

gemeinsam nachhaltig



NACHHALTIGKEITSBERICHT DER
RAIFFEISEN LANDESBANK SÜDTIROL
2019 gemäß GvD 25/4/2016



Raiffeisen Landesbank
Südtirol

Inhalt

BRIEF AN DIE STAKEHOLDER 4

1. DIE RAIFFEISEN LANDESBANK SÜDTIROL AG STELLT SICH VOR 6

- 1.1. Wissenswertes über die RLB Südtirol 10
- 1.2. Die RLB Südtirol und die Raiffeisen-Geldorganisation: Grundsätze und Überzeugungen 12
- 1.3. Businessmodel 18



2. CORPORATE GOVERNANCE 20

- 2.1 Grundsätze der Unternehmensführung 22
- 2.2 Ethik und Integrität in der Unternehmensführung 28
- 2.3 Verhinderung der Korruption nach innen und außen 30
- 2.4 Internes Kontrollsystem und Risikosteuerung 31



3. ERFOLGSFAKTOR NACHHALTIGKEIT – STRATEGIEN UND AUSWIRKUNGEN 36

- 3.1 Nachhaltigkeitsverständnis 38
- 3.2 Nachhaltigkeitsstrategie 40
- 3.3 Stakeholder-Einbindung 44
- 3.4 Wesentlichkeitsanalyse aus der Sicht der Stakeholder 46
- 3.5 Auswirkungen, Risiken und Chancen 50



4. DIE VERANTWORTUNGSVOLLE BANK 54

- 4.1 Wirtschaftliche Nachhaltigkeit 56
- 4.2 Regionale Wertschöpfung 58
- 4.3 Produktverantwortung 62
- 4.4 Privacy und Datenschutz 70
- 4.5 Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement 72



5. WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER/INNEN 74

- 5.1 Allgemeines 76
- 5.2 Management, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen 83
- 5.3 Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen 90
- 5.4 Gesundheit und Sicherheit 92
- 5.5 Diversity Management und Vereinbarkeit von Beruf und Familie 96



6. NACHHALTIGES MANAGEMENT DER UMWELTAUSWIRKUNGEN 100

- 6.1 Emissionen und Ressourcenverbrauch: 103
 - 6.1.1 Energieverbrauch und Nutzung erneuerbarer Energie 104
 - 6.1.2 Material- und Ressourcenverbrauch 107
 - 6.1.3 Abfall 108
 - 6.1.4 Mobilität 109
 - 6.1.5 CO₂-Emissionen 109
- 6.2 Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Umweltauswirkungen 114



ANHANG 116

- Methode 116
- GRI-Inhaltsindex 121
- Prüfbericht der externen Revisoren 127

Impressum

Raiffeisen Landesbank Südtirol AG

Rechtssitz und Generaldirektion:

Laurinstraße 1, 39100 Bozen
Tel. Nr.: 0471 946511
raiffeisen.landesbank@raiffeisen.it
www.landesbank.it/de/landesbank

Leitung der Berichterstellung:

Raiffeisen Landesbank Südtirol AG
Abteilung Recht & Governance

Graphisches Konzept und Gestaltung:

Mugele's GmbH

Brief an die Stakeholder

Geschätzte Gesellschafter und Geschäftspartner,
sehr geehrte Damen und Herren!

Nachhaltigkeit ist ein Modewort geworden, manchmal mehr Marketingblüte als „Mission“. Raiffeisen lebt hingegen seit über 100 Jahren Werte, die jetzt in unserer Gesellschaft ganz besonders im Mittelpunkt stehen. Unterstützung für Familien und Unternehmen, soziale Verantwortung und Rücksicht auf die Umwelt sind und bleiben unsere unternehmerischen Richtlinien.

Mit der vorliegenden freiwilligen Nicht-finanziellen Berichterstattung, dem sogenannten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GvD 254/2016 bestätigt die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG ihre Ausrichtung und Kohärenz mit diesem Ansatz. Nicht sporadisch, sondern ganzheitlich und strukturiert. Unser Bilanzprüfer PriceWaterhouseCoopers AG hat sichergestellt, dass alle Zahlen und Aussagen korrekt sowie nachvollziehbar sind. Und ein junges Team im Hause hat die Verantwortung übernommen, dass wir auf dem richtigen Weg bleiben.

Neben der in der Bilanz dargestellten Effizienz, Solidität und Rentabilität will die Bank auch ein Vorzeigemodell in den Bereichen Umwelt, Soziales und *Governance* sein. Gezielte Initiativen für das kulturelle Angebot unseres Gebietes

gehören dazu. Wir sind überzeugt, dass gerade für Banken neben den Ergebnissen für die Gesellschafter auch der Mehrwert für die übrigen Stakeholder und für die Gesellschaft insgesamt von vorrangiger Bedeutung ist. Natürlich gehen wir auch davon aus, dass in Zukunft nur jene Organisationen Erfolg haben werden, die solche Geschäftsmodelle verfolgen. Lassen Sie es mich so zusammenfassen: Ein Unternehmen muss langfristig Mehrwert erzeugen, nicht mit Worten, sondern mit einer gelebten Überzeugung und entsprechenden Maßnahmen.

In diesem Bericht finden Sie eine umfassende Darstellung, wo die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG heute steht, und vor allem, welche Ziele und Maßnahmen uns in den nächsten Jahren leiten werden. Während im klassischen Bilanzbericht traditionsgemäß die Umsatzdaten und Finanzkennzahlen offengelegt werden, geht es im Nachhaltigkeitsbericht insbesondere um die Erhebung und Quantifizierung finanzfremder Daten.

Das Format und die Farben unterscheiden sich ganz bewusst vom Geschäftsbericht, der vorgegebenen Mustern entsprechen muss. Der Schwalbenschwanz auf dem Titelbild ist ein in Südtirol heimischer

Schmetterling. Er ist Sinnbild für ein Lebewesen, das nur in einer insgesamt gesunden Umgebung gedeihen kann. In diesem Sinne sind auch die Einstiegsbilder zu den verschiedenen Thematiken aus der Vogelperspektive fotografiert, wodurch veranschaulicht wird, dass die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG stets darum bemüht ist, auch bei komplexen Thematiken einen Gesamtüberblick zu bewahren.

Wir glauben, dass eine nachhaltige Zukunft in unserer komplexen Welt von heute nur gemeinsam erreicht werden kann.

