ist. Deshalb ist es bei uns eine Selbstverständlichkeit, mitzuentcheiden und unsere Zukunft aktiv mitzugestalten. Unsere 91 Mitarbeiter fühlen sich dem genossenschaftlichen Geschäftsmodell und den Grundwerten von Friedrich Wilhelm Raiffeisen - Selbsthilfe, Selbstverwaltung, Selbstverantwortung, Subsidiarität und Solidarität - eng verbunden. Der Großteil unserer Mitarbeiter lebt im Tätigkeitsgebiet und ist mit dessen Menschen und Besonderheiten vertraut. Als Arbeitgeber charakterisiert sich die Raiffeisenkasse Bozen durch einen ausgeprägten Sinn für Verantwortung und Kooperation. Zu unserem Selbstverständnis als Genossenschaftsbank gehört dabei auch ein verantwortliches Verhalten im sozialen Bereich und das betrifft unsere Mitglieder genauso wie unsere Mitarbeiter. Es ist uns ein selbstverständliches Bedürfnis, unseren Mitarbeitern den bestmöglichen Arbeitsplatz zu bieten. Dabei schauen wir immer wieder auch auf neue, innovative Ideen, mit denen wir diese Absicht noch besser umsetzen können.

Dementsprechend ist uns auch die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter besonders wichtig und wir sind zu diesem Thema in andauerndem und engem Kontakt mit ihnen. Denn gemäß unserem Prinzip der Selbstverantwortung wissen wir, dass sie die Experten für ihre Bedürfnisse und benötigten Arbeitsverhältnisse sind. Auch hier haben wir, basierend auf Gesprächen mit den Mitarbeitern, für uns Maßnahmen in Erwägung gezogen, die wir in Zukunft überprüfen und gegebenenfalls implementieren. Dazu gehören beispielsweise erweiterte Sozialleistungen für die Mitarbeiter.

Wir haben ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, die teils in Voll- und Teilzeit angestellt sind. Sie betreuen unsere acht Filialen sowie den Hauptsitz unserer Bank. Bei allen Mitarbeitern finden die Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages und des Landesergänzungsvertrages Anwendung.

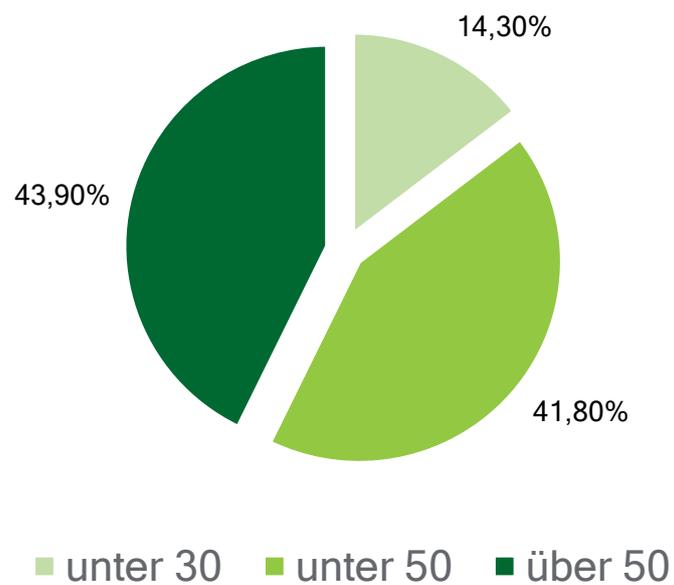
Unser Verwaltungs- und Aufsichtsrat besteht aus neun bzw. drei Räten, wobei der Frauenanteil jeweils bei 33,3% liegt. Das Durchschnittsalter der Räte beträgt 49 Jahre.

Unser Ziel ist es, ein guter Arbeitgeber zu bleiben, der sich aktiv für die regelmäßige Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens seiner Mitarbeiter einsetzt. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und ihre persönliche und professionelle Entwicklung sollen dauerhaft und im Dialog mit ihnen gefördert werden, wobei wir besonders auch auf eine

gleichberechtigte und ausgeglichene Verteilung von Chancen und Führungsstellen achten werden.

Kategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Herkunft
Mitarbeiter insg.	91	45	46	Trentino/Südtirol
Festangestellte	88	43	45	Trentino/Südtirol
Befristet Beschäftigte	3	2	1	Trentino/Südtirol
In Vollzeit angestellt	61	19	42	Trentino/Südtirol
In Teilzeit angestellt	30	26	4	Trentino/Südtirol

Altersverteilung



Unsere strategischen Ziele in Verbindung mit den SDGs

Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden 2015 im Rahmen der Agenda 2030 von den Vereinten Nationen beschlossen, von 193 Ländern unterzeichnet und adressieren soziale, ökonomische und ökologische Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die 17 Ziele weisen 169 Unterziele auf und sind durch 244 Indikatoren messbar. Die Erreichung der Ziele ist völkerrechtlich nicht bindend, dennoch sollen sie in nationale Strategien miteinbezogen und berücksichtigt werden. Der für Unternehmen geschaffene Fokus liegt unter anderem auf der Wertschöpfungskette, der Produktentwicklung und sozialer Gerechtigkeit.

Wir haben uns im Prozess der Ausarbeitung unserer strategischen Maßnahmen und Ziele an den SDGs orientiert, welche im Juli 2021 durch die Landesregierung der Autonomen Provinz Bozen in ihrem Konzeptpapier zur Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt wurden. In einem Workshop haben wir die untenstehenden SDGs als besonders wichtig für die Raiffeisenkasse Bozen definiert, an deren Handlungsfeldern fortlaufend gearbeitet und die folgenden Ziele und Maßnahmen festgelegt:

HANDLUNGSFELD	SDGs
Klimaschutz	7. Bezahlbare und saubere Energie 13. Maßnahmen zum Klimaschutz  
Unsere Mitarbeiter	4. Hochwertige Bildung 5. Geschlechtergleichheit 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 10. Weniger Ungleichheiten    
Nachhaltige Gemeinschaft	4. Hochwertige Bildung 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele     
Nachhaltiges Finanzwesen	Potenziell wirkt sich dieses Handlungsfeld auf alle SDGs aus.

Governance - Struktur und Aufbau

Die Vollversammlung wählt den Verwaltungsrat und den Aufsichtsrat (Art. 28 unseres Statutes). Jedes unserer 3.331 Mitglieder hat die Möglichkeit sich der Wahl für eine Position im Verwaltungs- und Aufsichtsrat zu stellen. Die Kriterien hierfür sind in der „Leitlinie zu den Risikogeschäften und Interessenskonflikten“ verankert. Alle Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates und des Internal Audits erfüllen die im Statut definierten Voraussetzungen und Kriterien der Unabhängigkeit. Das interne Kontrollsystem besteht aus drei Mitarbeitern der Raiffeisenkasse mit unbefristetem Auftrag.

Der Verwaltungsrat besteht aus neun Mitgliedern. Die aktuelle Anzahl ist der Komplexität und Größe der Raiffeisenkasse angemessen. Es wird den statutarischen Vorgaben, welche die Bestimmungen zur Corporate Governance widerspiegeln, entsprochen. Mitglieder des Verwaltungsrats bleiben für drei Jahre im Amt.

Mitglieder Verwaltungsrat	M/W	Geburts- jahr	Beginn Funktion	In andere Gesellschaften bekleidete Ämter	
				ANZAHL	AMT
Gasser Alexander	M	1971	2007	1	Mitglied Verwaltungsrat
				1	Präsident Verwaltungsrat
Wenter Karl	M	1962	2004	0	
Aspmair Paula	W	1971	2016	2	Verwalter
				2	Kommanditistin
				1	Mitglied Verwaltungsrat
				1	Mitglied Überwachungsorgan
Aster Albert	M	1965	2007	2	Mitglied Verwaltungsrat
Bragagna Birgit	W	1970	2016	0	
Knoll Joachim	M	1969	2022	1	Liquidator
				3	Aufsichtsrat
				3	Ersatzaufsichtsrat
				2	Rechnungsprüfer
Plattner Karl	M	1978	2013	1	Mitglied des Aufsichtsrates
Springeth Magdalena	W	1987	2022	0	
Thaler Georg	M	1968	2019	0	

Der Aufsichtsrat besteht aus drei effektiven Mitgliedern und zwei Ersatzmitgliedern, wie von den gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen vorgesehen. Mitglieder des Aufsichtsrats bleiben für drei Jahre im Amt.

Mitglieder Verwaltungsrat	M/W	Geburtsjahr	Beginn Funktion	In andere Gesellschaften bekleidete Ämter	
				ANZAHL	AMT
Leitgeb Christian	M	1975	2007	1	Verwalter
				3	Mitglied Verwaltungsrat
				2	Präsident Aufsichtsrat
				1	Präsident Kontrollausschuss
				1	Mitglied Kontrollausschuss
				2	Rechnungsprüfer
				1	Ersatzaufsichtsrat
Engele Stefan	M	1970	2019	2	Verwalter
				6	Präsident Aufsichtsrat
				1	Ersatzaufsichtsrat
				1	Komplementär
Thaler Elisabeth	W	1984	2022	1	Verwalter
				1	Mitglied Verwaltungsrat
				2	Aufsichtsrat
				1	Ersatzaufsichtsrat

Management und Governance der Nachhaltigkeit

Bis zum Beginn des Prozesses im Juli 2022 gab es bei uns an der Raiffeisenkasse Bozen keine Nachhaltigkeitsabteilung. Als regionale Genossenschaftsbank spiegeln sich die Werte unserer unternehmerischen Verantwortung seit jeher in einem verantwortungsvollen Verhalten wieder, sowohl in sozialer als auch in ökologischer Hinsicht. Das Thema Nachhaltigkeit war also bereits in mehrfacher Weise präsent, aber noch nicht formal und institutionell ausgeprägt. In den letzten Jahren sind die Anforderungen an ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement in einer Bank jedoch deutlich gestiegen: Kunden fragen vermehrt nach nachhaltigen Produkten, (potenzielle) Mitarbeiter sind engagierter und verlangen von uns, dass wir uns als Bank stärker einbringen, und vor allem die regulatorischen Anforderungen - basierend auf dem Aktionsplan „Financing Sustainable Growth“ der EU-Kommission (2018), aber auch den nationalen Vorgaben der Banca d'Italia - sind deutlich gestiegen. All dies führt in der Konsequenz zu einem deutlichen Anstieg der Aktivität im Bereich der Nachhaltigkeit.

Der Prozess begann im Juli mit dem Aufsichtsrat, gemeinsam mit dem Direktor Günter Mair, dem Obmann Alexander Gasser, dem Vize-Obmann Karl Wenter, Roland Furgler (Ethical Banking) und Michael Thalmann (Kreditabteilung). In den nächsten Monaten wurden weitere Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen in die Workshops und in die operative Arbeit an den Themen eingebunden. Sie wurden als Verantwortliche für ihr Fachgebiet benannt und werden in der Umsetzungsphase eine führende Rolle spielen.

Ziel dieses Prozesses ist es, Nachhaltigkeitsthemen zunehmend in unser System zu integrieren. Wir wollen eine Nachhaltigkeits-Governance konsolidieren, welche die als wesentlich identifizierten Themen regelmäßig und fortlaufend betreut und angeht. Parallel dazu haben wir mit der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichtes begonnen. Ziel dieses Prozesses

ist es nicht nur, über unsere Maßnahmen in Bezug auf die relevanten Themen zu berichten, sondern vor allem, die Wirksamkeit der von uns gewählten Nachhaltigkeitsstrategie zu messen, um unseren Mitgliedern ein Höchstmaß an Transparenz gewährleisten zu können.

Graphisch dargestellt sehen wir anbei die Einteilung:

Kontrolle			
Aufsichtsrat und Verwaltungsrat Raiffeisenkasse Bozen			
Verwaltungsrat			
Alexander Gasser (Obmann) Karl Wenter (Vize-Obmann) Birgit Bragagna Georg Thaler Joachim Knoll Günter Mair (Direktion)			
Strategie und Steuerung			
ESG Verantwortlicher	Aufsichtsrat Gremium	Interessensgruppen: Lieferanten, Mitglieder öffentlichen Einrichtungen, Forschung, Mitarbeiter, andere wichtige Akteure der Raiffeisen-Welt in Südtirol	Experten, Mitarbeiter, die sich aktiv in das Projekt einbringen
Umsetzung			
ESG Verantwortlicher	Experten, Mitarbeiter als Themen- verantwortliche	Alle Mitarbeiter, mit unterschiedlichem Grad der Einbindung	drei Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Raiffeisenkasse verfügt derzeit über eine Reihe von Grundsätzen, Regeln und Verfahren für eine nachhaltige Unternehmensführung:

- Statut der Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft
- Wahlordnung der Raiffeisenkasse
- Geschäftsordnung zur Zusammensetzung und Selbstbewertung der Organe
- Geschäftsordnung über die Informationsflüsse
- Vergütungs- und Anreizleitlinie der Raiffeisenkasse Bozen
- Ethikkodex
- Aufbauorganisaion – Organigramm und Beauftragungen
- Risikoerklärung – Risk Appetite Statement (RAS)
- Verhaltenskodex – codice di condotta (Anti-Trust)

In den kommenden drei Jahren planen wir, Fragen der Nachhaltigkeit verstärkt in unsere Unternehmensführung zu integrieren. Diese Überlegungen werden Teil eines speziellen Dreijahresplans sein. In diesem Plan, erstellt in Übereinstimmung mit den Anforderungen der italienischen Zentralbank, wird beschrieben, wie Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in das Geschäftsmodell, die Unternehmensstrategie, das Organisationssystem und die betrieblichen Abläufe, die Unternehmensführung, das Risikomanagement und die Marktkommunikation integriert werden.

Der Nachhaltigkeitsverantwortliche und seine Aufgaben

Um alle Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie besser umsetzen und überwachen zu können, werden wir eine*n interne*n Nachhaltigkeitsbeauftragte*n ernennen. Diese Person wird die Hauptverantwortung für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die daraus abgeleiteten Maßnahmen tragen. Er/Sie ist somit der/die zentrale Ansprechpartner*in für alle Arbeitsgruppen, die an den verschiedenen Themen arbeiten, sowie für alle Mitarbeiter und Interessensvertreter, die Anliegen zu ESG- und Nachhaltigkeitsthemen haben. Darüber hinaus wird diese Person die verschiedenen Nachhaltigkeitsprojekte koordinieren und mögliche Sitzungen mit internen und/oder externen Interessensvertretern organisieren. Gleichzeitig wird der Nachhaltigkeitsverantwortliche die allgemeine Umsetzung der Strategie und die interne und externe Kommunikation übernehmen.

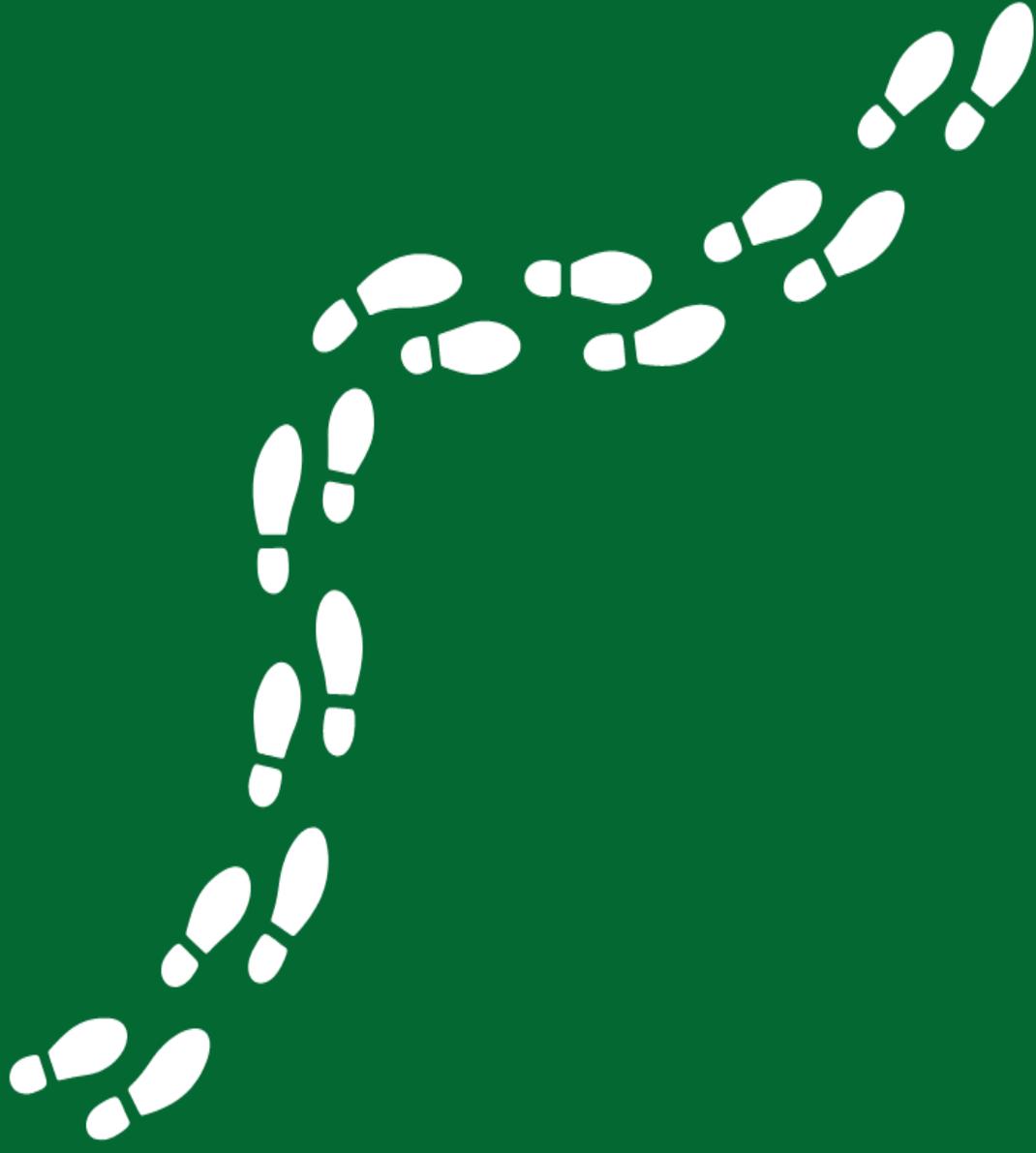
Das Nachhaltigkeits-Gremium

Die Mitarbeiter, die bereit sind, aktiv an dem Projekt mitzuarbeiten, genauso wie drei Vertreter des Verwaltungsrats sind Ansprechpartner für die Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung. Diese Arbeitsgruppe soll Botschafter unserer Strategie bei allen Verwaltungsräten und Mitarbeitern sein. Alle Mitglieder des Gremiums bringen sich aktiv in die Arbeit, entsprechend ihres jeweiligen Fachgebietes, ein. Das Nachhaltigkeits-Gremium trifft sich regelmäßig, um kontinuierlich an den aktuellen Nachhaltigkeitsthemen zu arbeiten.