Diese Überzeugung ist der Leitgedanke im Nachhaltigkeitsbericht und spiegelt sich auch im Titel „gemeinsam nachhaltig“ wider.

Schauen Sie sich den Videoclip auf unserer Homepage an. Wir sind überzeugt, dass die Einblicke in die unterschiedlichen Projekte im Bereich Umwelt, soziale Förderung, Innovation und Kultur viele Menschen ansprechen.

Eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft geht uns alle an!

Ihr **ZENONE GIACOMUZZI**
Generaldirektor



1.

Die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG stellt sich vor



Unternehmenszahlen im Überblick

BILANZ Angaben in tausend Euro	2019	2018	Δ%
Bilanzsumme	4.964.870	4.335.669	14,51%
Kredite	1.660.001	1.595.876	4,02%
Direkte Einlagen Kunden	1.613.608	1.491.739	8,17%
Eigenkapital	394.374	325.851	21,03%

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG Angaben in tausend Euro	2019	2018	Δ%
Gewinn des Geschäftsjahres	29.302	19.047	53,84%

RATING	2019	2018
Moody's	Baa1	Baa1

KENNZAHLEN ZUR STABILITÄT	2019	2018	Δ%
Hartes Kernkapital/Gewichtete Risikoaktiva (CET 1)	16,12%	13,88%	16,15%

KENNZAHLEN ZUR RENTABILITÄT	2019	2018	Δ%
Gewinn des Geschäftsjahres / Eigenkapital (ROE)	7,43%	5,85%	27,11%
Ausgeschüttete Dividenden	14.000	7.200	94,44%
Dividendenrendite	6,92%	3,60%	

KENNZAHLEN ZUR EFFIZIENZ	2019	2018	Δ%
Cost Income Ratio BI	42,91%	47,20%	-9,10%

KENNZAHLEN ZUM RISIKO	2019	2018	Δ%
NPL Ratio	3,17%	4,49%	-29,29%
Deckungsgrad der notleidenden Risikopositionen	57,75%	48,09%	20,09%


NACHHALTIGKEIT - ESG (E= ENVIRONMENT, S= SOCIAL, G = GOVERNANCE)	2019	2018	Δ%
Carbon footprint (CO ₂ -Fußabdruck)	111,10	244,56	-54,57%
Anzahl Mitarbeiter	201	197	2,03%
Anzahl Frauen 	85	85	0,00%
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter	41	42	-2,38%
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	196	186	5,38%
Erwirtschafteter Mehrwert	71.652	58.235	23,04%
Ausgeschütteter Mehrwert	60.521	53.673	12,76%
Kredite erneuerbare Energie	235.465	238.824	-1,41%
Nachhaltige Fonds (mehr als 40 nachhaltige Investmentfonds)	76.330	56.413	35,31%



Foto: Damian Perotti

1.1. Wissenswertes über die RLB Südtirol

Die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG (in Folge auch „RLB Südtirol“ oder „die Bank“) ist Teil der Südtiroler Raiffeisen Genossenschaftsbewegung und fungiert dort als zentrales Bankinstitut für 39 (Stand 31.12.2019) Südtiroler Raiffeisenkassen.

In der Südtiroler Raiffeisen Genossenschaftsbewegung wird nach dem Grundsatz „Alle für einen, einer für Alle“ gehandelt. In diesem Sinne agiert die RLB Südtirol als Bank-Drehscheibe der Südtiroler Raiffeisen-Geldorganisation und gleichzeitig als ihr Tor zur Welt.

Die RLB Südtirol fördert und koordiniert die Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkassen am Kredit- und Finanzmarkt sowie die damit zusammenhängenden Dienstleistungen durch Beratung und Übernahme von Gemeinschaftsaufgaben im Sinne des Subsidiaritätsprinzips. Somit liefert die RLB Südtirol geeignete Produkte und

Abläufe sowie Beratungen, wodurch sie einen wesentlichen Beitrag zur Festigung der Selbstständigkeit der Raiffeisenkassen leistet. Durch die Förderung und Stärkung des Verbundes der selbständigen Raiffeisenkassen kann auch deren Marktanteil in Südtirol erhöht werden.

Neben ihrer Rolle als Zentralinstitut der Raiffeisenkassen fungiert die RLB Südtirol auch als Geschäftsbank und Bankdienstleister für institutionelle Kunden. Hierbei ist sie auch als Korrespondenzbank für ausländische Finanzanbieter aktiv, da sie als zentrales Bankinstitut in direkter Verbindung mit institutionellen Geschäftspartnern auf nationaler und internationaler Ebene steht.

ALLE FÜR EINEN, EINER FÜR ALLE

HISTORISCHE ECKPUNKTE

Die Wurzeln der RLB Südtirol finden sich bereits im 19. Jahrhundert – hier eine Übersicht der wichtigsten Ereignisse in der Geschichte und Entwicklung der RLB Südtirol:

Am 29. Mai 1894 fand die Vollversammlung des Generalverbandes in Brixen statt, bei welcher einstimmig die Gründung einer Raiffeisenzentalkasse (die „Zentralkasse der Raiffeisenvereine Deutschtirols“) in Innsbruck beschlossen wurde.

Ziel der Raiffeisenzentalkasse: zentrale Geldausgleichsstelle, bei welcher die Raiffeisenkassen die überschüssigen Gelder gewinnbringend anlegen konnten.

1894

AKTUELLE DATEN UND FAKTEN

Einige aussagekräftige Daten und Fakten zur RLB Südtirol:

225 Mio.

Euro **GESELLSCHAFTSKAPITAL** voll eingezahlt

4,96 Mrd.

Euro **BILANZSUMME** zum 31.12.2019

201

MITARBEITER/INNEN zum 31.12.2019

ZENTRALINSITUT von

39

SÜDTIROLER RAIFFEISENKASSEN

68

AKTIONÄRE:

- 41 Raiffeisenkassen
- 10 Obstgenossenschaften
- 7 Kellereigenossenschaften
- 2 Sennereigenossenschaften
- 8 sonstige Genossenschaften

169

GESCHÄFTSSTELLEN in Südtirol

99,69%

der Gesellschaftsaktien halten die **41 SÜDTIROLER RAIFFEISENKASSEN**

Seit Oktober 2018 verfügt sie über ein Baa1-Langfrist-Rating für Bankeinlagen sowie ein Baa2-Emittenten-Rating der Agentur Moody's

Unter der Bezeichnung „Verband der Raiffeisenkassen und landwirtschaftlichen Genossenschaften Deutschtirols“, beginnt die Raiffeisenzentalkasse mit Sitz in Innsbruck ihre Tätigkeit.

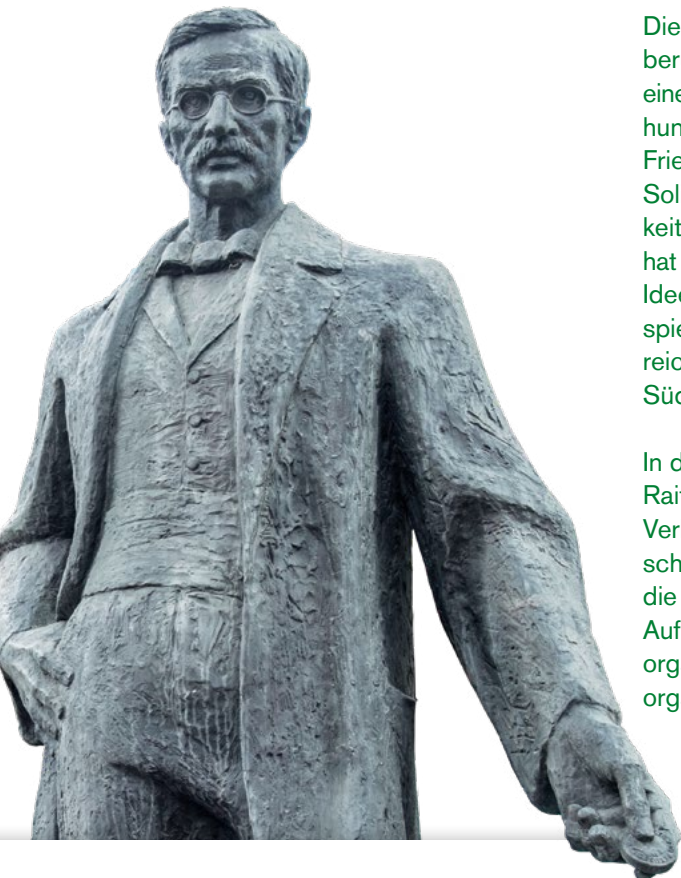
1895

Mit Ende des 1. Weltkrieges und der Abtretung Südtirols an Italien finden die Beziehungen der Raiffeisenkassen Südtirol zur Raiffeisenzentalkasse in Innsbruck zwangsläufig ein Ende.

Die Umwechslungskurse von 40% zu 60% der Krone zur Lira und die Nichtanerkennung der österreichischen Kriegsanleihen brachten die Südtiroler Raiffeisenkassen in große Schwierigkeiten.

1918

1.2. Die RLB Südtirol und die Raiffeisen-Geldorganisation: Grundsätze und Überzeugungen



Die Raiffeisenorganisation Südtirol beruht auf der Genossenschaftsidee eines großen Sozialreformers des 19. Jahrhunderts: Friedrich Wilhelm Raiffeisen. Friedrich Wilhelm Raiffeisen steht für Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Wohltätigkeit und Gemeinschaftlichkeit. Raiffeisen hat das Genossenschaftswesen mit seiner Idee stark geprägt und auch heute noch spielt sein Grundsatz „Gemeinsam erfolgreich“ eine zentrale Rolle innerhalb der Südtiroler Genossenschaftsbewegung.

In diesem Sinne versteht sich die Raiffeisenorganisation Südtirol als ein Verbund von selbständigen Genossenschaften und anderen Gesellschaften, die gemäß ihrem genossenschaftlichen Auftrag agieren. Innerhalb der Raiffeisenorganisation nimmt die Raiffeisen-Geldorganisation (kurz „RGO“) eine zentrale



Rolle ein. Die RGO setzt sich aus den 39 Südtiroler Raiffeisenkassen¹ und der RLB Südtirol sowie dem Raiffeisenverband Südtirol in seiner Funktion als Fachverband und aus jenen Anbietern von Nebendienstleistungen zusammen, die u.a. das Giebelzeichen als gemeinsames Symbol verwenden. Dank dieses Verbundes können die Vorteile von örtlicher Verwurzelung und Kundennähe, unternehmerischer Verantwortung, effizienter Leistungserbringung und Expertenwissen verbunden und somit die einzelnen Mitglieds-genossenschaften gestärkt werden.

Die Marke Raiffeisen verkörpert und lebt heute mehr denn je die Grundsätze der Selbstverwaltung, der Subsidiarität sowie der solidarischen Wirtschaftsgewinnung und der Nachhaltigkeit. Dies schlägt sich auch auf die wesentlichen Strategien und

Entscheidungen der RLB Südtirol, als Teil der RGO und somit als Teil der Raiffeisenorganisation Südtirol, nieder.

Die RLB Südtirol versteht sich als kompetenter Finanzdienstleister für Privat- und Geschäftskunden sowie für die Südtiroler Raiffeisenkassen. In diesem Sinne sind die Förderung, Entwicklung und Betreuung der Raiffeisenkassen, sowie die Durchführung des universalen Bank- und Finanzgeschäfts im Namen dieser, zentrale Aufgaben der RLB Südtirol. Somit leistet die RLB Südtirol einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Selbständigkeit der territorial verankerten Raiffeisen Genossenschaftsbanken und dadurch indirekt auch zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der einzelnen Gebiete Südtirols.

Am 29. Jänner 1972 erteilte das Schatzministerium in Rom – unter Bezug auf das Südtirolpaket – trotz Bestehen des Verbotes der Neugründung von Bankinstituten eine Ausnahmebedingung für die Errichtung der Zentralkassen in Bozen und Trient.

1972

Am 14. Juni 1973 wurde die Gründungsversammlung der „Raiffeisen Zentrale Südtirol AG“ abgehalten.

Die „Raiffeisen Zentrale Südtirol AG“ wird zum zentralen Geld- und Kreditinstitut der Genossenschaften und Verbände.

1973

Die „Raiffeisen Zentrale Südtirol AG“ wird nunmehr „Raiffeisen Landesbank Südtirol AG“ genannt.

Ende der 1990er verändert sich die Anlagelandschaft (eine Vermögensverwaltung und mehrere Fondsgesellschaften werden in die Produktpalette aufgenommen) und die RLB Südtirol übernimmt die Aufgabe einer Korrespondenzbank.