Strategie, Ansätze und Ausrichtung

Zusätzlich zu den wesentlichen Themen die bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ermittelt wurden (Ökosoziale Kredite, Kultur der Nachhaltigkeit, Ökosoziale Anlageprodukte, Wertschätzung der Mitarbeiter und Talentmanagement, Nachhaltige Genossenschaft und klimaverantwortliches Unternehmen), wurden Nachhaltigkeits- und ESG-Themen in die Gesamtbankstrategie aufgenommen. Auf Ersuchen der Banca d'Italia haben wir, wie alle anderen Banken auch, Ende März einen Bericht erstellt und diesen an die zuständigen Behörden übermittelt. Dieser Bericht besteht aus einem verbindlichen Drei-Jahres-ESG-Aktionsplan (2023-2025), der die folgenden Bereiche betrifft: Governance, interne Kontrollen, Prozesse und Offenlegung, Strategie, Kreditgeschäft, Investments und Finanzprodukte, Risikomanagement sowie Refinanzierung.

Unsere Nachhaltigkeitsziele wurden entsprechend angepasst. Details zu den Nachhaltigkeitszielen können ab Kapitel 5 nachgelesen werden.



DER WEG ZU UNSERER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

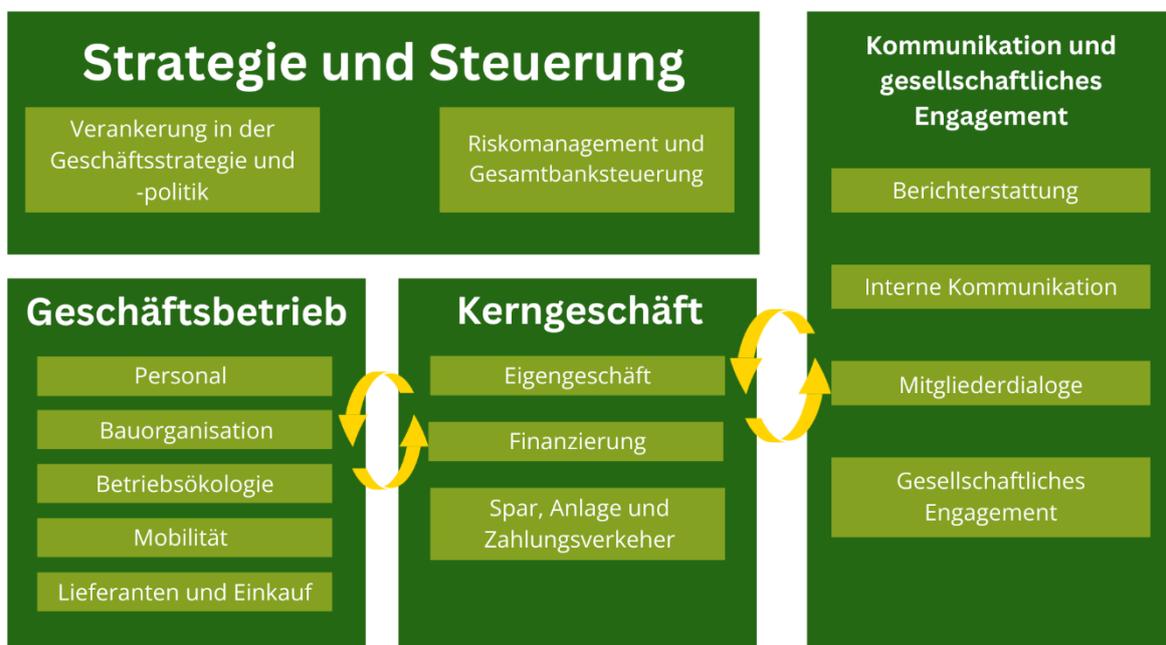
4 Der Weg zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Einstieg in die Nachhaltigkeit

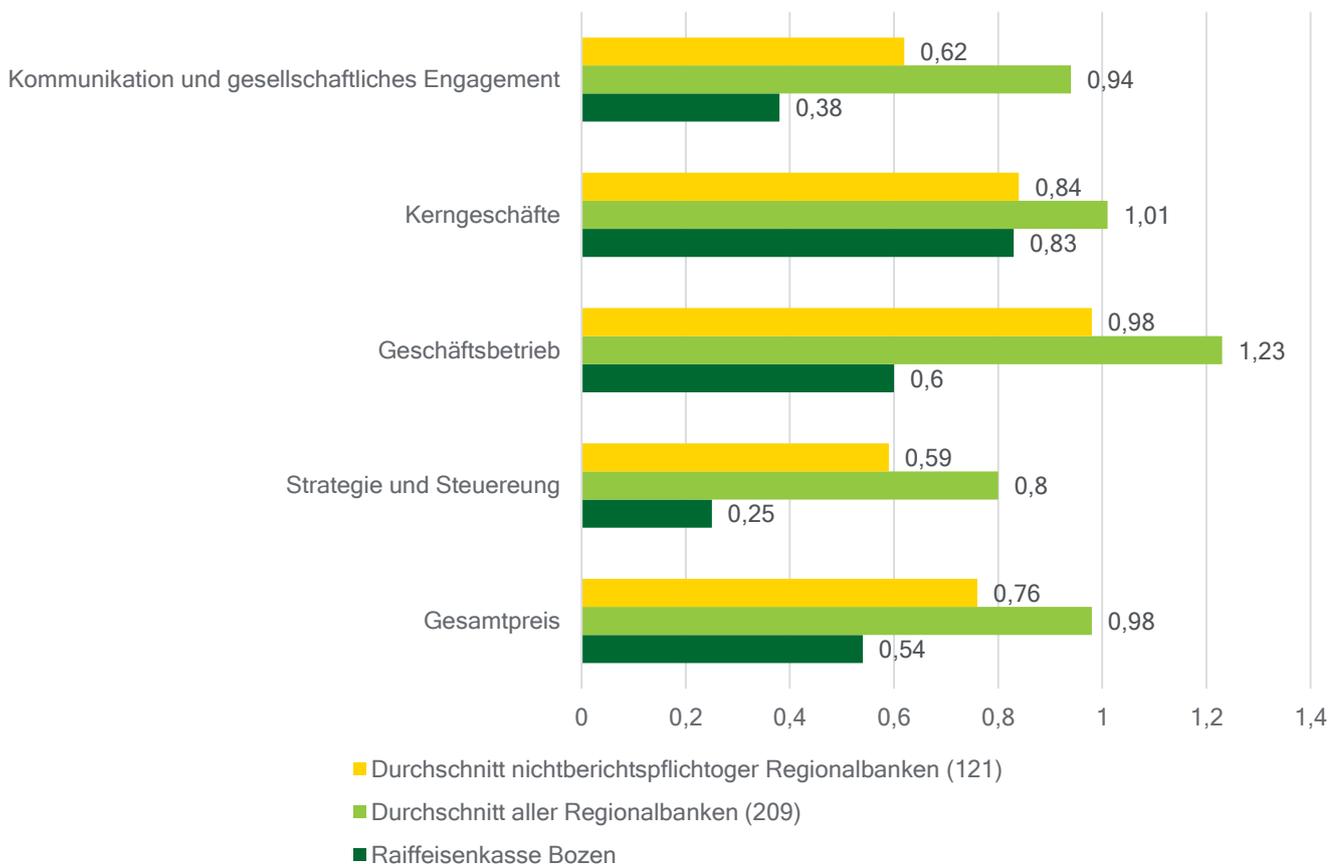
Unsere ersten Schritte auf dem Weg zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie begannen damit, dass wir uns untereinander zum Thema ausgetauscht haben und in das große Feld der aktuellen Nachhaltigkeitsherausforderungen und -trends für den Finanzsektor vor Ort und global eingetaucht sind. Diese Themen reichten von den Schwierigkeiten bei der Rohstoffversorgung bis hin zum Green Deal der EU, vom Verlust der biologischen Vielfalt bis hin zur EU-Taxonomie, von der Südtirol-Strategie bis hin zur Agenda 2030 usw. In diesem Sinne haben wir soziale, ökologische, ökonomische und Governance-Komponenten der Nachhaltigkeit ausgearbeitet, die bereits im Kern der Aktivitäten der Raiffeisenkasse Bozen vorhanden sind. Im Anschluss haben wir unsere diesbezüglichen Werte identifiziert und dann begonnen, über Handlungsfelder zu sprechen. Dabei war es uns besonders wichtig, eine Vielzahl an Ansichten und Meinungen miteinzubeziehen. Ziel ist es, dass dieser Bericht uns als Bank widerspiegelt, und darstellt, welche Themen uns besonders am Herzen liegen.

Die Systemanalyse

Intern haben wir eine Analyse durchgeführt, die eine detaillierte Darstellung unseres Geschäftsmodelles umfasst, um besser verstehen zu können, wo unsere Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt liegen und wer die wichtigsten Akteure sind, die uns bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele unterstützen könnten. Weiters haben wir uns einem Screening unterzogen, um unseren aktuellen Nachhaltigkeitsstatus quo mit Hilfe eines „Nachhaltigkeitskompasses“ zu bestimmen. Dieses Instrument ist speziell auf den Finanzsektor zugeschnitten und wird in Deutschland häufig zur Bewertung von Regionalbanken eingesetzt. Das Instrument bewertet folgende Makrobereiche einer Bank: Strategie und Steuerung, Geschäftsbetrieb, Kerngeschäft, Kommunikation und gesellschaftliches Engagement.



Diese Analyse zeigte uns auf, wo Verbesserungspotential besteht und welche Good Practices in unserer Branche angewandt werden. In der nachstehenden Grafik findet sich unsere Gesamtbewertung mit den Teilbewertungen auf einer Skala von 0 bis 4. Aus der Analyse geht hervor, dass im direkten Vergleich mit regionalen Banken ohne Meldepflicht unsere Punktzahl in jedem Bereich niedriger ist mit Ausnahme des Kerngeschäfts. Dank dieser Analyse haben wir verstanden, dass die niedrige Punktzahl daraus hervorgeht, dass wir bereits einige bewährte Verfahren eingeführt, diese jedoch nicht formell festgelegt und in Leitlinien umgesetzt haben, damit diese ihre volle Wirksamkeit entfalten können.



Am Ende des Prozesses der Status Quo Analyse stand bei uns die Berechnung unseres Treibhausgas-Fußabdrucks nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocol. Die Berechnung wurde für den Hauptsitz und die acht Filialen durchgeführt. Sie wurde für Scope 1 und Scope 2 vollständig und für Scope 3 nach bestem Wissen und Gewissen durchgeführt, das hatte zur Folge, dass nur einige der Scope-3-Kategorien berechnet wurden. Dies wird im Folgenden kurz erläutert:

Nach dem GHG Protocol Corporate Standard sind Scope-3-Emissionen alle indirekten Emissionen (nicht in Scope 2 enthalten), die in der Wertschöpfungskette des berichtenden Unternehmens entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen. Um sie zu quantifizieren, sollte ein Unternehmen alle Emissionsquellen innerhalb seiner Wertschöpfungskette berücksichtigen.

Dazu gehören beispielsweise vorgelagerte Emissionen, die auf eingekaufte Lieferungen und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Treibstoff- und Energieaktivitäten, im Betrieb anfallende Abfälle, Transport- und Vertriebsaktivitäten sowie Pendler- und Geschäftsreisen der Mitarbeiter zurückzuführen sind. Zu den nachgelagerten Emissionen können die Emissionen aus der Verarbeitung, dem Transport und dem Vertrieb, der Nutzung und der Entsorgung der verkauften Produkte, der geleasteten Anlagen und der Franchise sowie der Investitionen gehören.

Da es nach wie vor recht schwierig ist, zuverlässige Daten aus der Wertschöpfungskette zu erhalten, haben wir beschlossen, nur die intern verfügbaren Daten in die Berechnung einzubeziehen, wodurch wir nur einige wenige Scope-3-Kategorien berechnen konnten, so dass wir hier von einer Scope 3 Berechnung nach bestem Wissen und Gewissen reden.

Die Berechnung unseres Kohlenstoff-Fußabdrucks wurde zweimal durchgeführt, einmal im September 2022 (Daten 2021) und einmal im April 2023 (Daten 2022) vor der Veröffentlichung dieses Berichts. Da zwischen der ersten und der zweiten Berechnung einige Reduzierungsmaßnahmen ergriffen wurden, die sich unmittelbar auf unseren Treibhausgas-Fußabdruck auswirkten, betrachten wir die erste Berechnung (Daten 2021) als Basis, auf der wir unsere Reduzierungsziele für die nächsten Jahre berechnet haben (siehe Kapitel 6.1). Die genauen Daten zu beiden Berechnungen finden sich in Kapitel 6.

Die Kontext Analyse

Neben der Systemanalyse wurde auch eine Kontextanalyse geführt, um besser zu verstehen, was um uns herum geschieht und was andere Banken in Sachen Nachhaltigkeit tun. Für diese Kontextanalyse haben wir 7 Banken untersucht: Einige sind unsere Konkurrenten in Bozen, andere sind Vorbilder im Bereich der nachhaltigen Finanzwirtschaft in Italien, Österreich und Deutschland, eine weitere war die Raiffeisen Landesbank, und andere wurden ausgewählt, weil sie uns ähnlich sind.

Aus dieser Analyse ging hervor, dass bei den Umweltthemen viele Banken bereits sehr aktiv sind. Beispielsweise haben sie Initiativen zur Papierreduzierung, verzichten wo möglich auf Plastik, haben Maßnahmen zu Ökostrom- und Mobilitätsmanagement und zur Berechnung des Treibhausgas-Fußabdrucks des Unternehmens. All dies sind Quick Wins, die im Grunde alle untersuchten Banken bereits durchführen, einige sind zusätzlich in Aufforstungsprojekten aktiv, andere ambitionierte Banken berechnen auch die Emissionen ihrer Anlageportfolios und Kredite.

Zu den sozialen Themen ergab sich, dass jede Bank Sozialpläne für ihre Mitarbeiter oder Zertifizierungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat, und viele auch spezielle Finanzangebote für jüngere Kunden anbieten. Einige Banken engagieren sich weit über die Standardbedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hinaus und bieten zusätzliche Schulungen für ihre Mitarbeiter an. Schließlich organisieren einige Banken Veranstaltungen, um das Finanzwissen ihrer Mitarbeiter zu verbessern, und einige bieten

spezielle Dienstleistungen an oder organisieren besondere Veranstaltungen für benachteiligte Gruppen in ihren Gemeinden.

Schließlich veröffentlichen fast alle Banken jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht und führen einen regelmäßigen Dialog mit ihren Interessensvertretern; Einige Banken verfügen über ein Instrument zur Bewertung der Nachhaltigkeit der von ihnen vergebenen Kredite und lehnen jegliche Form der Unterstützung (finanzielle Unterstützung und Investitionen) für unethische und nicht nachhaltige Aktivitäten und Wirtschaftssektoren vollständig ab, d. h. sie haben Ausschlusskriterien entwickelt, um umstrittene Aktivitäten wie die Herstellung von und den Umgang mit Waffen, die Förderung fossiler Brennstoffe usw. auszuschließen. Eine andere Bank hält stattdessen ihr Engagement in Hochrisikosektoren unter ständiger Kontrolle, d. h. in Sektoren, die nach der EU-Taxonomie den Großteil der Treibhausgasemissionen in der Europäischen Union verursachen. Ein weiterer Punkt ist die Kopplung eines Teiles der Produktionsprämie an die Erfüllung von ESG-Zielen. Nur eine der bewerteten Banken arbeitet bereits mit den Akteuren in ihrer Lieferkette zusammen, um die dort herrschenden sozialen und ökologischen Bedingungen zu überprüfen.