1994

Seit 1. Februar 2014 ist die RLB Südtirol Trägergesellschaft des „Raiffeisen Offener Pensionsfonds“ und gleichzeitig Verwalter desselben.

2014

WERTEBASIS, DER RLB SÜDTIROL UND DER RGO



1. Selbständigkeit

Im Sinne des Grundsatzes der Subsidiarität stärkt und ergänzt die RLB Südtirol die Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkassen Südtirols am Kredit und Finanzmarkt, insbesondere indem sie ihnen Dienstleistungen und Beratungen anbietet und Gemeinschaftsaufgaben übernimmt.



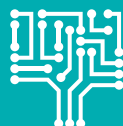
2. Wachstum und Innovation

Die Bank investiert gezielt im Bereich innovative Produkte und neue Technologien.



3. Solide Vermögenssituation

Eine starke Eigenkapitalbasis und eine nachhaltige Ertragskraft bilden die Voraussetzung dafür, die Leistungsfähigkeit der RLB Südtirol und somit der RGO zu sichern und zu fördern.



4. Regionale Wertschöpfung

Starke Verbundenheit mit dem Territorium und der Bevölkerung sowie gezielte Förderung der regionalen Wertschöpfung und der nachhaltigen Entwicklung der Region.

Reform im Sektor der Genossenschaftsbanken („Riforma del Credito Cooperativo“).

Die Bankenaufsichtsbehörde Banca d'Italia erlässt die Durchführungsbestimmungen zum Gesetz Nr. 49 vom 8. April 2016

2016

Durch die vom Gesetz Nr. 136 vom 17.12.2018 bedingte Umwandlung des D.L. Nr. 119 vom 23.10.2018 in ein Gesetz und die Einführung des Artikel 20-bis, wurde für die Genossenschaftsbanken, welche innerhalb der beiden Autonomen Provinzen Trient und Bozen angesiedelt sind, das Recht vorgesehen, zwischen dem Beitritt zu einer Genossenschaftlichen Bankengruppe oder zu einem „Institutional Protection Scheme“ (IPS) zu wählen.

2018

Am 14. Juni 2019 wird die „Raiffeisen Südtirol IPS Genossenschaft“ gegründet; gemeinsam mit den 39 Raiffeisenkassen und dem Raiffeisenverband Südtirol wird auch die RLB Südtirol Mitglied der „Raiffeisen Südtirol IPS Genossenschaft“.

2019

„Wir wollen das Erfolgsmodell von Raiffeisen mit neuen Projekten weiterentwickeln.“

ZENONE GIACOMUZZI
Generaldirektor



WERTECLOUD
DER RLB SÜDTIROL
UND DER RGO



Verlässlichkeit
Kundennähe
Förderung-der-lokalen-Gemeinschaft
Partnerschaftlichkeit
Mitverantwortung
Transparenz
BODENSTÄNDIGKEIT
Loyalität
Wertschätzung
SELBSTSTÄNDIGKEIT
verantwortungsvoll
Eigenverantwortung
Sicherheit
Subsidiarität
SOZIALE-VERANTWORTUNG
Nachhaltigkeit
Vertrauen
Mitbestimmung
Professionalität
Engagement
Ehrlichkeit
HANDLUNGSTÄTIGKEIT
Sympathie
Glaubwürdigkeit
Fairness
Kompetenz
Respekt
Leistungorientierung
OFFENHEIT
modern
Motivation
Stabilität
Freundlichkeit
NÄHE
lokale/regionale-Verankerung
Selbsthilfe

1.3. Businessmodell

Die RLB Südtirol wirkt in zwei strategischen Geschäftsfeldern.



I. ZENTRALBANK DER RAIFFEISENKASSEN

Die RLB Südtirol ist die Zentralbank der 39 Raiffeisenkassen, die mit ihren Geschäftsstellen am gesamten Südtiroler Markt vertreten sind. Hierbei übt die RLB Südtirol als subsidiäre Struktur innerhalb der Raiffeisen-Geldorganisation (RGO) eine unterstützende Funktion aus, indem sie kostengünstige Bankdienstleistungen bereitstellt, neue Produkte entwickelt und professionelle Beratung für die Raiffeisenkassen anbietet.

Die solidarische Haltung und die gemeinsame, koordinierte Vorgehensweise sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Raiffeisen-Geldorganisation. In diesem Sinn soll das Dienstleistungsangebot, das die RLB Südtirol den Raiffeisenkassen bietet, diese in die Lage versetzen, ihre Kunden optimal zu bedienen und somit ihre Kräfte im Kerngeschäft einzusetzen.

DIE WESENTLICHEN AUFGABEN, WELCHE DIE RLB SÜDTIROL ALS ZENTRALBANK FÜR DIE RGO ERFÜLLT:

- » Liquiditätsausgleichsstelle der Raiffeisenkassen
- » Abwicklung des nationalen und internationalen Zahlungsverkehrs der Raiffeisenkassen
- » Außenhandels- und Fremdwährungsgeschäft der Raiffeisenkassen
- » Zugang zu den nationalen und internationalen Geld- und Kapitalmärkten für die Raiffeisenkassen
- » Trägergesellschaft und Finanzverwalter des Raiffeisen Offener Pensionsfonds
- » Spezialist für Poolfinanzierung, Projektfinanzierung, Export- und Importfinanzierung, Leasing für Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Raiffeisenkassen
- » Bereitstellung von Beratungsleistungen (u.a. Risikomanagement, Compliance, Buchhaltung, Bilanzierung, Meldewesen, Finanzgeschäft) für die Raiffeisenkassen

II. GESCHÄFTSBANK

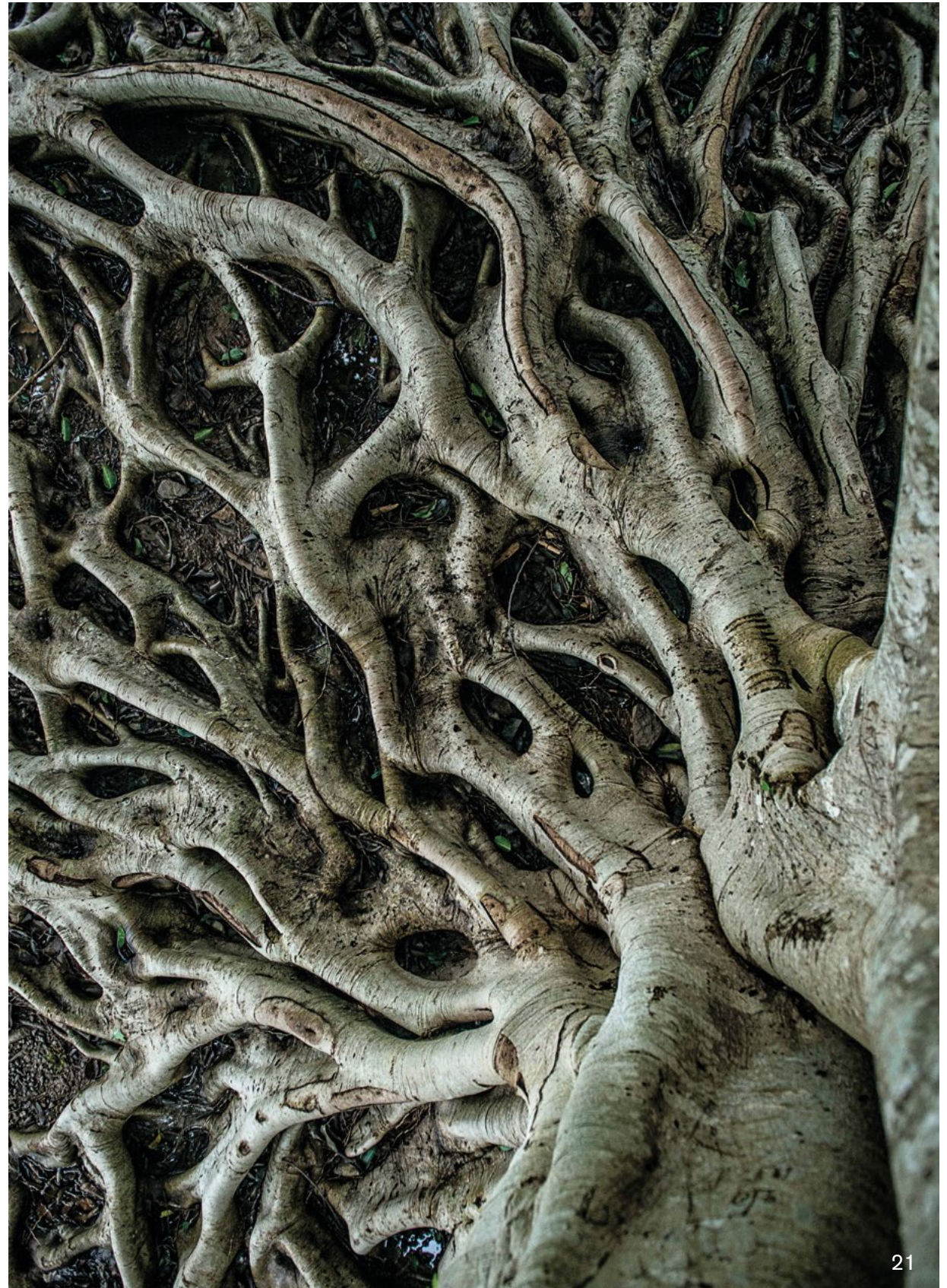
Die RLB Südtirol operiert subsidiär als Geschäftsbank direkt am Südtiroler Markt. Hierfür verfügt sie über einen Beratungs- und Bankschalter in Bozen, wobei die Hauptzielgruppe Unternehmer und Firmenkunden im weiten Sinne sind.

Als Geschäftsbank verwaltet die RLB Südtirol die Einlagen ihrer privaten und institutionellen Kunden, die ihre Liquidität bei der Bank veranlagen. Des Weiteren bedient die Bank im Ausleihungsbereich die Südtiroler Unternehmen mittels der Vergabe von kurzfristigen Krediten, Leasingfinanzierungen und Darlehen, wodurch die Bank ein wesentlicher Wirtschaftsmotor ist.

Durch diese direkte Markterfahrung eignet sich die Bank ein besonderes Know-how an, welches bei der Produktentwicklung und der Unterstützung der Raiffeisenkassen von Nutzen ist. Des Weiteren arbeitet die RLB Südtirol eng mit den Raiffeisenkassen zusammen, wenn diese eine Ergänzung suchen, wie z.B. bei Poolfinanzierungen oder bei der gemeinsamen Betreuung von Großkunden. Außerdem zählt auch die Veranlagung im Wertpapiereigenbestand zu einer der primären Tätigkeiten als Geschäftsbank.

2.

Corporate Governance



2.1. Grundsätze der Unternehmensführung

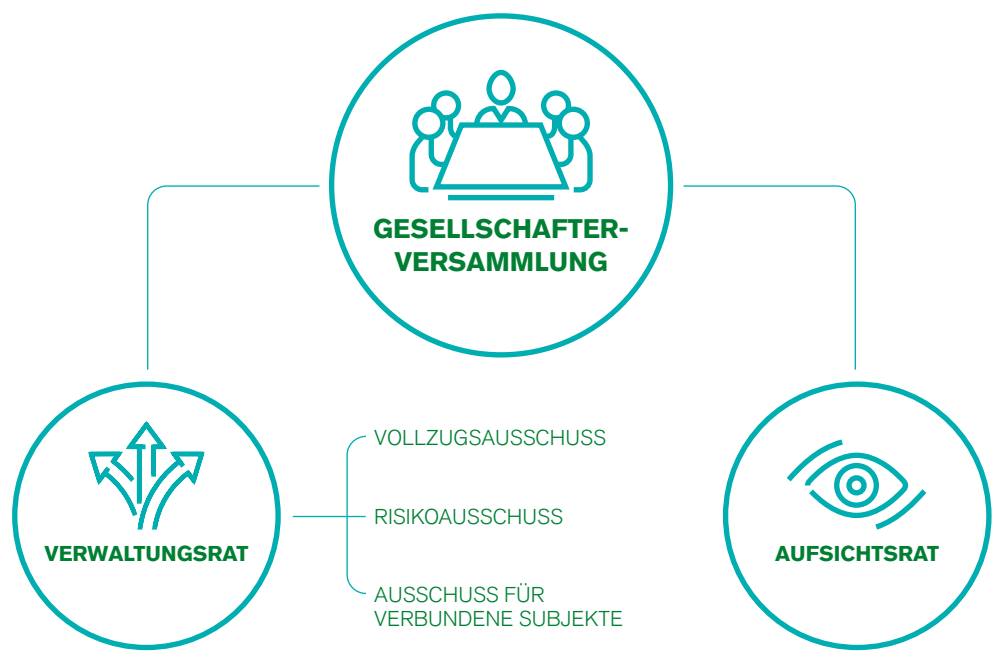
Die RLB Südtirol ist eine Aktiengesellschaft, an welcher die Südtiroler Raiffeisenkassen 99,69% des Gesellschaftskapitals halten.