Die Wesentlichkeit und der Dialog mit den Interessensvertretern

Als Ergebnis der vorangegangenen Schritte wurde eine Liste von 20 potenziell wichtigen Themen erstellt:

<p>1. KLIMAVERTWORTLICHES UNTERNEHMEN</p>	<p>Ein Unternehmen, das sich verpflichtet hat, seine direkten und indirekten Emissionen sowie seinen Energieverbrauch zu reduzieren. Das Unternehmen hat sich außerdem verpflichtet, seine unvermeidbaren Emissionen zu kompensieren, um klimaverantwortlicher zu werden.</p>
<p>2. KULTUR DER NACHHALTIGKEIT</p>	<p>Eine Bank, die sich für die Verbreitung von Kultur und Wissen zum Thema Nachhaltigkeit einsetzt. Alle Mitarbeiter werden einbezogen, geschult und über die einschlägigen Entwicklungen informiert.</p>
<p>3. „ÖKOSOZIALE“ KREDITE</p>	<p>Gewährung günstiger Bedingungen für Kunden (Privatpersonen und Unternehmen) mit Projektvorhaben, die positive Auswirkungen auf die Umwelt bzw. die Gesellschaft haben. Ein Beispiel wäre die Errichtung einer Photovoltaikanlage.</p>
<p>4. NACHHALTIGE EIGENANLAGE</p>	<p>Die Bank setzt ihr Eigenkapital bewusst zur Förderung nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten ein und vermeidet die Investition in nicht-nachhaltige Aktivitäten. Es wurde eine Liste dieser zu vermeidenden Aktivitäten erstellt und intern kommuniziert.</p>

5. MATERIAL- & RESSOURCENVERBRAUCH	Die Bank ist bestrebt, den Verbrauch und die Verschwendung von Materialien und Ressourcen wie Wasser und Papier so weit wie möglich zu vermeiden und einzuschränken und das Abfallaufkommen zu verringern.
6. „ÖKOSOZIALE“ ANLAGEPRODUKTE	Die Bank ist bestrebt, ihren Kunden Anlageprodukte anzubieten, die einen positiven Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft haben.
7. GESUNDHEIT & ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITER	Das Wohlbefinden der Mitarbeiter ist ein zentrales Thema. Es werden verschiedene Initiativen zur Förderung unterschiedlicher Arbeitsmodelle ergriffen, die ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben ermöglichen.
8. WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER	Die Bank legt Wert auf ihre Belegschaft, indem sie verschiedene Formen des Talentmanagements wie Schulungen und Coachings für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung anbietet.
9. NACHHALTIGE GENOSSENSCHAFT	Engagement für die Schaffung und Förderung eines genossenschaftlichen Kreditmodells, das auf die Entwicklung von Zusammenarbeit und Bildung in den Bereichen Sparen, sozialer Zusammenhalt und verantwortungsvolles und nachhaltiges Wachstum in der Region abzielt. Die Struktur der Genossenschaft soll eine faire, repräsentative und transparente Funktionsweise in Bezug auf Abstimmungen und Entscheidungsprozesse gewährleisten.
10. POLITISCHES & GESELLSCHAFTLICHES ÖKOSOZIALES ENGAGEMENT, INSBESONDERE REGIONAL/LOKAL	Angebot von Möglichkeiten zur finanziellen Bildung der Allgemeinheit. Mitgliedschaften in Organisationen zur Förderung nachhaltiger Finanzprodukte und Wirtschaftsmodelle.
11. DIVERSITÄT & CHANCENGLEICHHEIT DER MITARBEITER	Gewährleistung von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter garantieren, sowie Diskriminierung ausschließen.
12. SCHADENSVERMEIDUNG	Die Bank achtet sorgfältig darauf, Risiken wie Korruption, Geldwäsche und die Finanzierung von schädlichen Initiativen für die Allgemeinheit zu vermeiden.
13. EXTERNE NACHHALTIGKEITSKOMMUNIKATION	Die Bank verpflichtet sich zu einer transparenten und detaillierten externen Kommunikation von Nachhaltigkeit.
14. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	Die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt nach Kriterien der Nachhaltigkeit.
15. „ÖKOSOZIALE“ FÖRDERUNGEN/SPONSORINGS	Die Bank setzt sich für die Förderung und Finanzierung ökosozialer Initiativen ein.
16. BETRIEBLICHES MOBILITÄTSMANAGEMENT	Es werden nachhaltige Mobilitätskonzepte für Mitarbeiter organisiert bzw. gefördert.

17. „ÖKOSOZIALE“ KONTEN	Es werden nachhaltige Konten angeboten.
18. RISIKOMANAGEMENT NACHHALTIGKEIT	Physische und vorübergehende Nachhaltigkeitsrisiken für die Bank werden über ein Managementsystem bewertet und adressiert.
19. ANREIZE FÜR NACHHALTIGKEIT	Die Bank bietet interne Anreize für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und belohnt Mitarbeiter für nachhaltige Ideen/Initiativen.
20. NACHHALTIGE IMMATERIELLE PRODUKTLIEFERKETTE (z.B. Versicherungspartner)	Es wird bei der Auswahl der Partner darauf geachtet, dass diese ebenfalls möglichst nachhaltig agieren, sowohl in der Unternehmensführung als auch bezogen auf Produkte und Dienstleistungen.

Die Themen wurden einer ersten Bewertung durch die Arbeitsgruppe unterzogen, die die ersten zehn Themen als die relevantesten für die Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse Bozen auswählte. Dennoch war es uns wichtig, zu allen 20 Themen einen Austausch mit unseren wichtigsten Interessensvertretern zu führen. Die identifizierten Interessensvertreter gehören den folgenden Kategorien an:

Interessensvertreter	Methode der Einbindung	Ziele
Mitarbeiter	zwei Gesprächsrunden mit den Mitarbeitern	Diskussion darüber, was sie als relevante Themen für die Raiffeisenkasse Bozen ansehen.
Mitglieder	Projektpräsentation auf der Jubiläumsveranstaltung und Online-Fragebogen	Diskussion darüber, welche als relevante Themen für die Raiffeisenkasse Bozen angesehen werden.
Lieferanten	Online-Fragebögen und Online-Calls	Austausch mit den Lieferanten über die für die Raiffeisenkasse Bozen wesentlichen Themen, Ideensammlung für mögliche Verbesserungen in der Zusammenarbeit zur Förderung der Nachhaltigkeit.
Forschung	Online-Fragebogen und Online-Interviews	Vertieftes Gespräch über relevante Auswirkungen für die Raiffeisenkasse Bozen in Bezug auf Umfang und Reichweite.

Bei den Diskussionsrunden mit den Mitarbeitern wurden die Teilnehmer gebeten, die ihrer Meinung nach wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für unsere Bank anzusprechen und sich darüber auszutauschen. Die Interessensvertreter wurden nach einigen allgemeinen Fragen zum aktuellen Stand unseres Nachhaltigkeitsmanagements und zur Relevanz für unsere Zukunftsfähigkeit mit den 20 Themen konfrontiert und gebeten, 7 Themen auszuwählen, die in unserer Nachhaltigkeitsstrategie nicht fehlen dürfen. Die Ergebnisse dieses Dialogs der Interessensvertreter können wir wie folgt zusammenfassen:

Die Nachhaltigkeit wird von den meisten der befragten Interessensvertreter als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ für die zukünftige Rentabilität der Raiffeisenkasse Bozen angesehen. Die Bewertung der Raiffeisenkasse Bozen in Bezug auf Umwelt, Soziales und Wirtschaft wurde durchwegs als „gut“ bewertet.

Die Ziele der Raiffeisenkasse Bozen sind:

- Die Unterstützung von Umwelt- und Sozialprojekten in der Stadt Bozen;
- Die Beratung von Unternehmen in diesen Fragen, indem sie sich als Modellunternehmen präsentiert;
- Die Weiterentwicklung von Ethical Banking;
- Die Unterstützung der lokalen Wirtschaft;
- Die Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

In den Augen unserer Interessensvertreter sind die wichtigsten Herausforderungen folgende: Eine klare Positionierung, wo Geld investiert werden sollte und wo nicht; Digitalisierung; Sensibilisierung von Kunden, Mitarbeiter und Mitglieder; Abstimmung von ethischem Bankgeschäft und „normalem“ Geschäft und die Berücksichtigung von ESG-Risiken.

Die 10 häufigsten genannten Themen sind:

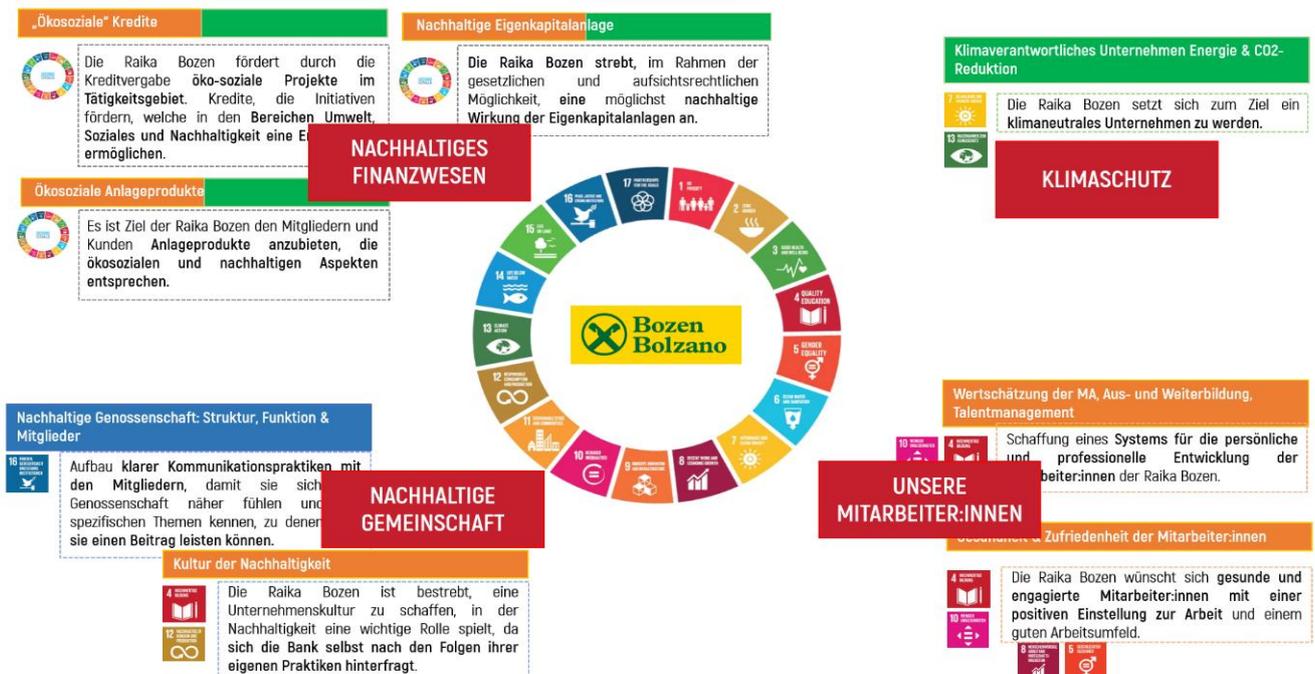
- **ökosoziale Kredite,**
- **Kultur der Nachhaltigkeit,**
- **Klimaverantwortliches Unternehmen,**
- **nachhaltige Eigenanlage,**
- **ökosoziale Anlageprodukte,**
- externe Kommunikation zur Nachhaltigkeit,
- betriebliches Mobilitätsmanagement,
- nachhaltige immaterielle Produktlieferkette,
- ökosoziale Förderungen/Sponsorings,
- nachhaltige Beschaffung

Die Vorschläge für weitere Themen betreffen die Sensibilisierung der Bürger für Nachhaltigkeitsthemen, die Schulung von Kunden, die Berücksichtigung jüngerer Generationen und die Unterstützung lokaler und kreislauforientierter Lieferanten. Im Allgemeinen wird die Unternehmenskultur als gut und nicht hierarchisch, aber auch als nicht sehr aktiv bezeichnet. Dabei sind die hervorgehobenen Themen all jene, die sowohl von den Mitgliedern als auch vom Verwaltungs- und Aufsichtsrat als besonders relevant eingestuft wurden.

Die Makrokategorien

Um die Stimmen der Interessensgruppen so weit wie möglich einzubeziehen und die Themenliste zu verschlanken, haben wir beschlossen, einige der Themen zu verbinden. Nachhaltige Beschaffung, Material- und Ressourcenverbrauch bilden ein Thema, das gleiche gilt für betriebliches Mobilitätsmanagement und das Thema klimaverantwortliches Unternehmen. Zusätzlich wird die externe Kommunikation in die Kultur der Nachhaltigkeit eingebunden.

Damit haben wir eine endgültige Liste von zehn wesentlichen Themen geschaffen, auf die sich unsere Strategie stützen soll. Um der Strategie eine Struktur zu geben, haben wir vier Makro-Kategorien geschaffen und die Vision für alle formuliert. Darüber hinaus haben wir jedem Thema unsere Ziele der nachhaltigen Entwicklung zugeordnet. Das Ganze lässt sich wie folgt darstellen:



Das Rahmenwerk unserer Nachhaltigkeitsstrategie

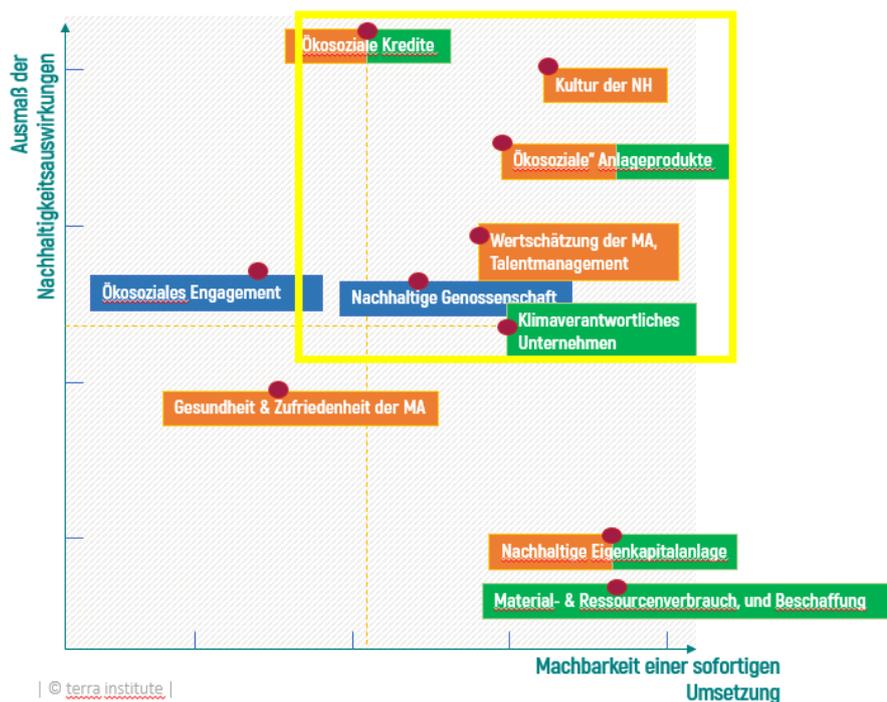
Ab diesem Zeitpunkt begann unser Arbeitsteam in regelmäßigen Sitzungen, sich auf die 10 wesentlichen Themen zu konzentrieren, um die Vision und die kurz- und mittelfristigen Ziele zu formulieren, Informationen über den Status quo zu sammeln und eine erste Auswahl von Indikatoren zu erstellen, die zur Überwachung der Leistung verwendet werden können. Wir stellten bald fest, dass wir derzeit nicht über die Ressourcen verfügen, um an der Umsetzung von 10 Themen gleichzeitig zu arbeiten. Daher haben wir in einem weiteren Workshop diese Zahl eingegrenzt. Um dies zu erreichen, haben wir die Themen in einer Matrix (siehe Endergebnis unten) nach folgenden Kriterien geordnet: Dem **Ausmaß der Nachhaltigkeitsauswirkungen** (wirtschaftlich, ökologisch, sozial), die die Bank bei der

Bearbeitung dieser Themen erzielen könnte und der **Machbarkeit einer sofortigen Umsetzung** (in Bezug auf Ressourcen, Know-how usw.).

Die Themen, die sofort umgesetzt werden können und große Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit haben sind folgende:

- **Kultur der Nachhaltigkeit,**
- **ökosoziale Anlageprodukte,**
- **ökosoziale Kredite,**
- **Wertschätzung der Mitarbeiter, Talentmanagement,**
- **nachhaltige Genossenschaft,**
- **klimaverantwortliches Unternehmen.**

Da das Thema **Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter** sehr eng mit dem Talentmanagement verbunden ist, werden beide Themen zusammen behandelt. Das Thema **Nachhaltige Eigenanlage** wurde nicht ausgewählt, da die Nachhaltigkeitsauswirkungen gering sind. Dennoch befassen wir uns mit dem Thema, da auch die Bank bei den eigenen Investitionen nachhaltige Kriterien berücksichtigen will.



Da das Thema **Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter** sehr eng mit dem Talentmanagement verbunden ist, werden beide Themen zusammen behandelt. Das Thema **Nachhaltige Eigenanlage** wurde nicht ausgewählt, da die Nachhaltigkeitsauswirkungen gering sind. Dennoch befassen wir uns mit dem Thema, da auch die Bank bei den eigenen Investitionen nachhaltige Kriterien berücksichtigen will.

Die Themen **Material- & Ressourcenverbrauch und Beschaffung** und **Ökosoziales Engagement** werden im Rahmen der Strategie für 2022 noch nicht berücksichtigt. Die folgenden Kapitel werden sich mit den ausgewählten wichtigsten Themen näher beschäftigen.



NACHHALTIGES FINANZWESEN

UNSERE VISION ZU DEM THEMA



Langfristiges Ziel der Raiffeisenkasse Bozen ist es, die Kapitalströme auf Aktivitäten umzulenken, die zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft beitragen oder diese zumindest nicht schädigen.



5 Nachhaltiges Finanzwesen

Die nachhaltige Finanzierung bezieht sich auf den Prozess der Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) bei Investitionsentscheidungen, was langfristig zu Investitionen in nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten führt.

Zu den **Umweltaspekten** können der Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel sowie die Umwelt im weiteren Sinne gehören, z. B. der Erhalt der biologischen Vielfalt, die Vermeidung von Umweltverschmutzung, die Verringerung des Ressourcenverbrauchs und die Kreislaufwirtschaft.

Soziale Erwägungen können sich auf Fragen der Ungleichheit, der Eingliederung, der Arbeitsbeziehungen, der Investitionen in Humankapital und Gemeinschaften sowie der Menschenrechte beziehen.

Die **Führung und Governance** öffentlicher und privater Institutionen - einschließlich der Managementstrukturen, der Beziehungen zu den Mitarbeitern und der Vergütung von Führungskräften - spielt eine grundlegende Rolle bei der Sicherstellung der Einbeziehung sozialer und ökologischer Überlegungen in den Entscheidungsprozess.

Wir von der Raiffeisenkasse Bozen verstehen unter nachhaltiger Finanzierung eine Finanzierung, die das Wirtschaftswachstum unserer Region unterstützt und gleichzeitig die Umweltbelastung reduziert und soziale und Governance-Aspekte berücksichtigt.

Ein symbolkräftiges Zeichen für unser Engagement ist das Projekt Ethical Banking, das Sparer*innen die Möglichkeit bietet, ihr Geld in nachhaltige Projekte zu investieren. Seit 20 Jahren finanziert Ethical Banking Projekte in den Bereichen Gerechter Handel, Weniger Handicap, Bäuerlicher Notstandsfonds, Biologische Landwirtschaft, Südtiroler Handwerk, Erneuerbare Energien und Energetisches Sanieren und bietet Transparenz über die Finanzierungsflüsse. Unser Engagement für Ethical Banking wurde mehrfach gewürdigt, unter anderem mit dem „Sustainability Award 2022“.