Die Bank wendet das traditionelle Verwaltungssystem an, welches sich aus

- » Gesellschafterversammlung
- » Verwaltungsrat
- » Aufsichtsrat

zusammensetzt. Unter Berücksichtigung der Größe und der operativen/organisatorischen Komplexität der Gesellschaft wird dieses Verwaltungssystem für eine effiziente Unternehmensführung als geeignet erachtet.

Im Sinne und für die Anwendbarkeit der Aufsichtsweisungen zur Unternehmensführung und –kontrolle gilt die RLB Südtirol als *High Priority Less Significant Institution*, da die Summe der Aktiva über 3,5 Milliarden Euro liegt. Aufgrund dieser Einstufung und der Größe und Komplexität der Organisationsstruktur ist die RLB Südtirol verpflichtet, innerhalb des Verwaltungsrates einen Vollzugausschuss sowie einen Risikoausschuss und einen Ausschuss für Verbundene Subjekte einzurichten.



DIE GESELLSCHAFTERVERSAMMLUNG

Es obliegt der Gesellschafterversammlung, die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates zu wählen, sowie deren Vergütung festzulegen. Die ordentliche Gesellschafterversammlung wird mindes-

tens einmal im Laufe eines Geschäftsjahres einberufen, um unter anderem den Jahresabschluss sowie die Verteilung des Gewinnes zu beschließen.



DER VERWALTUNGSRAT

Der Verwaltungsrat ist das Leitungsorgan der Bank und gibt die allgemeine Ausrichtung der Geschäftsgebarung vor (*organo con funzione di supervisione strategica di gestione*). Neben den gesetzlich und aufsichtsrechtlich vorgeschriebenen Aufgaben sind dem Verwaltungsrat die Entscheidungen gemäß Gesellschaftsstatut vorbehalten. Der Verwaltungsrat hat einige seiner Zuständigkeiten an einen Vollzugausschuss delegiert.

Seit dem 15. Oktober 2018 setzt sich der Verwaltungsrat aus insgesamt elf Mitgliedern zusammen, wovon 3 Mitglieder sogenannte unabhängige Verwaltungsräte sind.

11
MITGLIEDER

3

davon sind
UNABHÄNGIGE VERWALTUNGSRÄTE

Foto: Damian Perotti



DER VERWALTUNGSRAT
Von links: vorne Peter Winkler, Michael Grüner, Flora Emma Kröss, Hanspeter Felder; Hinten: Stefan Tröbinger, Jakob Franz Laimer, Walter Dallemulle, Manfred Wild, Michele Tessadri, Josef Alber und Massimo Andriolo

DIE AUSSCHÜSSE DES VERWALTUNGSRATES

Innerhalb des Verwaltungsrates gibt es die folgenden Ausschüsse:

» **VOLLZUGSAUSSCHUSS:**

setzt sich aus fünf Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen. Er trifft Beschlüsse zu den ihm vom Verwaltungsrat übertragenen geschäftsführenden Befugnissen.

» **RISIKOAUSSCHUSS:**



setzt sich aus drei nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, davon müssen zwei sogenannte unabhängige Verwalter sein. Er hat insbesondere die Funktion, den Verwaltungsrat bei Themen des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems beratend zu unterstützen, gemäß den Vorgaben des Rundschreibens der Banca d'Italia 285/2013 und der geltenden internen Regelungen.

» **AUSSCHUSS FÜR VERBUNDENE SUBJEKTE:**

setzt sich aus drei sogenannten unabhängigen Verwaltern zusammen. Dieser Ausschuss spielt insbesondere im Entscheidungsprozess über Geschäftsfälle mit sogenannten Verbunden Subjekten eine wichtige Rolle, indem er bei Geschäftsfällen relevanter Bedeutung bereits in die Vorbereitungsphase miteinbezogen wird sowie Gutachten zu den zu fassenden Beschlüssen abgibt.

ZUSAMMENSETZUNG DES VERWALTUNGSRATES UND SEINER AUSSCHÜSSE

Stand 31.12.2019

	VERWALTUNGSRAT	VOLLZUGS- AUSSCHUSS	RISIKO- AUSSCHUSS	AUSSCHUSS FÜR VERBUNDENE SUBJEKTE
Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates	11	5	3	3
Geschäftsführende Verwaltungsräte	6	5	0	0
Nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder	5	0	3	3
Unabhängige Verwaltungsratsmitglieder	3	0	2	3
Frauen 	1	0	0	1
Männer 	10	5	3	2
<30 Jahre	0	0	0	0
30 - 50 Jahre	5	3	1	1
> 50 Jahre	6	2	2	2



„Mit einem agilen Partner an unserer Seite meistern wir die Herausforderungen unserer Unternehmungen.“

FLORA EMMA KRÖSS

Unabhängiges Verwaltungsratsmitglied und Unternehmerin



DER AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat erfüllt die vom Gesetz und vom Gesellschaftsstatut vorgeschriebenen Aufgaben und ist fester Bestandteil des Internen Kontrollsystems. In diesem Zusammenhang erfüllt der Aufsichtsrat insbesondere die vom Banca d'Italia Rundschreiben 285/2013 (in geltender Fassung) definierten Aufgaben. Des Weiteren, in Übereinstimmung mit der *best practice* der Banca d'Italia, übt der Aufsichtsrat die Funktion des Überwachungsorgans im Sinne des GvD 231/2001 (strafrechtliche Haftung) aus.



Foto: Damian Pentoll

DER AUFSICHTSRAT
Von links: Hildegard Oberleiter,
Klaus Steckholzer, Hubert Berger

DIE SELBSTBEWERTUNG DER GESELLSCHAFTSORGANE

Der Verwaltungsrat und der Aufsichtsrat spielen eine wichtige Rolle innerhalb der Unternehmensführung: zum einen gibt der Verwaltungsrat, als Leitungsorgan der Bank, die allgemeine Ausrichtung der Geschäftsbearbeitung vor und legt die strategischen Ziele fest; zum anderen wacht der Aufsichtsrat, als Überwachungs- und Kontrollorgan, über die Einhaltung der geltenden rechtlichen Bestimmungen sowie über die Einhaltung der Grundsätze der korrekten Unternehmensführung.

Die Zusammensetzung der betrieblichen Gesellschaftsorgane ist von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche und nachhaltige Führung der Bank wie auch für die effektive Erfüllung der Aufgaben, welche dieser vom Gesetz, von den Aufsichtsbehörden und vom Gesellschaftsstatut zugewiesen werden.

Daher ist eine quantitativ sowie qualitativ ausgewogene Zusammensetzung dieser Gesellschaftsorgane notwendig, welche auch der Größe und Komplexität der Bank entspricht.

Um eine gute und umsichtige Unternehmensführung zu gewährleisten, müssen die Verwaltungsräte die vom Gesellschaftsstatut und von den geltenden normativen Bestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. Gemäß den geltenden Aufsichtsweisungen müssen alle Mandatare im Besitz der Voraussetzungen der Unabhängigkeit und Ehrbarkeit sein sowie über angemessene fachliche Kompetenzen und eine entsprechende Berufserfahrung verfügen. Des Weiteren erachtet es die RLB Südtirol als grundlegend, bei der Besetzung der Gesellschaftsorgane auch die

soziale, wirtschaftliche und territoriale Herkunft ihrer Gesellschafter (so weit wie möglich) zu berücksichtigen.

Aufgrund der Aufsichtsbestimmungen der Banca d'Italia zur Unternehmensführung und -kontrolle (*Corporate Governance*) hat die RLB Südtirol eine Geschäftsordnung zur Selbstbewertung

der Gesellschaftsorgane erarbeitet, mit der eine effiziente Aufbauorganisation der Bank gewährleistet und eine umsichtige Bankführung sichergestellt werden soll. Dieser Selbstbewertungsprozess der Gesellschaftsorgane wird regelmäßig durchgeführt, damit insbesondere die folgenden Ziele erreicht werden können:



Gewährleistung der korrekten und effizienten Arbeitsweise der Gesellschaftsorgane



Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zur *Corporate Governance*



Erhebung etwaiger Schwachpunkte innerhalb der Gesellschaftsorgane, um die entsprechenden Korrekturmaßnahmen definieren zu können



Stärkung des gegenseitigen Vertrauens unter den Mitgliedern der Gesellschaftsorgane sowie zum Management der Bank



Ermutigung der Mitglieder der Gesellschaftsorgane, sich aktiv an den Tätigkeiten zu beteiligen und sich in den Diskussionen einzubringen, damit das Bewusstsein für die Rolle und die damit verbundenen Verantwortungen gestärkt wird

2.2. Ethik und Integrität in der Unternehmensführung



Die RLB Südtirol versteht sich als Finanzdienstleister für die Südtiroler Raiffeisenkassen sowie für Privat- und Geschäftskunden und übernimmt im Rahmen der Geschäftstätigkeit Verantwortung für all diese Interessensgruppen. Hierbei ist das Vertrauen in die RLB Südtirol Grundvoraussetzung für den geschäftlichen Erfolg sowie für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Um dieses Vertrauen zu stärken und nachhaltig zu sichern, orientiert die RLB Südtirol ihre Geschäftstätigkeit nicht nur an den Wertevorstellungen des Genossenschaftswesens, sondern setzt auch eine Reihe von Maßnahmen um, die das Fundament für eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte Unternehmenskultur bilden.

Im diesen Sinne hat die RLB Südtirol bereits im Jahr 2014 einen Ethikkodex ausgearbeitet und eingeführt. In diesem Dokument werden die Werte und Überzeugungen der RLB Südtirol festgeschrieben, anhand derer sich das Verhalten aller Mitarbeiter/innen gegenüber internen und externen Interessensgruppen, wie

u.a. Kunden, Raiffeisenkassen, Geschäftspartnern und Aufsichtsbehörden, orientiert. Der Ethikkodex ist außerdem für jeden verpflichtend, der mit der RLB Südtirol in Verbindung steht oder im oder im Namen und im Auftrag der Bank tätig ist, und beinhaltet auch jene Verhaltensregeln, welche erforderlich sind, um die Begehung von Straftaten gemäß GvD 231/2001 zu verhindern. Die im Ethikkodex definierten Werte sind nicht nur festgeschrieben, sondern werden auch gelebt: die Umsetzung dieser Grundsätze und Überzeugungen ist für die RLB Südtirol von größter Wichtigkeit, denn nur so können ihr Ansehen und das Vertrauen der verschiedenen Stakeholder in sie bewahrt werden.

Neben dem Ethikkodex erachtet es die RLB Südtirol für geeignet und sinnvoll, auch über das Organisationsmodell gemäß des GvD 231/2001 (in Folge auch das „Organisationsmodell 231“) zu verfügen, um die Mitarbeiter/innen sowie andere Personen, die mit der Bank in Verbindung stehen, hinsichtlich einer korrekten und transparenten Verhaltensweise zu sensibilisieren und die Begehung der im Dekret vorgesehenen Straftaten zu vermeiden. Das Organisationsmodell 231 führt nämlich jene Arten von Straftaten an, bei welchen eine strafrechtliche Haftung der Gesellschaft möglich ist. Des Weiteren definiert es die Verhaltensgrundsätze und Risikominderungsmaßnahmen, die die Bank zur Vorbeugung der Straftaten laut GvD 231/2001 und insbesondere zur Vorbeugung von Korruption, Geldwäsche und Finanzierung illegaler Aktivitäten umsetzt.

Das Organisationsmodell 231 und die darin enthaltenen Grundsätze werden von der RLB Südtirol als notwendig erachtet, um die eigene Position sowie das eigene Image und die Arbeit der Mitarbeiter/innen entsprechend zu schützen. Dementsprechend hat der Verwaltungsrat am 15.12.2014 den Beschluss getroffen, das Organisationsmodell 231 einzuführen und den Aufsichtsrat als entsprechendes Überwachungsorgan zu bestellen.