Gleichzeitig umfasst das nachhaltige Finanzwesen auch Transparenz in Bezug auf Risiken im Zusammenhang mit ESG-Faktoren, die sich auf das Finanzsystem auswirken können, und die Minderung solcher Risiken durch eine angemessene Governance der Finanz- und Unternehmensakteure.

5.1 Ökosoziale Kredite

Die Raiffeisenkasse Bozen setzt sich zum Ziel, mittels der eigenen Tätigkeit die Erreichung von Umweltzielen, Sozialzielen und Zielen einer guten Unternehmensführung zu fördern und damit einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten.

Das Thema Nachhaltigkeit gehört längst zum Alltag der Mitglieder und Kunden unseres Tätigkeitsgebietes. Verantwortungsvolles, zukunftsorientiertes Handeln ist ein wichtiger Faktor in der Wirtschaft geworden. Die Bank sieht sich gemäß ihres genossenschaftlichen Auftrags dazu verpflichtet, ihren Beitrag zu leisten.

Der Aktionsplan der Europäischen Union sieht vor, dass Banken künftig verstärkt eine Kreditpolitik verfolgen, die eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt zum Ziel hat. Die Kreditinstitute werden als Hebel zum Wandel hin zu einer CO₂-armen Wirtschaft gesehen, indem sie aktiv mit daran arbeiten, die Kapitalflüsse noch stärker in nachhaltige Investitionen zu lenken.

Eine der großen Herausforderungen, die auf die Banken zukommt, ist der Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (ESG – Risiken). Diese werden folgendermaßen unterteilt:

- a) Umwelt (Enviroment)
 - a. Klimaschutz/Anpassung an den Klimawandel,
 - b. Schutz der biologischen Vielfalt,
 - c. Nachhaltige Nutzung von Ressourcen (Wasser, Grund, Luft),
 - d. Kreislaufwirtschaft,
 - e. Abfallvermeidung und Recycling.
- b) Soziales (Social)
 - a. Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards,
 - b. Einhaltung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
 - c. angemessene, faire Entlohnung,
 - d. Rücksichtnahme auf Belange von sozialen Minderheiten.
- c) Unternehmensführung (Governance)
 - a. Steuerehrlichkeit,
 - b. Maßnahmen zur Verminderung von Korruption,
 - c. Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten,
 - d. Gewährleistung Datenschutz.

All diese verschiedenen Risiken können sich in verschiedenen Formen auf Kreditnehmer und damit auf das Kreditrisiko auswirken.

Mit Blick auf die klimabedingten Nachhaltigkeitsrisiken geht es dabei in direkter Form um Risiken, die durch Auswirkungen des Klimawandels entstehen und finanzielle Schäden anrichten können. Solche Risiken ergeben sich sowohl im Hinblick auf einzelne Extremwetterereignisse und deren Folgen (z.B. Hitze- und Trockenperioden, Überflutungen, Stürme, Hage, Lawinen, Waldbrände) als auch in Bezug auf langfristige Veränderungen klimatischer und ökologischer Bedingungen (z.B. Niederschlagshäufigkeit, Anstieg Durchschnittstemperaturen).

Zum anderen bestehen Risiken, welche im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft einhergehen. Politische Maßnahmen können zu einer Verteuerung

und/oder Verknappung fossiler Energieträger oder von Emissionszertifikaten führen. Neue Technologien können bekannte verdrängen, veränderte gesellschaftliche Erwartungen können nicht angepasste Unternehmen gefährden.

Folglich ist es für uns als Bank wichtig, die Nachhaltigkeitsrisiken der Aktivitäten oder Projekte, die wir mit unseren Krediten unterstützen, zu bewerten und zu quantifizieren. Zu diesem Zweck haben wir ein erstes Screening unseres Kundenportfolios durchgeführt und den prozentualen Anteil nachhaltiger Finanzierungen unserer Kunden ermittelt. Wir haben jene Projekte und Branchen als nachhaltig definiert, die - oft auf unterschiedliche Weise - zu mindestens einer der politischen Initiativen des Europäischen Green Deal (siehe unten) beitragen.



Politische Initiativen des Europäischen Green Deals

In der Liste der nachhaltigen von uns finanzierten Projekte oder Aktivitäten haben wir folglich:

- alle Projekte im Bereich des Ethical Bankings (siehe oben): Beitrag zu mehreren umweltpolitischen Bereichen und Förderung eines fairen Übergangs;
- Anlagen der erneuerbaren Energien: Beitrag zum Richtlinienbereich saubere Energie;
- Finanzierung des öffentlichen Personennahverkehrs: Beitrag zur Richtlinie zur nachhaltigen und smarten Mobilität;
- Errichtung von Immobilien mit KlimaHaus Standard (Energieklassen A und B): Beitrag zur Richtlinie zur Ressourceneffizienz;
- Finanzierung von Vereinigungen und Organisationen, die für und mit Menschen mit geistig und körperlich Benachteiligungen arbeiten: Beitrag zur Richtlinie zum fairen und integrativen Übergang.

Gemessen an unserem Gesamtkreditportfolio entsprechen nehmen die Finanzierungen dieser 5 Kategorien einen Anteil von 7,43% ein. Durch das Screening haben wir jedoch auch

festgestellt, dass in der Vergangenheit zu wenig Daten zu den Nachhaltigkeitsleistung der zu finanzierenden Projekte und Unternehmen gesammelt worden sind, sodass anzunehmen ist, dass der ermittelte Prozentsatz um einiges höher liegt.



Die Raiffeisenkasse Bozen fördert durch die Kreditvergabe öko-soziale Projekte im Tätigkeitsgebiet. Das betrifft Kredite, die Initiativen fördern, welche in den Bereichen Umwelt, Soziales und Nachhaltigkeit eine Entwicklung ermöglichen.



Relevante SDGs

Potenziell sind hier alle SDGs relevant, da je nach Projekt, für das ein Kredit vergeben wird, unterschiedlichste Bereiche berührt werden.

Management-Ansatz

Die Ziele, die wir für uns selbst festgelegt haben, beziehen sich auf die neu zu vergebenen Kredite im Verhältnis zur Gesamtkreditneuvergabe. Der Grund dafür ist, dass wir unabhängig vom Bestand an nachhaltigen Finanzierungen, der wie bereits erläutert erst noch effektiv ermittelt werden muss, eine Kennzahl gesucht haben, die Auskunft darüber gibt, in wie weit sich das Kreditportfolio in eine nachhaltige Richtung entwickelt. Wir haben uns dabei auf die Kreditneuvergabe nach Kriterien des Ethical Banking gestützt, da wir hierfür bereits genau definierte Rahmenbedingungen haben, während für die Kreditvergabe nach Kriterien der Taxonomie das Regelwerk sich noch in Ausarbeitung befindet.

Bewertung auf Unternehmensebene

Unternehmen, welche um Finanzierungen anfragen, sollen künftig mit Hilfe eines Tools (Fragebogen) einer Bewertung unterzogen werden, welche die Bereitschaft eines Unternehmens zur Bewältigung der gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) bemessen soll. Diese Ergebnisse helfen zu verstehen, inwieweit ein Kunde über die aktuellen Entwicklungen der Nachhaltigkeitsvorschriften informiert ist, und ob sich ein Unternehmen aktiv mit den Nachhaltigkeitsrisiken auseinandersetzt und versucht, diese zu managen bzw. zu reduzieren. Auch für das Unternehmen selbst ist eine solche Bewertung von großem Nutzen, da so der Status quo der Nachhaltigkeitsleistung überprüft wird, und somit wichtige Hinweise geliefert werden, was die Positionierung des Unternehmens hinsichtlich der ESG Thematiken betrifft.

Bewertung auf Projektebene

Genauso wie die Unternehmen selbst sollen künftig auch die zu finanzierenden Projekte unter Betrachtung der verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit bewertet werden.

Nachhaltigkeit gemäß EU-Taxonomie

Die Taxonomie Verordnung definiert grüne und nachhaltige, somit sogenannte „taxonomie-konforme“ Wirtschaftsaktivitäten. Das bedeutet, dass eine Wirtschaftsaktivität nur dann als taxonomie-konform bezeichnet werden kann, wenn sie einen Beitrag zu einem von sechs formulierten Umweltzielen leistet, ohne dabei ein anderes Umweltziel wesentlich zu beeinträchtigen, immer unter Einhaltung sozialer Mindeststandards. Dementsprechend wird die Taxonomie auch oft Klassifizierungssystem wirtschaftlicher Aktivitäten genannt.

Für die Taxonomie wurden folgende sechs Umweltziele formuliert:

1. Klimaschutz (CCM – Climate Change Mitigation),
2. Anpassung an den Klimawandel (CCA – Climate Change Adaptation),
3. Nachhaltige Wassernutzung (Sustainable use of Water),
4. Kreislaufwirtschaft (Circular Economy),
5. Verringerung der Umweltverschmutzung (Pollution Prevention),
6. Schutz von Ökosystemen und Biodiversität (Healthy Ecosystem).

Wirtschaftliche Aktivitäten müssen einen positiven Beitrag zu einem der genannten Umweltziele leisten. Aktuell ist die Bewertung nur für die Ziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ möglich, da es für diese beiden Kategorien bereits ausgearbeitete Indikatoren gibt. Die Veröffentlichung der Verordnungen zu den weiteren vier Umweltzielen der EU-Taxonomie wird demnächst erwartet.

ESG-Risiken im Kreditportfolio

Das Sammeln von Informationen zu den Nachhaltigkeitsleistungen unserer Kunden und zu den nachhaltigen Aspekten der von uns finanzierten Projekte ermöglicht es uns, die ESG-Risiken zu bewerten, und ist daher ein wichtiger Bestandteil unseres Risikomanagements. Künftig besteht die Absicht, Nachhaltigkeitsrisiken zu bepreisen.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Diese Angabe bezieht sich auf das Spektrum der möglichen indirekten ökonomischen Auswirkungen einer Organisation auf ihre Interessensvertreter und die Wirtschaft.
Verhältnis Kreditneuvergabe nach Ethical Banking zu Gesamtkreditneuvergabe	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Er überwacht die Entwicklung der neu vergebenen Kredite im Rahmen des Ethical Banking im Verhältnis zum Gesamtneuvergabevolumen

Ziele und Maßnahmen

Ziel der Raiffeisenkasse Bozen ist es, die Kreditneuvergabe nach Kriterien des Ethical Bankings bezogen auf die Gesamtkreditneuvergabe zu steigern. Unser Hauptziel ist es, durch die Kreditvergabe öko-soziale Projekte im Tätigkeitsgebiet zu fördern, bzw. Initiativen zu fördern, welche in den Bereichen Umwelt, Soziales und Nachhaltigkeit eine positive Entwicklung ermöglichen.

Kurzfristiges Ziel (1 Jahr):

- Kurzfristig (in einem Jahr) ist es unser Ziel, die 10 % der Kreditneuvergabe nach der Ethical-Banking-Formel zu erreichen.

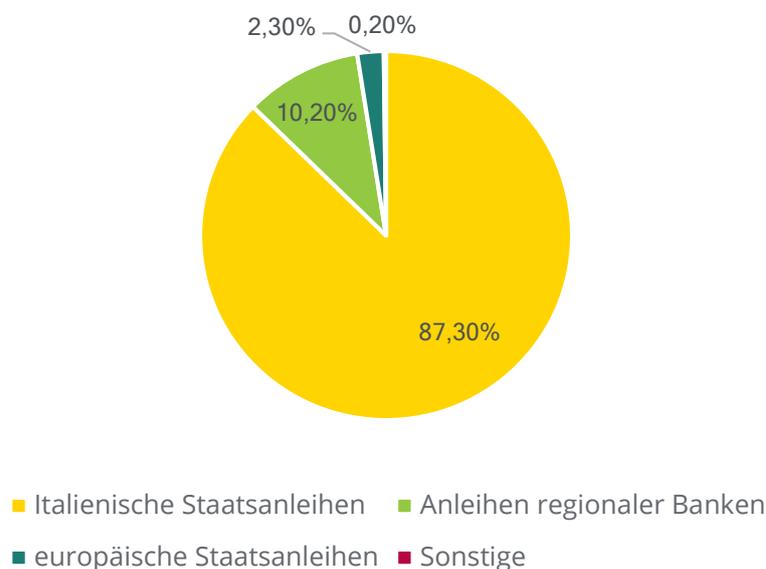
Mittelfristiges Ziel (3 Jahre):

- Mittelfristig (in 3 Jahren) ist es unser Ziel, die 15 % der jährlichen Kreditneuvergabe nach der Ethical-Banking-Formel zu erreichen.

5.2 Nachhaltige Eigenanlage

Die nachhaltige Eigenanlagepolitik erfüllt im Sinne der Liquiditätssteuerung eine weitere zentrale Aufgabe der Bank. Über sie haben wir einen maßgeblichen Einfluss darauf, wo unsere investierten Gelder wirken. Nur durch ökologisch-ethisch vertretbare Investitionen können wir zum Schutz der Umwelt und zur sozialen Gerechtigkeit beitragen. Die Raiffeisenkasse Bozen hält zum 31. Dezember 2022 ein Anlageportfolio mit einem Buchwert in Höhe von rund 214 Mio. Euro. 87,3% der veranlagten Gelder wurden in italienische Staatsanleihen investiert. Eine Quote von 10,2% betreffen Investitionen in Anleihen regionaler Banken. Ein kleinerer Anteil von 2,3% wurde in europäische Staatsanleihen investiert. Eine Anlage in Fonds bzw. Aktien ist in der Anlagestrategie der Raiffeisenkasse Bozen nicht enthalten und auch nicht mit dem im Statut verankerten Zweck der Genossenschaft vereinbar.

Verteilung der Eigenanlage



Nicht die Gewinnmaximierung steht bei uns im Vordergrund, sondern der Mensch. Wir sind uns des Vertrauens, das in uns gesetzt wird, bewusst und schätzen dieses. Gerade deshalb lassen wir auch bei der Verwaltung unseres Portfolios besondere Vorsicht walten.

Zum 31. Dezember 2022 hatte die Raiffeisenkasse Bozen noch keine Green Bonds im Eigenportfolio. Da dies jedoch ein wichtiges Thema für uns ist, sind wir bestrebt, diesen Bereich mit unseren Nachhaltigkeitsverpflichtungen in Einklang zu bringen. Dies wird selbstverständlich unter Berücksichtigung der aufsichtsrechtlichen Limits, wie u.a. der LCR-Quote (= Liquidity Coverage Ratio) geschehen.

“*Die Raiffeisenkasse Bozen strebt im Rahmen der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Möglichkeit eine möglichst nachhaltige Wirkung der Eigenanlagen an.*”

Relevante SDGs



Potenziell sind hier alle SDGs relevant, da je nach Projekt, für das ein Kredit vergeben wird, unterschiedlichste Bereiche berührt werden.

Dennoch möchten wir uns hier vor allem auf die SDGs konzentrieren, die wir auch in unserer Strategie behandeln, also all die Ziele, die von den für uns relevanten Themen, mit denen wir uns befassen, positiv beeinflusst werden. Hier der Überblick:

HANDLUNGSFELD		SDGS
Climate Action	7. Bezahlbare und saubere Energie 13. Maßnahmen zum Klimaschutz	 
Our People	4. Hochwertige Bildung 5. Geschlechtergleichheit 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 10. Weniger Ungleichheiten	   
Sustainable Community	4. Hochwertige Bildung	  

	12. Nachhaltiger Konsum und Produktion 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	
Sustainable Finance		Potenziell wirkt sich dieses Handlungsfeld auf alle SDGs aus.

Management-Ansatz

Der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung haben die zu erreichenden Ziele ausgewählt und eine Person benannt, die für die Überwachung der laufenden Umsetzung verantwortlich ist. Von nun an beabsichtigen wir, unter Einhaltung unserer Verpflichtungen gegenüber der LCR-Quote in europäische und italienische Green Bonds zu investieren. Green Bonds, die zu den SDGs beitragen, auf die wir unsere Strategie ausgerichtet haben, werden dabei bevorzugt. Darüber hinaus möchten wir Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Beteiligungspolitik integrieren. Das bedeutet, dass wir die Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen, an denen wir beteiligt sind, bewerten und uns einen Überblick verschaffen wollen.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator			Spezifizierung	Beschreibung
GRI 203:	Indirekte	ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Diese Angabe bezieht sich auf das Spektrum der möglichen indirekten ökonomischen Auswirkungen einer Organisation auf ihre Interessensvertreter und die Wirtschaft.
In Green Bonds investierte freie Mittel			Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Er überwacht die Entwicklung des in Green Bonds investierten Kapitals.

Ziele und Maßnahmen

Auch bei unseren Eigenanlagen möchten wir uns in die Richtung der Nachhaltigkeit ausrichten. Aktuell liegen wir noch bei 0% an zertifizierten Green Bonds. Konkret werden wir versuchen, die Investitionen in Green Bonds unter Berücksichtigung der SDGs auszurichten, an denen sich auch unsere Strategie orientiert.

Kurzfristiges Ziel (1 Jahr):

- Unser kurzfristiges Ziel ist es, innerhalb eines Jahres bereits 2,5% unserer zur Verfügung stehenden Mittel in Green Bonds zu investieren.

Mittelfristiges Ziel (3 Jahre):

- Mittelfristig wollen wir das angepeilte Ziel von 7,5% an Green Bonds erreichen.

5.3 Ökosoziale Anlageprodukte

Unser nachhaltiges Veranlagungsportfolio ist ein Kernelement, mit dem wir uns für die nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft einsetzen. Dieses Ziel wollen wir durch die Erweiterung des Angebots an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen sowie die Zunahme der Nutzer dieser Produkte erreichen.

Dabei hat ein nachhaltiges Anlageportfolio aus mehreren Gründen positive Auswirkungen. Die nachhaltige Verwendung der Einlagen fließt in die Finanzierung nachhaltiger Projekte, die einen sozialen oder ökologischen Beitrag leisten. Häufig beeinflussen sich dabei soziale und ökologische Faktoren gegenseitig positiv. Gleichzeitig werden wir so mit unserem Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen der steigenden Nachfrage vieler unserer Kunden gerecht. Für andere leisten wir einen Beitrag zur Steigerung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsthemen.

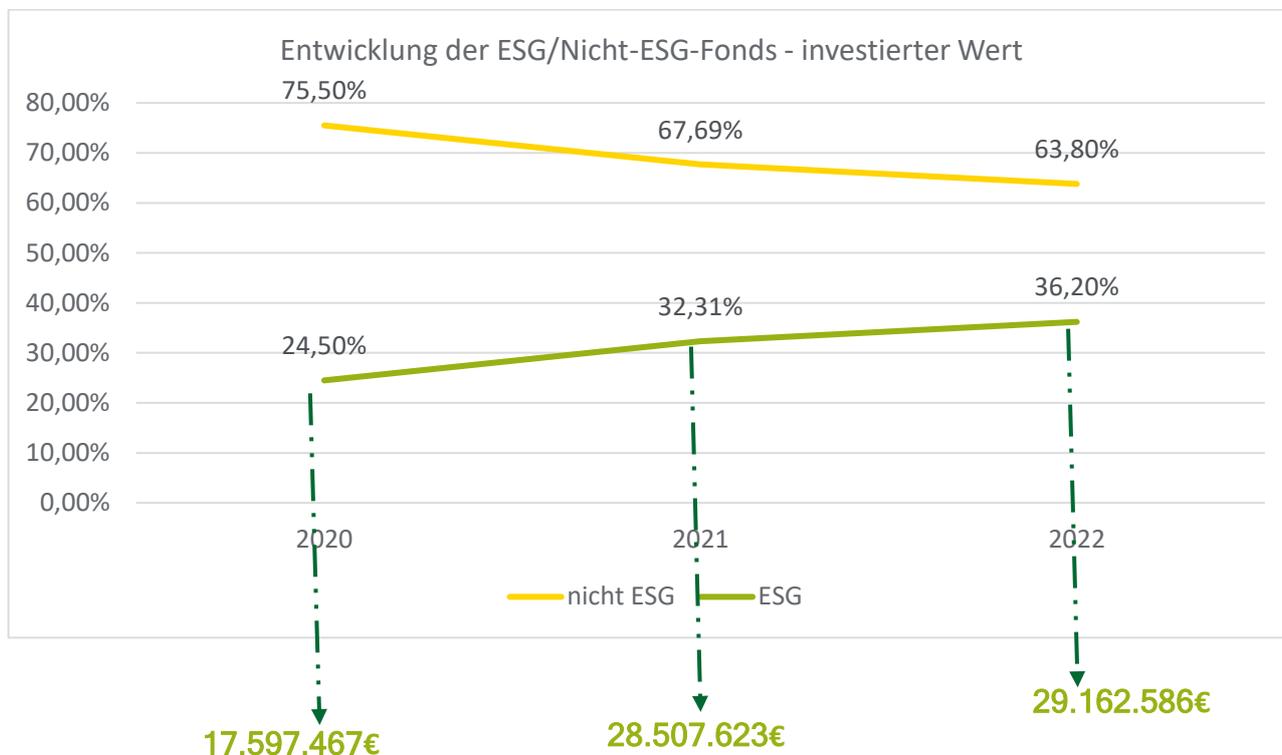
Wir bieten unseren Kunden eine breite Palette von Anlagemöglichkeiten. Sie können in Lebensversicherungen, Aktien, Anleihen, Investmentfonds, Pensionsfonds und andere Wertpapiere investieren. Die nachstehende Tabelle zeigt, wie sich die Wertpapierverteilung in den letzten drei Jahren (2020-2022) entwickelt hat.

ANLAGEFORM	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Lebensversicherungen			0,0%
Aktien	21,4%	22,9%	19,1%
Anleihen	39,3%	32,6%	41,0%
Investmentfonds	30,9%	35,4%	31,2%
Pensionsfonds	8,4%	9,1%	8,7%
andere Wertpapiere	0,0%	0,0%	0,0%
Vermögensverwaltung			
GESAMT	100%	100%	100%

Wie bereits erwähnt, hat sich der Markt in den letzten Jahren für nachhaltigere Produkte geöffnet und die Kunden haben begonnen, ihr Geld nicht mehr nur gewinnorientiert anzulegen, sondern achten auch immer mehr auf eine nachhaltige Ausrichtung ihrer Investitionen. Dies wird zudem durch die Aufnahme von Fragen zu den Nachhaltigkeitspräferenzen im MIFID-Fragebogen unterstützt, den unsere Kunden regelmäßig aktualisieren.

Derzeit verfügen wir über nachhaltige Investitionsmöglichkeiten im Bereich von Investmentfonds (36% des Gesamtbestandes) aber auch bei ETFs, Anleihen und Zertifikaten. Als Raiffeisenkasse Bozen arbeiten wir laufend daran, das Angebot an nachhaltig-zertifizierten

Anlagemöglichkeiten zu erweitern. In der nachfolgenden Grafik ist die Entwicklung der nachhaltigen Investmentfonds der letzten drei Jahre (2020-2022) dargestellt.



Die Investmentfonds werden von verschiedenen Vermögensverwaltungsgesellschaften angeboten, nämlich von Union Investment, Raiffeisen Capital Management, Nord Est, BNP Paribas, Gam und Vontobel. Es gilt darauf zu verweisen, dass wir keinen direkten Einfluss auf die Verwaltung der Investmentfonds ausüben. Wir überprüfen jedoch regelmäßig die aktuelle Ausrichtung und sind mit den Vermögensverwaltern laufend im Austausch. Die Ausschlusskriterien werden von den jeweiligen Vermögensverwaltern festgelegt und der Bank ausführlich erörtert.

“

Es ist Ziel der Raiffeisenkasse Bozen den Mitgliedern und Kunden Anlageprodukte anzubieten, die ökosozialen und nachhaltigen Aspekten entsprechen.

”

Relevante SDGs-Ziele



Potenziell sind hier alle SDGs relevant, da je nach Investitionsausrichtung unterschiedliche Bereiche angesprochen werden.

Management-Ansatz

Der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung haben die zu erreichenden Ziele ausgewählt und eine Person benannt, die für die Überwachung der laufenden Umsetzung verantwortlich ist. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, können wir aktuell keine eigene Definition von „nachhaltigen Investitionen“ bestimmen, da die jeweiligen Fondsgesellschaften die Ausschlusskriterien für Unternehmen oder Länder festlegen. Einige Fonds schließen beispielsweise Finanzierung von Unternehmen in Ländern, in welchen derzeit die Todesstrafe angewendet wird, aus. Wenn in Zukunft von den Investmentanbietern ein höherer Detaillierungsgrad zu den Unternehmen innerhalb der einzelnen Fonds zur Verfügung gestellt wird, möchten wir unsere eigene Definition von nachhaltigen Investments erstellen. In diesem Fall ist auch das Andenken von eigenen Ausschlusskriterien vorstellbar.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Diese Angabe bezieht sich auf das Spektrum der möglichen indirekten ökonomischen Auswirkungen einer Organisation auf ihre Interessensvertreter und die Wirtschaft.
Prozentualer Anteil des in ESG-Fonds investierten Wertes am gesamten in Fonds investierten Wert	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Er überwacht die Entwicklung des in ESG-Fonds investierten Wertes

Ziele und Maßnahmen

Uns ist es wichtig, unsere Anlageprodukte in Zukunft verstärkt nach ökosozialen Aspekten auszurichten. Auch hier haben wir uns Ziele gesetzt, die wir in den kommenden Jahren erreichen möchten. Aktuell sind 34% der Investmentfonds zertifizierte nachhaltige Fonds (Provider: Union Investment, Raiffeisen Capital Management, Nord Est und Vontobel). Bei Aktien gibt es derzeit keine objektiven ESG-Kriterien, welche von einem Provider festgehalten werden. Der Raiffeisen Offene Pensionsfonds soll in Zukunft auch nach ESG-Aspekten verwaltet werden. Um einen Fonds als "nachhaltig" zu definieren, werden die Ausschlusskriterien der einzelnen Fondsgesellschaften angewendet. Diese definieren Kriterien für Unternehmen, die beispielsweise die Vermeidung der Verletzung von Menschenrechten, die Vermeidung von Korruption und Bilanzfälschung oder die Vermeidung der Produktion und des Handels von

Rüstungsgütern beinhalten. Unsere Ziele beziehen sich dabei in erster Linie auf unsere Fonds (und nicht auf andere Anlageformen), da wir nur auf diese direkt Einfluss nehmen können und diese Lösungen aktiv beraten. Sobald uns nachhaltige Möglichkeiten auch für andere Anlagearten (Aktien, Anleihen, Lebensversicherungen, Pensionsfonds, usw.) zur Verfügung stehen, werden wir diese zeitnah berücksichtigen und integrieren.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und das Interesse unserer Kunden an Investitionen in nachhaltige Lösungen zu steigern, erwägen wir Initiativen wie die Schaffung einer Palette alternativer Produkte, die regelmäßig aktualisiert und erweitert werden soll, sowie das Angebot günstigerer Bedingungen für Kunden, die in nachhaltige Fonds investieren wollen.

Natürlich ist dies nur möglich, wenn unsere Finanzberater gut informiert sind und sich der Bedeutung der Nachhaltigkeit und unserer Verpflichtungen in diesem Bereich bewusst sind. Daher sind bereits viele unserer Berater ESG-zertifiziert. Dieses Thema wird in den Kapiteln *"Wertschätzung der Mitarbeiter*innen, Aus- und Weiterbildung, Talentmanagement"* und *"Kultur der Nachhaltigkeit"* behandelt.

Kurzfristiges Ziel (1 Jahr):

- Unser kurzfristiges Ziel ist es: innerhalb eines Jahres sollen 60% der neu vertriebenen Fonds die ESG-Kriterien erfüllen.

Mittelfristiges Ziel (3 Jahre):

- Mittelfristig wollen wir diesen Wert auf 75% steigern.



KLIMASCHUTZ

UNSERE VISION ZU DEM THEMA



Die Raiffeisenkasse Bozen ist bestrebt, ihre direkten Auswirkungen auf das Klima ständig zu verringern, indem sie ihr Verbrauchs- und Beschaffungsverhalten ändert und reduziert.



6 Klimaschutz

Der Klimawandel und seine Auswirkungen sind sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene bereits deutlich spürbar. Das Jahr 2022 war geprägt von Rekorddürren, Hitzewellen, Waldbränden, Überschwemmungen und einem Rekordtiefstand des antarktischen Meereises. Intensive Dürreperioden trafen die Regionen in Europa, Ostafrika, China und Südamerika, während epische Überschwemmungen Australien und Pakistan, aber auch Länder wie die Zentralafrikanische Republik bedrohten.

In Italien war 2022 das wärmste Jahr, das jemals aufgezeichnet wurde, mit einer Temperatur, die mehr als anderthalb Grad über dem historischen Durchschnitt lag, sowie mit Spitzenwerten bei den Nachttemperaturen im Winter, die neun Grad über den saisonalen Durchschnittswerten lagen. Was die Niederschläge angeht, so war das vergangene Jahr besonders kritisch, da die atmosphärischen Niederschläge im Vergleich zum Zeitraum 1991-2020 um 30% zurückgingen (Coldiretti-Ausarbeitungen), wobei die Situation im nördlichen Zentrum besonders alarmierend war. Besonders wenn es zu Extremwetterereignissen kam, hatten diese katastrophale Auswirkungen. Die meteorologisch-hydrogeologischen Ereignisse haben im Vergleich zum Vorjahr um 55 % zugenommen. 310 Wetterphänomene verursachten Schäden und 29 Todesopfer, wobei Dürren, Hagelstürme, Wirbelstürme und Überschwemmungen am stärksten zunahmen. Was die Ereignisse in der näheren Umgebung betrifft, so war die Schnee-, Eis- und Steinlawine, die sich im Juli vom Marmolata-Gletscher löste und 11 Todesopfer forderte, emblematisch.

Wir sind uns daher bewusst, dass wir nicht länger zögern können, und auch wir, sowohl als Bank als auch als Privatpersonen, wollen die Initiative ergreifen und uns für das Klima und damit auch für unsere Heimat und unsere Interessensvertreter einsetzen.

6.1 Klimaverantwortliches Unternehmen

Wie bereits erwähnt, haben wir in der Phase der Analyse des Status quo zum Verständnis unserer Nachhaltigkeitsleistungen unseren Kohlenstoff-Fußabdruck auf Unternehmensebene unter Einbeziehung aller unserer Büros berechnet. Die Berechnung erfolgte nach der Methodik des Greenhouse Gas Protocols, einem der am häufigsten verwendeten Standards auf internationaler Ebene.

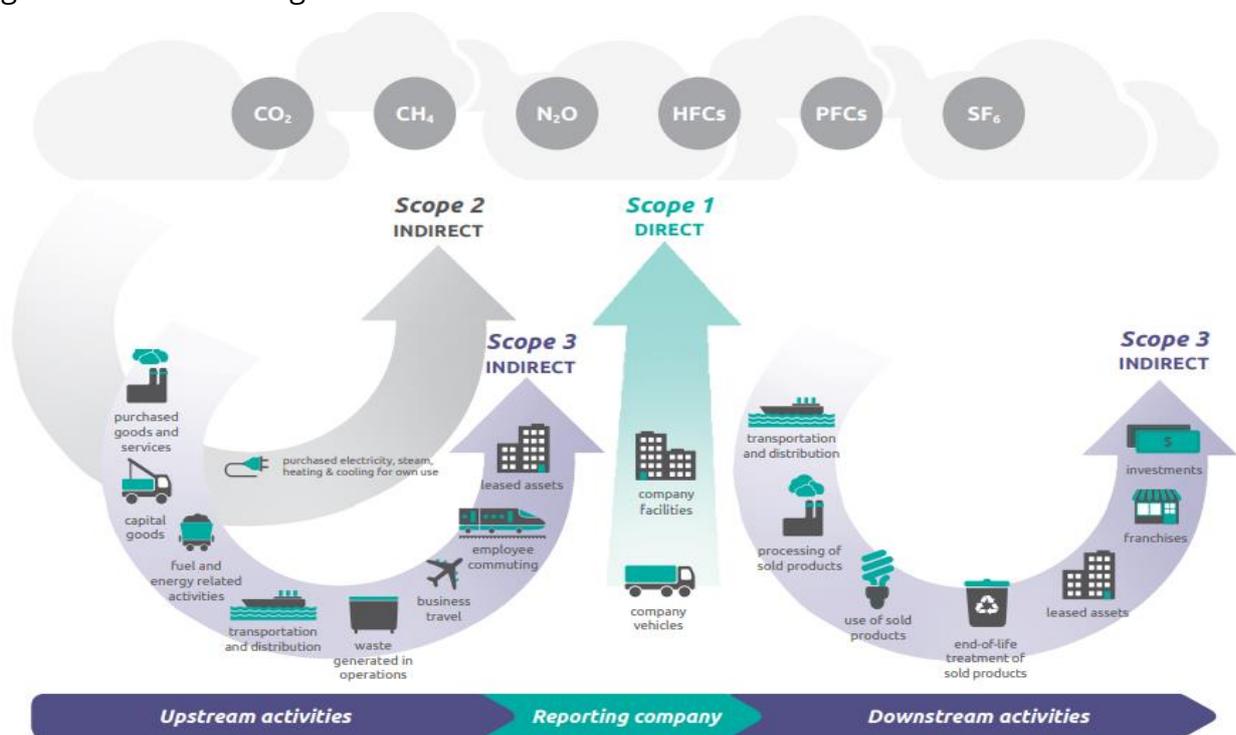
Die Berechnung umfasste die Bereiche 1 und 2 vollständig und den Bereich 3 nur teilweise, d. h. drei unterschiedliche Wirkungsbereiche (Scopes) entlang der Wertschöpfungskette einer Organisation.

Scope 1-Emissionen: Scope 1 umfasst die sogenannten direkten Emissionen, die vom Unternehmen selbst verursacht werden und bei denen kaum Zwischenschritte zwischen der Emission und der Unternehmensaktivität bestehen. Das betrifft beispielsweise die Verbrennung fossiler Rohstoffe am eigenen Standort, um etwa Hitze oder Energie zu erzeugen, also Gas oder Öl. Außerdem betrifft dies solche Emissionen, die direkt durch den Fuhrpark

anfallen, wie beispielsweise durch die Nutzung von Dienstwagen für die Anreise zum Arbeitsort, den Transport oder Geschäftsreisen.

Scope 2-Emissionen: Scope 2 beschreibt die indirekten Emissionen. Dies sind Emissionen, die nicht direkt am Standort des Unternehmens selbst entstehen, sondern für die das Unternehmen indirekt verantwortlich ist. Dies betrifft vor allem vorgelagerte Aktivitäten, die ein anderes Unternehmen verursacht, um dem eigenen Unternehmen bestimmte Dienstleistungen zu bieten. Dazu gehören beispielsweise der Strom oder die Fernwärme. Durch den Kauf der Dienstleistungen des anderen Unternehmens und die damit verbundenen direkten Emissionen, ist das eigene Unternehmen indirekt an diesen Emissionen beteiligt (siehe Grafik: Scope 2 indirect).

Scope 3-Emissionen: Die Scope 3 Emissionen beschreiben ebenfalls indirekte Treibhausgasemissionen, allerdings solche, die indirekt entlang der Wertschöpfungskette entstehen. Sie können sowohl durch vorgelagerte als auch nachgelagerte Aktivitäten entstehen. Vorgelagerte Emissionen fallen bei Dienstleistungen anderer Unternehmen an das eigene an oder entstehen im Laufe des Produktionsprozesses. Auch die Mitarbeitermobilität, etwa durch Anfahrt zum Arbeitsplatz mit einem eigenen Wagen, gehört zu den vorgelagerten Scope 3 Emissionen. Nachgelagerte Emissionen entstehen durch den Verkauf von Waren und Dienstleistungen und durch die Verwendung solcher Waren durch die Kunden. Der für Banken relevanteste Teil der Scope 3-Emissionen sind jene Emissionen, die durch die von der Bank vergebenen Finanzierungen und Investments entstehen.



Quelle:

https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/Scope3_Calculation_Guidance_0.pdf

Im Folgenden finden Sie die erste Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks, die im Jahr 2022 auf der Grundlage von Daten aus dem Jahr 2021 durchgeführt wurde und als Basisjahr für unsere Ziele dient.

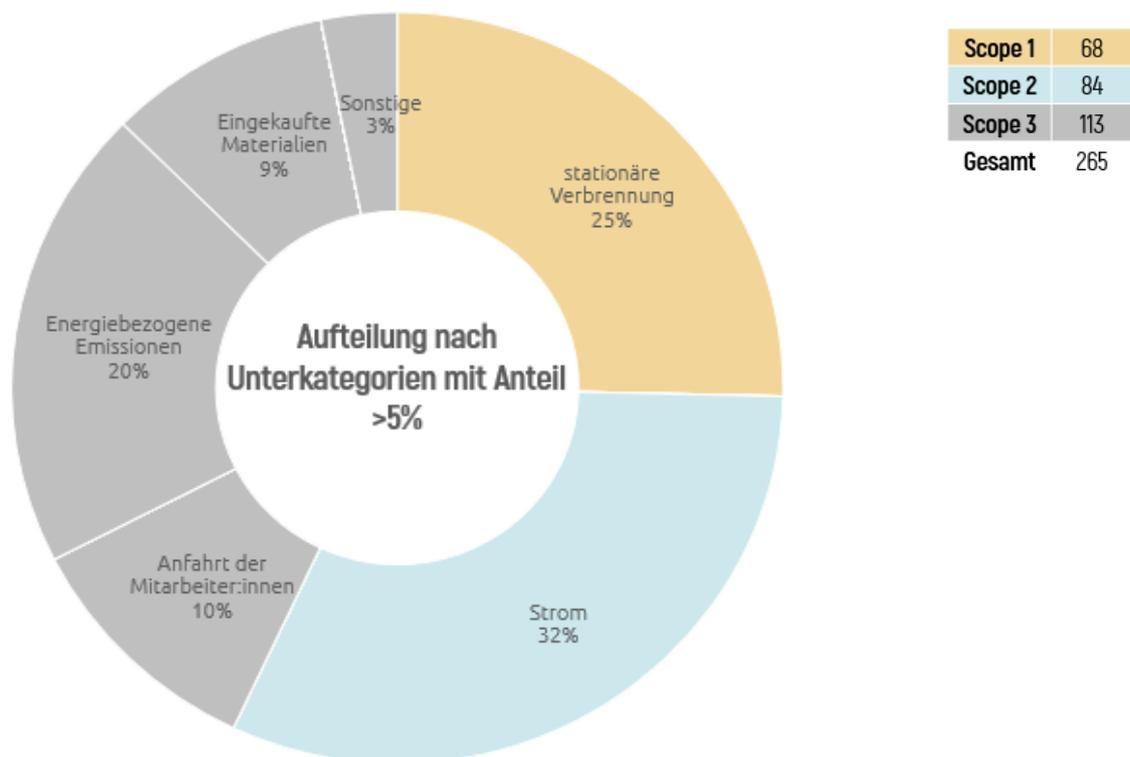
	in t CO ₂ e	%-Anteil
SCOPE 1 - Direkte Emissionen		
stationäre Verbrennung von Brennstoffen (Wärme)	67	25%
davon aus biogenen Energieträgern	0	0%
Verbrennung von Kraftstoffen aus eigenem Fuhrpark	1	1%
Kältemittel/ Gasleckagen (Klimaanlage, Restaurant)	0	0%
Summe	68	26%
SCOPE 2 - Indirekte Emissionen		
Strom – marktbasierend (Anbieter Strommix)	84	32%
Fernwärme/-kälte	0	0%
davon aus biogenen Energieträgern	0	0%
Summe	84	32%
SCOPE 3 - Indirekte Emissionen aus Unternehmensprozessen bzw. Verbrauchsgütern		
Anfahrt der Mitarbeiter*innen	28	10%
Energiebezogenen Emissionen (Produktion Strom/Brennstoffe)	53	20%
Eingekauft Material (IT-Geräte, Fahrzeuge, Reinigungsmittel)	25	9%
Papier und Druck (Marketing, Bürobedarf...)	6	2%
Wasser (Infrastruktur)	1	0%
Abfall (Abholung, Aufbereitung)	1	0%
Summe	113	42%
GESAMT	265	100%

*Es wurden nicht alle Scope 3 Kategorien des GHGP erhoben

Unsere gesamten Treibhausgasemissionen im Jahr 2021 belaufen sich auf 265 Tonnen, was 3,1 Tonnen pro Mitarbeiter entspricht, und 1,8 Tonnen pro Mitarbeiter, wenn wir nur Scope 1 und Scope 2 berücksichtigen, die vollständig berechnet wurden. Bei näherer Betrachtung (Grafik unten) der wichtigsten Emissionsquellen, d. h. derjenigen, die für mindestens 5% der Gesamtberechnung verantwortlich sind, können wir Folgendes feststellen:

- Was Scope 1 betrifft, so sind die Heizsysteme unserer Filialen für 25 % (67 t) unserer Emissionen verantwortlich. Der Großteil davon (22t) wird im Hauptsitz den Sitz verursacht, welcher ebenso wie die Filiale in Jenesien (5t) mit einer Ölheizung beheizt wird. Die anderen Filialen (Gries, Handelszone, Europazone, Obstmarkt, Rentsch, Haslach, Romstraße) werden mit Erdgas beheizt und sind zusammen für 40t verantwortlich.

- Was Scope 2 betrifft, so ist die Elektrizität die Hauptquelle von Treibhausgasemissionen, die mit 84 Tonnen fast ein Drittel der Gesamtemissionen ausmacht. Die Energiequelle, die von allen Filialen genutzt wird, ist der allgemeine italienische Strommix.
- Was Scope 3 betrifft, so entfallen 20% der Gesamtemissionen (53t) auf die vorgelagerten Emissionen im Zusammenhang mit der Produktion von Strom und Brennstoffen. Die zweitgrößte Emissionsquelle (28t) für Scope 3 ist die Mobilität der Mitarbeiter. Den gesammelten Daten zufolge nutzen die Mitarbeiter die in einem Umkreis von 7km um ihr Büro wohnen, hauptsächlich öffentliche Verkehrsmittel und Fahrräder (einige auch Motorroller), was sehr geringe THG-Emissionen verursacht. Alle Mitarbeiter, die weiter entfernt wohnen (7-50km), nutzen in mindestens 40% der Fälle öffentliche Verkehrsmittel, wenn diese verfügbar sind. Nur sechs von 28 Mitarbeiter, die zwischen 7 und 50km entfernt wohnen geben an, keinen Anschluss an das öffentliche Verkehrssystem zu haben und sind daher gezwungen, das Auto zu benutzen. Die dritte Emissionskategorie (nach Ausmaß) sind Materialien, wie z. B. IT-Geräte und Reinigungsmittel, die mit 25 Tonnen etwa 9% der Emissionen ausmachen.



Aufarbeitung des CO2-Fußabdrucks

Da wir im Dienstleistungssektor tätig sind, sind unsere Scope 1- und 2-Emissionen nicht hoch. Der größte Teil unserer Emissionen fällt in den Bereich 3, was auf unsere Finanzdienstleistungen (Kredite und Investitionen) zurückzuführen ist. Diese Kategorie von Scope 3 wurde aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit nicht berechnet, dennoch sind wir bestrebt, diese Berechnung im Laufe der Zeit und wann immer möglich neu durchzuführen

und mehr und mehr Verantwortung für die Emissionen unserer Finanzdienstleistungen zu übernehmen.

Gleich nach dieser ersten Berechnung waren wir davon überzeugt, dass wir sofort aktiv werden und einige unserer Praktiken ändern müssen, um unseren Kohlenstoff-Fußabdruck zu verringern. Wir haben unseren Energiemix geändert und auf Ökostrom umgestellt. Dies führte sofort zu einer Verringerung unserer Emissionen. Dabei wurde der Kohlenstoff-Fußabdruck Anfang 2023 mit den Daten aus dem Jahr 2022 neu berechnet. Die neue Berechnung mit dem Vergleich zu den Daten des Vorjahres erscheint hier unten:

	2021		2022		Differenz
	in t CO ₂ e	%-Anteil	in t CO ₂ e	%-Anteil	
SCOPE 1 – Direkte Emissionen					
stationäre Verbrennung von Brennstoffen (Wärme)	67	25%	101	55%	+49%
davon aus biogenen Energieträgern	0	0%	0	0%	
Verbrennung von Kraftstoffen aus eigenem Fuhrpark	1	1%	1	1%	0%
Kältemittel/ Gasleckagen (Klimaanlage, Restaurant)	0	0%	0	0%	
Summe	68	26%	102	55%	+49%
SCOPE 2 – Indirekte Emissionen					
Strom – marktbasierend (Anbieter Strommix)	84	10%	0	0%	-100%
Fernwärme/-kälte	0	0%	0	0%	
davon aus biogenen Energieträgern	0	0%	0	0%	
Summe	84	32%	0	0%	-100%
SCOPE 3 – Indirekte Emissionen aus Unternehmensprozessen bzw. Verbrauchsgütern					
Anfahrt der Mitarbeiter*innen	28	10%	28	15%	0%
Energiebezogenen Emissionen (Produktion Strom/Brennstoffe)	53	20%	25	13%	-54%
Eingekauft Material (IT-Geräte, Fahrzeuge, Reinigungsmittel)	25	9%	24	13%	-4%
Papier und Druck (Marketing, Bürobedarf...)	6	2%	5	3%	-17%
Wasser (Infrastruktur)	1	0%	1	0%	+28%
Abfall (Abholung, Aufbereitung)	1	0%	1	0%	+2%
Summe	113	43%	83	45%	-27%
GESAMT	265	100%	185	100%	-30%

*Es wurden nicht alle Scope 3 Kategorien des GHGP erhoben

Wie oben ersichtlich, hat die Einführung von Ökostrom in allen Büros in absoluten Zahlen zu einer Verringerung der Scope-2-Stromemissionen um 84 t (100 %) geführt, zusätzlich zu der Verringerung um 31 t (89 %) in Scope 3. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass die durch Strom verursachten Emissionen im Jahr 2022 um 115 t, d. h. um 97 %, gesunken sind. Insgesamt haben sich die Gesamtemissionen von 2021 bis 2022 um 30 % verringert. Die Emissionen pro Mitarbeiter sind auf 2 t pro Mitarbeiter*in gesunken (1,1 t, wenn wir nur Scope 1 und 2 berücksichtigen).

Mit Ausnahme des Stroms, der Ausdrücke und des Papiers, sowie der eingekauften Materialien haben sich die Emissionen in allen anderen Kategorien (Heiz- und Kühlsysteme, Treibstoff für die Fahrzeuge des Unternehmens, Wasser und Müll) erhöht, was auf einen höheren Verbrauch aufgrund der Wiederaufnahme der normalen Arbeitstätigkeit nach den zwei Jahren der Covid-Pandemie zurückzuführen ist.

Wir sind ein klimaverantwortliches Unternehmen, indem wir regelmäßig unsere Auswirkungen auf unser Umfeld kontrollieren und in angemessener Weise kompensieren.

Relevante SDGs-Ziele



7.3 Verbesserung der Energieeffizienz



13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimawandel

Management-Ansatz

Die erstmalige Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks war für uns ein großer Schritt zur Bewusstseinsbildung. Zum ersten Mal wussten wir genau, wie sehr sich unsere täglichen Aktivitäten direkt negativ auf die Umwelt auswirken. Wir beschlossen umgehend, nach Verbesserungsmaßnahmen zu suchen, um unsere Emissionen zu reduzieren, und wenn möglich, setzten wir diese direkt um, wie z. B. den Wechsel zu Ökostrom. Für andere Kategorien, wie z. B. die Mobilität der Mitarbeiter, haben wir damit begonnen, verschiedene Optionen zu prüfen. Unsere Nachhaltigkeitsverantwortlicher wird sich dann um weitere Untersuchungen und Bewertungen für weitere Reduzierungs- und Ausgleichsoptionen und die Umsetzung neuer Initiativen kümmern.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
SDG 7. Sicherstellung des Zugangs zu erschwinglicher, zuverlässiger, nachhaltiger und moderner Energie für alle	Target 7.2 Bis 2030 den Anteil der erneuerbaren Energien am globalen Energiemix deutlich erhöhen	Indicator 7.2.1 Anteil der erneuerbaren Energien am gesamten Endenergieverbrauch
SDG 13. Ergreifen dringender Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen	Target 13.2 Integration von Maßnahmen zum Klimawandel in nationale Politiken, Strategien und Planungen	13.2.2 Gesamttreibhausgasemissionen pro Jahr
GRI 302: Energy 2016	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen

Ziele und Maßnahmen

Wir sind bestrebt, unsere direkten Auswirkungen auf das Klima ständig zu verringern, indem wir unser Verbrauchs- und Beschaffungsverhalten ändern und reduzieren. Dazu gehört bereits die Berechnung unserer Emissionen, um zu verstehen, wo wir besonders viel zum Klimawandel beitragen und wo wir diesen Beitrag reduzieren können. Wir sind uns unserer Verantwortung vor Ort aber auch weltweit bewusst und möchten diese wahrnehmen. Zu diesem Zweck haben wir uns kurz- und mittelfristige Ziele gesetzt, die uns als Meilensteine dienen.

Kurzfristige Ziele (1 Jahr):

Basierend auf den Verbrauchsdaten aus dem Jahr 2021.

- Umstellung auf Ökostrom in allen Filialen (bis Ende 2022 bereits erfolgt): Dies resultierte in einer Verringerung der Emissionen in Scope 2 auf 0 (-100%). Es bleiben nur Emissionen in Scope 3 bestehen;
- Ersatz des Firmenautos (Benzin) durch ein Elektroauto: Dies wird eine Verringerung der Emissionen um 1 % der Gesamtemissionen (durch die Verwendung von Ökostrom) mit sich bringen;
- Ausarbeitung eines Mobilitätsplans für die Mitarbeiter (Emissionsreduzierung noch nicht quantifizierbar);

- Anschaffung eines Elektrofahrrads für jede städtische Filiale für Verbindungen und Kundenbesuche (Emissionsreduktion noch nicht quantifizierbar);
- Restemissionen, die nach den (oben aufgeführten) Reduktionsmaßnahmen verbleiben, werden durch die Unterstützung eines verifizierten Umweltprojektes durch die Raiffeisenkasse Bozen berücksichtigt;
- Möglichkeit der Teilnahme an einer Energiegemeinschaft (keine Emissionsreduzierung);

Mittelfristige Ziele (3 Jahre):

- Errichtung von Photovoltaik-Anlagen an den Gebäuden der Raiffeisenkasse (nach Möglichkeit);
- Ersatz der Ölheizung durch eine Wärmepumpe im Hauptsitz der Bank: Die genaue CO₂-Reduzierung ist noch nicht quantifizierbar, aber etwa 22 Tonnen (8% der derzeitigen Emissionen) würden entfallen;
- Verbesserung der Digitalisierung in der Kundenbetreuung zur Reduzierung des Papierverbrauchs und damit der Emissionen. Derzeit fallen 67,70 kg Papier pro Mitarbeiter (pro Jahr) an, dies entspricht 0,139 kg CO₂ /Mitarbeiter/Jahr. Das Ziel ist die Halbierung der Papiermenge, um die Emissionen zu halbieren (34,85 kg entsprechen 0,070 kg CO₂ pro Mitarbeiter).



UNSERE MITARBEITER

UNSERE VISION ZU DEM THEMA



Langfristiges Ziel der Raiffeisenkasse Bozen ist es, ein guter Arbeitgeber zu bleiben, der sich aktiv für die regelmäßige Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens seiner Mitarbeiter einsetzt. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre persönliche und professionelle Entwicklung werden gefördert.



7 Unsere Mitarbeiter

Die Mitarbeiter der Raiffeisenkasse Bozen sind stets bemüht, die Bedürfnisse ihrer Kunden und Mitglieder bestmöglich zu erkennen und zu erfüllen. Ein ständiges Bemühen um Verbesserung der Dienstleistungen aber auch der Zusammenarbeit untereinander steht im Vordergrund. Nur als lernende Organisation können wir uns neuen Herausforderungen stellen und neue Aufgaben erfolgreich bewältigen. Das bedeutet ein Lernen in finanziellen, sozialen und natürlich auch ökologisch nachhaltigen Themen, denn hier können wir als Genossenschaftsbank Veränderung bewirken. Eine breite Vielfalt an Perspektiven in unserer Bank ist wichtig um zu erkennen, was in Zukunft wichtig ist und wie wir unsere Mitglieder am besten unterstützen können. Als Arbeitgeber unterstützen wir unsere 91 Mitarbeiter in ihren individuellen Bedürfnissen. Besonders wichtig erscheint uns die Wertschätzung unserer Mitarbeiter, die Förderung ihrer Talente, die Unterstützung bei Konfliktsituationen und auch eine gleichwertige und gleichberechtigte Verteilung von Entwicklungschancen. Unsere Mitarbeiter sind gemeinsam mit unseren Mitgliedern das Kapital unserer Arbeit und wir möchten sie entsprechend fördern und so unsere Bank langfristig stärken. Das betrifft auch eine verstärkte Aufmerksamkeit auf eine paritätische Verteilung von Männern und Frauen, besonders in Führungspositionen (siehe 2.2 Kennzahlen). Zudem wollen wir auch darauf achten, den Altersdurchschnitt nicht anzuheben und auch in Zukunft für neue Mitarbeiter und Berufseinsteiger ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird die interne Ausbildung aktuellen Anforderungen angepasst, und unsere Mitarbeiter werden auf neue Herausforderungen - wie etwa die Nachhaltigkeits-Themen - vorbereitet. Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht und Position, eine Ausbildung erhalten, die sie in ihren Fähigkeiten fördert und ihnen optimale Voraussetzungen für ihre Arbeit bietet. Hier liegt einer der größten Hebel für eine Kultur der Nachhaltigkeit, die in unserer Bank andauert. Wenn alle Mitarbeiter ausreichend informiert und zu verschiedensten Bereichen der Nachhaltigkeit ausgebildet sind, können sie sich in unserer Bank verankern und weiterentwickeln.

7.1 Wertschätzung der Mitarbeiter, Aus- und Weiterbildung, Talentmanagement

Unser Ziel ist es, die Entwicklung der Mitarbeiter durch internes Lehren, externe Ausbildungen, Schulungen und weitere Bildungsangebote zu unterstützen und unsere Mitarbeiter in ihren Fähigkeiten und Talenten zu fördern. Der aktuell geltende Kollektivvertrag sieht für alle Mitarbeiter bis zu 30 Ausbildungsstunden im Jahr vor. Diese sind für die Berater für den Erhalt ihrer MIFID-Zertifikate verpflichtend. Durchschnittlich erhalten unsere Mitarbeiter 28,44 Schulungsstunden im Jahr (80% Berater and 20% andere Berufsgruppen) und 27,4% der Mitarbeiter haben mindestens eine nicht obligatorische Ausbildung absolviert.

Langfristig möchten wir hierbei die Schaffung eines Systems für die persönliche und professionelle Entwicklung der Mitarbeiter implementieren. Dadurch wollen wir deren Motivation fördern und aufrechterhalten, in die Gesundheit und das Engagement unserer

Mitarbeiter investieren und ein gutes Arbeitsumfeld schaffen. Jeder soll in den individuellen Fähigkeiten gestärkt und ausgebildet werden, denn die Kraft unserer Bank liegt in der Gemeinschaft. Wir möchten so unsere Mitarbeiter wertschätzen, und in Zukunft formulierte Pläne zur Karriereentwicklung ausarbeiten.

“

Wir verfügen über ein System für die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeiter, welches auf die individuellen Fähigkeiten eingeht und diese fördert.

”

Relevante SDGs-Ziele



4.4 Erhöhung der Zahl der Menschen mit den für den finanziellen Erfolg relevanten Fähigkeiten



8.5 Vollständige und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer



10.2 Stärkung und Förderung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Eingliederung aller, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Religion, wirtschaftlichem oder sonstigem Status

Management-Ansatz

Während dieses Prozesses ist uns klar geworden, dass wir vor allem eines brauchen, um uns als wirtschaftlicher Akteur - welcher für die Gesellschaft arbeitet - zu verändern und zu verbessern: Der wirkliche Push-Faktor ist ein Wechsel der Perspektive in uns selbst. Dieser ist notwendig, um Veränderungsprozesse anzustoßen und erfolgreich durchzuführen. Die Raiffeisenkasse Bozen verpflichtet sich daher, ihren Mitarbeitern alle Möglichkeiten zu bieten, um einerseits ihre Arbeit bestmöglich zu erledigen und andererseits einen Beitrag zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu leisten. Um dies zu erreichen, werden wir der Entwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter mehr Aufmerksamkeit schenken, indem wir ein Ausbildungssystem und Karriereentwicklungspläne - angepasst an die Bedürfnisse der Bank und unserer Mitarbeiter - erstellen. Diese Themen werden von den Mitarbeitern der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit unseren verantwortlichen Mitarbeitern für Nachhaltigkeit behandelt.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
SDG 8. Förderung von nachhaltigem, integrativem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, auch für junge Menschen und Menschen mit Behinderungen,	8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, nach Beruf, Alter und Menschen mit Behinderungen

		sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen	
GRI 401: Employment 2016	GRI 401-1		Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
	GRI 401-2		Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
GRI 404: Training and Education 2016	GRI 404-1		Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
	GRI 404-3		Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
GRI 406: Non-Discrimination 2016	GRI 406-1		Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Ziele und Maßnahmen

Kurzfristige Ziele (1 Jahr):

- Befragung der Mitarbeiter, welche Ausbildung ihnen helfen könnte, ihre Arbeit besser zu erledigen;
- Ausarbeitung eines ersten Schulungsangebots, das im Jahr 2024 durchgeführt werden soll;
- Erreichung einer Teilnahmequote von 50% an einer nicht obligatorischen Ausbildung
- Jährliche Mitarbeitergespräche für alle;
- Organigramme aktualisieren und Stellenbeschreibungen definieren.

Mittelfristige Ziele (3 Jahre):

- Erstellung von Schulungs- und Entwicklungsplänen (die jährlich zu aktualisieren sind);
- 100% der Beschäftigten mindestens eine nicht obligatorische Fortbildung pro Jahr ermöglichen;
- Erreichen einer Teilnahmequote von mindestens 80 % an der nicht-obligatorischen Fortbildung.

7.2 Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter

Bei der Work-Life Balance geht es um ein gesundes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Nur wenn wir dieses gewährleisten können, haben unsere Mitarbeiter Freude an der Arbeit und können ihre Ideen einbringen und mit Motivation am Arbeitsleben teilnehmen. Die Förderung einer solchen Work-Life Balance umfasst beispielsweise neue Arbeitsmodelle mit flexiblen Zeiten und einen Homeoffice-Anteil, der es erlaubt, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch dazu gehört die Förderung der Gesundheit durch eine Evaluierung der Belastung der Mitarbeiter und regelmäßige Kontrollen durch Arbeitssicherheit und -medizin. Derzeit sind keine Methoden zur Bewertung der psychophysischen Gesundheit verfügbar, insofern ist es uns ein wichtiges Ziel, diese zu implementieren.

Sehr wichtig ist es uns auch, unsere Mitarbeiter durch verschiedene Arbeitsmodelle wie Teilzeitverträge, der Möglichkeit vom Home-office oder der finanziellen Beteiligungen für Kinderbetreuung auf unterschiedlichste Arten zu unterstützen. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt. Gleichzeitig investieren wir in die Gesundheit unserer Mitarbeiter und damit auch in unsere Bank, indem wir weiterhin regelmäßige Evaluierungen durchführen und verschiedene Beratungsangebote zur Verfügung stellen.

Aktuell werden allen Mitarbeitern Benefits gewährt: Unfallversicherung gegen Todesfall und bleibender Invalidität, Krankenversicherung, Krankenzusatzversicherung WKR, Krankenversicherung für nicht zu Lasten lebende Familienangehörige, Kontounfallversicherung, Elternurlaube laut NAKV und unbezahlte Wartestände, Rentenbeiträge an die verschiedenen Pensionsfonds sowie betriebliches Welfare gemäß Abkommen für alle Raiffeisenangestellten. Zusätzlich wurde den Mitarbeitern 2022 ein einmaliger fringe-benefit-Betrag für die Bezahlung von Gas-, Strom- und Wasserrechnungen oder alternativ ein Einkaufsgutschein zur Verfügung gestellt.

Um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, finden jährlich Pflichtschulungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verschiedenen Themen wie Suchtmittel, biologische Risiken am Arbeitsplatz, Umgang mit aggressiven Kunden statt. Für neue Mitarbeiter ist die vierstündige Grundausbildung sowie eine spezifische Ausbildung zur physischen Belastung durch Raubüberfälle vorgesehen.

“

Wir arbeiten mit positiv eingestellten und motivierten Mitarbeitern in einem guten Arbeitsumfeld zusammen. Die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sind als zentrales Element anerkannt und werden entsprechend gefördert.

”

Relevante SDG-Ziele



4.4. Erhöhung der Anzahl der Personen mit relevanten Fähigkeiten
4.7 Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten über nachhaltige Lebensweisen



5.1 Beendigung der Diskriminierung von Frauen und Mädchen
5.5 Gewährleistung einer umfassenden Beteiligung an der Führung und Entscheidungsfindung



8.2 Wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, Technologie und Innovation
8.5 Vielfalt und Integration in der Beschäftigung
8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfeldes



10.2 Einbindung aller

Management-Ansatz

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu überprüfen und regelmäßig auf Augenhöhe zusammenzukommen, veranstalten wir jährliche Mitarbeitergespräche. Dabei können sich Führungskraft und Mitarbeiter gegenseitig Feedback geben und gemeinsam entscheiden, welche Ziele für das kommende Jahr gesetzt werden, was bisher gut funktioniert hat und welche Verbesserungen anstehen. Diese Gespräche betrachten sowohl die Performance der beiden Gesprächspartner als auch die Zusammenarbeit.

Des Weiteren werden wir Stellenbeschreibungen definieren, welche als Richtlinie für die verschiedenen Arbeitsbereiche dienen und mehr Perspektiven in unsere Arbeit einbringen. Ebenfalls im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit und aus unserem Selbstverständnis der Raiffeisenkasse Bozen als Familie, werden wir Austrittsgespräche für alle Mitarbeiter führen. In diesem Rahmen werden die Gründe für den Austritt bestätigt und eine Wertschätzung für die Zeit der Zusammenarbeit ausgesprochen.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
SDG 8. Förderung von, integrativem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle	8.5 bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, auch für junge Menschen und Menschen mit Behinderung, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	8.5.1. Durchschnittlicher Stundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, nach Beruf, Alter und Menschen mit Behinderungen
	8.8 Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung eines sicheren Arbeitsumfeldes für alle Arbeitnehmer, Wanderarbeitnehmer, insbesondere weibliche	8.8.1 Tödliche und nicht-tödliche Arbeitsunfälle

	Wanderarbeitnehmer, und Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen
GRI 401: Employment 2016	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
	GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
	GRI 401-3 Elternzeit
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste
	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
	GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind
	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen
	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404: Training and Education 2016	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern
GRI 406: Non-Discrimination 2016	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

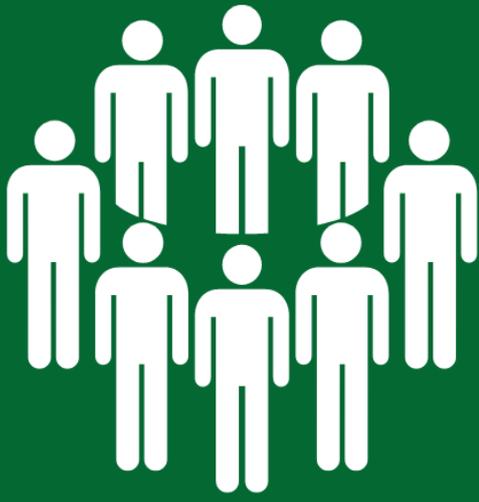
Ziele und Maßnahmen

Kurzfristige Ziele (1 Jahr):

- Bereitstellung eines offiziellen und anonymen Kanals zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen;
- Aufarbeitung und Erstellung einer Übersicht zu den Benefits für Mitarbeiter.

Mittelfristige Ziel (3 Jahre):

- Vereinbarung und Einbeziehung von Homeoffice im Arbeitsvertrag



NACHHALTIGE GEMEINSCHAFT

UNSERE VISION ZU DEM THEMA



Schaffung und Förderung einer neuen Kultur der Nachhaltigkeit innerhalb der Raiffeisenkasse Bozen, die auch über die Organisation hinausgeht und positive Auswirkungen auf die Genossenschaftsmitglieder und die Gesellschaft hat, zu der sie gehört.



8 Nachhaltige Gemeinschaft

Ein nachhaltiges Leben und Wirtschaften sind eine kollektive Herausforderung, der wir uns nur gemeinsam erfolgreich stellen können. Dazu gehört die Unterstützung der Jugend in ihren aktuellen und zukünftigen Herausforderungen durch Bildungsangebote, aber auch, dass wir uns als Genossenschaft für unsere Heimat einsetzen und hier Initiativen fördern, gemeinsam mit unseren Interessensvertretern. Nachhaltigkeit betrifft weit mehr als „nur“ ökologische Aspekte und deshalb setzen wir uns auch für den guten sozialen Zusammenhalt und das gute Leben vor Ort ein. Dies kann uns nur in Zusammenarbeit mit lokalen, öffentlichen und privaten Akteuren und Einrichtungen gelingen. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung in dieser Zusammenarbeit und wir sehen eine gemeinsame Chance, eine widerstandsfähige Gemeinschaft aufzubauen, die konstruktiv und positiv in die Zukunft schaut.

Genauso ist es uns wichtig, diesen Gemeinschaftsgeist in unserer Bank zu leben, die Motivation, die viele unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsthemen haben, in Aktionen umzuwandeln und gemeinsam nach vorne zu schauen. Dies kann uns nur gelingen, wenn wir die gemeinsame Arbeit mit einem kooperativen Geist und einer Lernkultur statt einer Fehlerkultur angehen. Nachhaltigkeit ist ein komplexes Thema, zu dem wir täglich dazulernen. Umso wichtiger ist es, hier offenzubleiben, Raum zu lassen für Pilotprojekte, aus vergangenen Fehlern zu lernen und so gestärkt in die Zukunft zu gehen. Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital und das Fundament für unsere Arbeit und genauso wollen wir unsere Zusammenarbeit in der Bank leben.

8.1 Kultur der Nachhaltigkeit

Gegenüber unseren Mitarbeitern spüren wir den Auftrag, mit ihnen eine Kultur zu schaffen, die sich nach Nachhaltigkeitskriterien ausrichtet und ihnen ein gutes Arbeitsklima bietet, das zum Mitmachen, sich Engagieren und zur motivierten Arbeit einlädt. Uns ist es sehr wichtig, dass die Mitarbeiter die Kultur der Nachhaltigkeit leben, denn durch ihre Arbeit können sie große Veränderungen für die Bank, für die Kunden, mit denen sie im Gespräch sind, und für die Gesellschaft und die Umwelt bewirken. Um sie in diesen Prozess einzubeziehen, holen wir von ihnen - als Experten für unsere Bank - das nötige Feedback ein, um bei unseren Maßnahmen erfolgreich sein zu können. Aus unserer letzten Mitarbeiterbefragung zum Thema wissen wir:

- 91 % der Mitarbeiter der Raiffeisenkasse Bozen halten das Thema Nachhaltigkeit für sich selbst für wichtig oder sehr wichtig;
- 82 % halten es für wichtig oder sehr wichtig für die künftige Rentabilität der Raiffeisenkasse Bozen;

Gleichzeitig haben bereits 83 % mindestens einmal mit Kollegen darüber gesprochen.

Trotzdem haben wir auch gemerkt, dass es für das Thema Nachhaltigkeit einer noch stärkeren Sensibilisierung bedarf. Viele sind sich immer noch nicht bewusst, dass die größten Auswirkungen einer Bank über ihre Grenzen hinausgehen, dass die Auswirkungen der Investitionen global sind, auch wenn die Raiffeisenkasse Bozen eine lokale Bank ist. Das liegt

auch daran, dass sich viele unserer Mitarbeiter auch ihres eigenen Potenzials und des Beitrags, den sie in ihrer Rolle zur Nachhaltigkeit leisten können, noch nicht bewusst sind und ihren Beitrag „nur“ in ihrer Mobilität und der Einsparung von Ressourcen sehen. Es ist wichtig, dass wir sie über das Potenzial, das über die Sensibilisierung und Information der Kunden in ihrer Arbeit liegt, in Kenntnis setzen. Als Elemente, die den befragten Mitarbeiter helfen würden, einen größeren Beitrag zu leisten, wurden genannt: die Notwendigkeit einer besseren internen und externen Kommunikation zu aktuellen Bemühungen und Zielen, eine stärkere Sensibilisierung der Mitarbeiter und insbesondere der Berater, die Ausarbeitung einer klaren und gemeinsamen Nachhaltigkeitsverpflichtung für die Bank und auch eine Sensibilisierung und Information der Kunden, damit man mit ihnen am gleichen Strang zieht. Unter Einbezug dieser Vorschläge haben wir nun für uns einige Ziele definiert.

“

Wir schaffen eine Unternehmenskultur, in der die Nachhaltigkeit eines der Kernthemen ist, auf allen Ebenen vertieft und gelebt wird und reflektieren und verbessern dabei auch unsere aktuellen Praktiken.

”

Relevante SDGs-Ziele



4.4 Unterstützung des Kompetenzaufbaus bei Jugendlichen und Erwachsenen
4.7 Wissen der Generationen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung



12.6 Ermutigung der Unternehmen zur Einführung nachhaltiger Praktiken und zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsinformationen in ihren Berichtszyklus.

Management-Ansatz

Der Aufbau und die Stärkung einer Kultur der Nachhaltigkeit ist die Grundlage, auf der unsere Strategie aufbauen sollte und wirksam sein kann. Eine solche Kultur lässt sich nicht im Handumdrehen schaffen oder verändern, sondern braucht Zeit und Engagement. Um diese Kultur zu fördern, wird unser Nachhaltigkeitsbeauftragter eng mit der Personalabteilung zusammenarbeiten, um den Neankömmlingen das Nachhaltigkeitsengagement vorzustellen, Schulungen, Veranstaltungen und Leitfäden für alle Mitarbeiter zu organisieren und den Kollegen, die operativ an der Strategie arbeiten, genügend Zeit für die operative Arbeit zu geben. Darüber hinaus ist der Nachhaltigkeitsbeauftragte für die Überwachung und Bewertung der Kultur mittels regelmäßiger Umfragen oder Feedback-Aktivitäten verantwortlich.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
GRI 404	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
GRI 404	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
Anzahl Informationsveranstaltungen (pro Jahr) für Mitarbeiter	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	
Prozentsatz geschulter Mitarbeiter	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Überprüfung der Anzahl der Mitarbeiter, die an Kursen zum Thema Nachhaltigkeit teilnehmen
Prozentsatz geschulter Berater	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Überprüfung der Anzahl der Bankberater, die an Kursen über Nachhaltigkeit und die Förderung nachhaltiger Finanzprodukte teilnehmen.
Anzahl der wöchentlichen Stunden für die Arbeit an der Strategie	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Anzahl der Wochenstunden, die den Mitarbeitern zur Verfügung stehen, die operativ an der Strategie der Bank arbeiten.

Ziele und Maßnahmen

Hierbei geht es darum, unsere aktuellen Bemühungen zur Nachhaltigkeit zu erfassen und tatsächliche und potenzielle Risiken und Chancen aufzudecken. Darauf aufbauend möchten wir laufend an der Verbesserung unserer Kultur arbeiten und Synergieeffekte bei der Bewältigung der großen Herausforderungen der Nachhaltigkeit aufdecken. Um dies zu erreichen, haben wir uns verschiedene Ziele gesetzt.

Kurzfristige Ziele (1 Jahr):

- Erstellung eines Nachhaltigkeits-Starterpakets für neue Mitarbeiter zur Strategie, zum Engagement und zu den Zielen der Raiffeisenkasse Bozen;
- Ernennung eines Verantwortlichen für Nachhaltigkeitsthemen;
- Organisation von 2 Informationsveranstaltungen (pro Jahr) für Mitarbeiter zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen;
- Schulung von 30 % der Mitarbeiter zu Nachhaltigkeitsthemen;
- Schulung von 30 % der Berater zu Nachhaltigkeitsthemen und zur Förderung nachhaltiger Investitionen bei ihren Kunden;
- Bereitstellung von mindestens 1,5 Stunden pro Woche für jeden Mitarbeiter, der operativ in einem der Themen der Strategie tätig ist, um daran zu arbeiten.

Mittelfristige Ziele (3 Jahre):

- Schulung von 100 % der Berater zu Nachhaltigkeitsthemen und zur Förderung nachhaltiger Investitionen bei ihren Kunden;
- Jedem Mitarbeiter bzw, jeder Abteilung werden Leitlinien an die Hand gegeben, welche beinhalten, was jeder Mitarbeiter konkret tun kann, um zur Nachhaltigkeit beizutragen (eine an ESG-Themen gebundene Prämie wurde bereits ins Auge gefasst, die von Leitlinien begleitet werden kann);
- Wiederholung eines Fragebogens wie oben, bei dem mindestens 80 % der Mitarbeiter spezifische und konkrete Maßnahmen angeben, die sie im Rahmen ihrer täglichen Arbeit für die Nachhaltigkeit ergreifen.

8.2 Nachhaltige Genossenschaft

Im Modell der Genossenschaftsbank sind die Mitglieder diejenigen, die maßgeblich an Entscheidungen mitwirken und den Kurs unserer Bank steuern. Deshalb müssen sie auch immer darüber informiert werden, was in der Bank vor sich geht und welche Themen warum besondere Priorität haben. Gemeinsam haben wir uns mit ihnen entschieden, den Weg in Richtung einer nachhaltigeren Banktätigkeit einzugehen. Dieser Prozess hat sich aus längeren Diskussionen entwickelt und unsere Mitglieder wurden in die Gespräche mit eingebunden. Als Arbeitgeber und Genossenschaftsbank sehen wir unsere Rolle auch als eine wegweisende. In unseren Funktionen tragen wir maßgeblich zur Gestaltung einer Kultur bei, für die wir Verantwortung tragen möchten und die wir in Zukunft noch stärker nach Themen einer nachhaltig lebenswerten Zukunft ausrichten möchten. Verantwortliches soziales und ökologisches Verhalten in der Wirtschaft spiegelt überzeugend die Werte unternehmerischer Verantwortung im Raiffeisen-Genossenschaftswesen wider und ist notwendig, um die Grundlage unseres Wirtschaftens zu sichern. Im Fokus des genossenschaftlichen Geschäftsmodells steht die Förderung unserer Mitglieder und der örtlichen Gemeinschaft. Mit Krediten und anderen Finanzdienstleistungen für die Unternehmen stärken wir die heimische Wirtschaft. Als Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Steuerzahler erfüllen wir wichtige Funktionen und engagieren uns auch gesellschaftlich. Unter den verschiedenen Anlässen und Veranstaltungen, bei denen wir unser Engagement und die Bedeutung der Nachhaltigkeit kommuniziert haben, ragt die Veranstaltung zu unserem 125-jährigen Bestehen heraus.

Gleichzeitig fanden verschiedene Einzelaktionen im Themenbereich der Nachhaltigkeit statt. Zudem fördern wir durch Sponsoring-Partner das Vereinsleben, kulturelle Veranstaltungen, Sportereignisse, soziale Projekte und vieles mehr. Durch die Kommunikation unserer Aktivitäten an unsere Mitglieder und unser ständiges Bemühen, sie dabei mit einzubeziehen und zu informieren, möchten wir auch bei ihnen eine Motivation und ein Bewusstsein schaffen für das, was möglich ist.

“

Wir bauen klare Kommunikationspraktiken mit unseren Mitgliedern auf, damit sie sich der Genossenschaft näher fühlen und die spezifischen Themen kennen, zu denen auch sie einen Beitrag leisten können.

”

Relevante SDGs-Ziele



Potenziell sind hier alle SDGs relevant, da die unterschiedlichsten Bereiche berührt werden und in Projekte hineinfließen können.



16.5 Verringerung von Korruption und Bestechung
16.6 Aufbau effizienter, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen

Management-Ansatz

Ähnlich wie beim vorangegangenen Thema (Kultur der Nachhaltigkeit) ist eine nachhaltige Genossenschaft die Voraussetzung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Raiffeisenkasse Bozen sowohl in ihrer internen Arbeit, als auch in ihrem Einfluss auf die Gesellschaft. Doch auch eine nachhaltige Genossenschaft braucht Zeit, um zu reifen und gefördert zu werden. Bei diesem Thema wird der/die Nachhaltigkeitsverantwortliche eng mit der Marketingabteilung zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass regelmäßige Informationen und Nachhaltigkeitsinhalte an die Mitglieder geliefert werden und bei der Organisation von Veranstaltungen frühzeitig für die Öffentlichkeit zugänglich sind.

Leistungsübersichten (GRI- und Nicht-GRI-Indikatoren)

Indikator	Spezifizierung	Beschreibung
SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	SDG 16.6 Aufbau effizienter, rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen auf allen Ebenen	SDG 16.6.2 Anteil der Bevölkerung, der mit seiner letzten Erfahrung mit öffentlichen Dienstleistungen zufrieden ist
Prozentualer Anteil der Veranstaltungen, in denen (auch) Nachhaltigkeitsinhalte behandelt wurden	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Anzahl der Wochenstunden, die den Mitarbeitern zur Verfügung stehen, die operativ an der Strategie der Bank arbeiten
Anzahl der Veranstaltungen pro Jahr	Von der Raiffeisenkasse Bozen entwickelter Indikator	Öffentlich zugängliche Veranstaltungen zur Verbesserung des Finanzwissens der Gesellschaft

Ziele und Maßnahmen

Kurzfristige Ziele (1 Jahr):

- Aufbau eines internen ESG-Ansprechpartners (bzw. einer ESG-Abteilung);
- Aufnahme von Inhalten zur Nachhaltigkeit in jede Kommunikation/Veranstaltung der Genossenschaft;
- Organisation von mindestens einer öffentlich zugänglichen Veranstaltung pro Jahr zum Thema Finanzwissen.



ÜBERSICHTSTABELLE: NACHHALTIGKEITSZIELE DER RAIFFEISENKASSE BOZEN

9 Übersichtstabelle: Nachhaltigkeitsziele der Raiffeisenkasse Bozen

Nachhaltigkeitsziele der Raiffeisenkasse Bozen

Dies sind unsere mittelfristigen Ziele und Maßnahmen, die auf unsere Bemühungen in Richtung einer nachhaltigen Genossenschaftsbank einzahlen.

Nachhaltiges Finanzwesen



Ökosoziale Kredite

- 15% der jährlichen Kreditneuvergabe nach der Ethical Banking-Formel erreichen

Nachhaltige Eigenkapitalanlage

- 7,5% an Green Bonds erreichen. Das ist der maximale Prozentsatz des bei uns erreichbaren Anteils an Green Bonds;
- Investitionen in Green Bonds unter Berücksichtigung der SDGs auszurichten, an denen sich auch unsere Strategie orientiert.



Ökosoziale Anlageprodukte

- 75% zertifiziert nachhaltige Fonds erreichen;
- Unsere Fonds enthalten nur Unternehmen, die die Verletzung von Menschenrechten, Korruption oder die Produktion und den Handel von Rüstungsgütern vermeiden.



Klimaschutz



Klimaverantwortliches Unternehmen

- Errichtung von Photovoltaik-Anlagen an den Gebäuden der Raiffeisenkasse;
- Ersatz der Ölheizung durch eine Wärmepumpe im Hauptsitz;
- Verbesserung der Digitalisierung zur Reduzierung des Papierverbrauchs;
- Ausarbeitung eines Mobilitätsplans für unsere Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter

Wertschätzung der Mitarbeiter, Aus- und Weiterbildung, Talentmanagement



- Erstellung von Schulungs- und Entwicklungspläne (die jährlich zu aktualisieren sind)
- 100% der Beschäftigten mindestens eine nicht obligatorische Fortbildung pro Jahr ermöglichen
- Erreichen einer Teilnahmequote von mindestens 80% an der nicht-obligatorischen Fortbildung

Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter (1-3 Jahren)



- Vereinbarung und Einbeziehung von Home-Office in Verträge (soweit möglich und gewünscht)
- Bereitstellung eines offiziellen und anonymen Kanals zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen

Nachhaltige Gemeinschaft

Kultur der Nachhaltigkeit



- Schulung von 100% der Berater zu Nachhaltigkeitsthemen und zur Förderung nachhaltiger Investitionen bei ihren Kunden;
- Organisation von 2 Informationsveranstaltungen (pro Jahr) für Mitarbeiter zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen;
- Fragebogen zu den Maßnahmen, die die MA im Rahmen ihrer täglichen Arbeit für Nachhaltigkeit ergreifen.

Nachhaltige Genossenschaften (innerhalb von 1 Jahr)



- Aufbau eines internen ESG-Ansprechpartners (bzw. einer ESG-Abteilung);
- Aufnahme von Inhalten zur Nachhaltigkeit in jede Kommunikation/ Veranstaltung der Genossenschaft;
- Organisation von mindestens einer öffentlichen zugänglichen Veranstaltung pro Jahr zum Thema Finanzwissen.



GLOSSAR

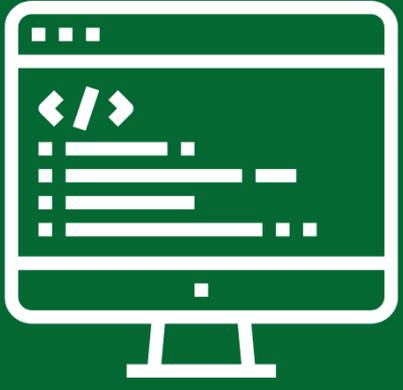
10 Glossar

- **Ausschlusskriterien:** Die Definition sogenannter Ausschlusskriterien verhindert die Bewilligung von Neukundengeschäften sowie neuen Geschäftsfeldern von Bestandskunden in Branchen oder Unternehmen, deren Geschäftspraktiken im Widerspruch zu Ethik und Nachhaltigkeit stehen und nicht akzeptable Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nach sich ziehen könnten.
- **Banca d'Italia:** Die Banca d'Italia ist die Zentralbank von Italien und Teil des Europäischen Systems der Zentralbanken.
- **Biodiversität:** Der Begriff Biodiversität oder biologische Vielfalt beschreibt die Vielfalt des Lebens auf der Erde und ihre Wechselbeziehungen in ihrer gesamten Bandbreite. Diese Vielfalt des Lebens umfasst alle Lebewesen und Arten, Ökosysteme und Landschaften.
- **CO₂-Fußabdruck/Ausstoß:** Der CO₂-Fußabdruck gibt die Menge an direkt oder indirekt verursachten Kohlenstoffdioxid-Emissionen an.
- **CO₂-Neutralität:** Unter CO₂-Neutralität versteht man einen Ausgleichszustand, bei dem kein CO₂ emittiert wird oder die CO₂-Emissionen vollständig kompensiert werden.
- **CSR:** Corporate Social Responsibility; gesellschaftliche Unternehmensverantwortung; die Europäische Kommission hat CSR als ein Konzept definiert, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Interessensvertretern zu integrieren.
- **ESG:** ESG steht für Environment (Umwelt: Betriebsökologie, Umweltauswirkungen unserer Produkte und Finanzierungen), Social (Soziales: z. B. Umgang mit Mitarbeiter*innen, gesellschaftliches Engagement) und Governance (Unternehmensführung, Risikomanagement, Compliance) und wird als weiterer Begriff für Nachhaltigkeit verwendet.
- **EU-Taxonomie:** Die EU-Taxonomie legt ein detailliertes Klassifikationssystem fest, anhand dessen festgestellt werden kann, ob eine wirtschaftliche Aktivität nachhaltig ist oder nicht. Ziel der EU-Taxonomie ist es, mehr Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken, um so einen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung mehr Nachhaltigkeit und zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten.
- **Ethical Banking:** Ethical Banking ist ein Projekt der Raiffeisenkasse Bozen. Die Kunden selbst wählen die Sparlinie aus, in die sie ihr Geld investieren. Damit finanzieren wir zukunftsweisende und öko-soziale Projekte zu Förderzinssätzen und setzen dabei auf Transparenz.
- **GHG Protocol:** Greenhouse Gas Protocol; das GHG Protocol ist ein internationaler Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen von Unternehmen.
- **Green Deal:** Der 2020 verabschiedete Europäische Grüne Deal ist ein Paket politischer Initiativen der Europäischen Kommission mit dem übergeordneten Ziel, die Europäische Union (EU) im Jahr 2050 klimaneutral zu machen. Der Plan sieht vor, jedes bestehende Gesetz auf seine Klimarelevanz hin zu überprüfen und darüber hinaus neue Gesetze zur

Kreislaufwirtschaft, Gebäudesanierung, Biodiversität, Landwirtschaft und Innovation einzuführen.

- **GRI-Standards:** Global Reporting Initiative; diese Standards werden weltweit freiwillig angewandt und unterstützen Unternehmen und Organisationen aller Branchen mit Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in unterschiedlichsten Themenfeldern. So werden die Transparenz der Offenlegungen und die Vergleichbarkeit der Berichte erhöht.
- **Italienisches Gesetzesdekret Nr. 254 vom 30. Dezember 2016:** Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen und Informationen zur Diversität durch bestimmte Unternehmen und große Gruppen.
- **LCR:** Liquidity Coverage Ratio, kurzfristiger Liquiditätsbedarf, Kennzahl zur Bewertung des kurzfristigen Liquiditätsrisikos von Kreditinstituten.
- **Nachhaltigkeitsberichterstattung:** Unter Nachhaltigkeitsberichterstattung versteht man die Offenlegung von Informationen zu Nachhaltigkeit von Unternehmen in sogenannten Nachhaltigkeitsberichten. Große Unternehmen von öffentlichem Interesse unterliegen einer Berichtspflicht (Definition laut künftig CSRD).
- **Nachhaltigkeitsrisiken:** Als Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) werden Ereignisse oder Veränderungen aus den drei Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) bezeichnet. Diese Risiken könnten negative Auswirkungen auf den Wert der Investition beziehungsweise Anlage haben und einzelne Unternehmen genauso wie Branchen oder Regionen betreffen.
- **Nachhaltige Finanzierung:** Unter nachhaltigen Finanzierungen versteht man Finanzierungen, die einen Bezug zu einem oder mehreren der drei ESG-Kriterien (Environmental, Social und Governance) haben.
- **Nachhaltige Veranlagung:** Nachhaltige Veranlagung beschreibt die Veranlagung in nachhaltige Finanzinstrumente, mit denen auch ein Mehrwert für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft geschaffen wird.
- **SDGs:** Die Sustainable Development Goals (SDGs) bezeichnen die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen. Sie sind Teil der „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ und aufgeteilt in 17 Ziele und 169 Unterziele (Targets) mit einer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension. Die obersten Anliegen der SDGs sind die Bekämpfung extremer Armut, die Verbesserung der Gesundheitsversorgung, die Bekämpfung von Korruption, die Erhaltung unserer Ozeane und Wälder, und die Klimawandelbekämpfung, um nur einige Beispiele zu nennen.
- **Interessensvertretern:** Einzelperson oder Gruppe, die ein Interesse hat, das von den Aktivitäten der Organisation betroffen ist oder betroffen sein könnte (Quelle GRI 2021).
- **Taxonomie-Verordnung:** siehe EU-Taxonomie

Wesentliche Themen: Themen, die die wichtigsten Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen darstellen, einschließlich ihrer Auswirkungen auf die Menschenrechte (Quelle GRI 2021).



GRI INDEX

Anwendungserklärung	Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft hat die in diesem GRI-Inhaltsindex genannten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards gemeldet.
Verwendeter GRI 1 Anwendbarer GRI-Branchenstandard	GRI 1: Grundlagen 2021 GRI G4 Financial Services Sector Supplement

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	9
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	9, 24
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	--
	2-5 Externe Prüfung	--
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	9
	2-7 Angestellte	13
	2-8 MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind	--
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	16
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	16
	2-11 Vorsitzende/r des höchsten Kontrollorgans Vorsitzende/r des höchsten Kontrollorgans keine Führungskraft in der Organisation, da in AG nicht möglich.	--
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	15
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	17
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	17

	2-15 Interessenkonflikte	16
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	--
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	--
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	--
	2-19 Vergütungspolitik	17
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	17
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	17
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	15; 19
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	11; 15; 19
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	--
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	17, 30-70
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	--
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	16; 17
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Mitglieder	11
	2-30 Tarifverträge	13
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Verfahren zu Bestimmung wesentlicher Themen	20-29
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	27-29
	3-3 Management von wesentlichen Themen	30-70
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	12
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	45-49

GRI 305: Emissionen 2016	305-2 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	45-49	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	45-49	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	45-49	
	305-5 Reduktion von CO2 Emissionen	50-53	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	--	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	59	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	56	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	56	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59	
	403-6 Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen	59	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	59	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	59	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	59	
	404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	56
		404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	56

	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	56
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	13
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	59
Branchenspezifischer Indikator	FS 7 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	32-43
Branchenspezifischer Indikator	FS 8 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	32-43
Branchenspezifischer Indikator	FS 14 Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	65-70

Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit im Team der Raiffeisenkasse Bozen.

Wir freuen uns, mit Ihrer und eurer Hilfe und Beitrag unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorlegen zu können.

Ein persönliches Dankeschön an alle, die an der Strategie mitgewirkt haben und an Terra Institute für die Begleitung des Prozesses und die Ausarbeitung des Berichts.



Mit der Beratung von:

Terra Institute ist ein Strategieberatungsunternehmen und ein Kompetenzzentrum für Innovation und Nachhaltigkeit. Mit internationaler Umsetzungskraft sind wir ein Motor für Innovation, Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft, neue Geschäftsmodelle, Purpose-Driven Companies und transformative Führung. Wir geben Entwicklungsimpulse durch maßgeschneiderte Beratung, Online Lösungen, (Online-)Coaching, Weiterbildung und Veranstaltungen.



IMPRESSUM

Herausgeber: Raiffeisenkasse Bozen Genossenschaft

Hauptsitz: De-Lai-Str. 2 in 39100 Bozen

E-Mail: rk.bozen@raiffeisen.it

www.raiffeisenkasse.it

Inhaltliches Konzept und Text: Terra Institute GmbH

Bildnachweis: Terra Institut GmbH, Icons-Canva

Fotografie: Ethical Banking - Roland Furgler

Unser Bank. La nostra banca.



**Bozen
Bolzano**