Das Überwachungsorgan hat die Aufgabe, kontinuierlich die Angemessenheit, Wirksamkeit, Funktionalität und Einhaltung des Organisationsmodells zu prüfen und übt diese Tätigkeit in vollständiger Autonomie und Unabhängigkeit und ohne hierarchische Unterordnung aus. Das Überwachungsorgan muss über jeden Umstand oder Vorfall, der eine Verletzung des Organisationsmodells darstellen könnte bzw. die vom GvD 231/2001 vorgesehene strafrechtliche Haftung der Gesellschaft bewirken könnte, in Kenntnis gesetzt werden. Diese Informationspflicht gilt für sämtliche Mitarbeiter/innen sowie externe Personen und Dritte.

Die Meldungen von unerlaubten Handlungen an das Überwachungsorgan erfolgt zum Schutz der Integrität der Mitarbeiter/innen in anonymer Form. Hierfür wurden eigens ein materielles sowie auch ein elektronisches Postfach eingerichtet, auf das ausschließlich die Mitglieder des Überwachungsorgans Zugriff haben.

Daneben besteht ein sogenanntes Internes Kontrollsystem, mit dessen Hilfe die Bank ihren Stakeholdern das höchstmögliche Maß an Transparenz und Integrität innerhalb der Unternehmensführung gewährleistet. Das Interne Kontrollsystem

dient zur Verhinderung sowie zur verantwortungsvollen Handhabung insbesondere der folgenden Sachverhalte: Betrug, Interessenkonflikte, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Korruption. Zudem dient es auch zur Kontrolle der Risiken sowie der korrekten Anwendung des Risikosteuerungsprozesses.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden weder Sanktionen seitens der Aufsichtsbehörden oder der Justizbehörden gegen die RLB Südtirol verhängt, noch Korruptionsvorfälle dokumentiert oder Verstöße gegen die geltenden normativen Bestimmungen zum *Whistleblowing* gemeldet.

GESCHÄFTSJAHR 2019:



SANKTIONEN seitens der **AUFSICHTSBEHÖRDEN**



SANKTIONEN seitens der **JUSTIZBEHÖRDEN**



KORRUPTIONSVORFÄLLE dokumentiert



VERSTÖSSE gegen die geltenden normativen Bestimmungen zum **WHISTLEBLOWING** gemeldet

2.3. Verhinderung der Korruption nach innen und außen



Die RLB Südtirol ist sich ihrer Rolle als Finanzdienstleister und der damit verbundenen Verantwortung, die Integrität des Finanzsystems zu schützen, bewusst und verpflichtet sich, bei der Verhinderung der Geldwäsche, Korruption und Terrorismusfinanzierung mitzuwirken. Daher hat sie sich bei ihren internen Antigeldwäsche-Prozessen bewusst dazu entschlossen, einen strengen risikobasierten Ansatz zu verfolgen und geeignete Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um mögliche Fälle von Geldwäsche zu verhindern bzw. zu erkennen und zu melden.

Korrumpierte Verhaltensweisen sowie die Anstiftung zu diesen stellen nicht nur Verbrechen dar, für die die Bank laut GvD 231/2001 haftet, sondern sind auch Reputationsrisiken, die das Ansehen der Bank bei den Kunden und in der Gesellschaft schädigen. In diesem Sinne toleriert die RLB Südtirol keinerlei Form von Bestechung und Korruption und strebt eine hohe Transparenz ihrer Geschäftsabläufe an, um so Bestechung und Korruption vorzubeugen.

Eine entscheidende Rolle bei der Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung spielt das *Know Your Customer*-Prinzip (d.h. angemessene Kundenprüfung) und die aufmerksame Überwachung aller Transaktionen und Geschäftsbeziehungen von Seiten der Banken und der anderen Verpflichteten, um frühzeitig Anomalien und auffällige Transaktionsmuster zu erkennen und diese unverzüglich an die entsprechenden Aufsichtsbehörden zu melden.

Die RLB Südtirol hat sich zum Ziel gesetzt einen aktiven Beitrag zu leisten, damit das Finanzsystem und insbesondere ihre Ressourcen nicht für Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierungszwecke missbraucht werden. Hierfür setzt sie, gemäß Artikel 16 des GvD 231/2007 sowie unter Anwendung des risikobasierten Ansatzes, geeignete Risikominderungsmaßnahmen sowie Prozesse um und führt angemessene Kontrollen durch, um die Risiken der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung zu verhindern und diesen entgegenzuwirken. Außerdem sind alle Mitarbeiter/innen sowie alle Mitglieder der Gesellschaftsorgane den Bestimmungen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung unterworfen und daher verpflichtet, einen aktiven Beitrag für deren Einhaltung zu leisten.

Um eine effektive und wirksame Umsetzung der Bestimmungen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung zu gewährleisten, ist es notwendig, alle Mitarbeiter/innen über die Ziele und die Prinzipien der geltenden Bestimmungen und Maßnahmen sowie über die interne Leitlinien und Regelungen entsprechend in Kenntnis zu setzen. Daher legt die RLB Südtirol großen Wert darauf, ihre Mitarbeiter/innen regelmäßig im gegenständlichen Bereich zu schulen, damit nicht nur ihr Kenntnisstand sondern auch ihr Verständnis für das Organisationsmodell gesteigert werden. Hierfür wurden im Laufe des Geschäftsjahrs 2019 die folgenden Schulungen abgehalten:

SCHULUNG ZUR VERHINDERUNG DER GELDWÄSCHE UND DER TERRORISMUSFINANZIERUNG:

KATEGORIEN	2019
Mitglieder der Gesellschaftsorgane	11
Führungskräfte	0
Leitende Angestellte	40
Nicht leitende Angestellte	86
Insgesamt	137

Des Weiteren wurden entsprechende Prozesse entwickelt, eine Leitlinie zur Verhinderung der Risiken der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung sowie darauf aufbauende Regelungen ausgearbeitet, damit insbesondere die Erkennung und Meldung von verdächtig erscheinenden Transaktionen sichergestellt und ein angemessenes Verhalten seitens der Mitarbeitenden gefördert werden. Die Leitlinien und Regelungen stehen allen Mitarbeiter/innen im Intranet zur Verfügung.

SCHULUNG ZUR STRAFRECHTLICHEN HAFTUNG - ORGANISATIONSMODELL GEMÄSS GVD 231/2001:

KATEGORIEN	2019
Mitglieder der Gesellschaftsorgane	4
Führungskräfte	1
Leitende Angestellte	56
Nicht leitende Angestellte	133
Insgesamt	194

Des Weiteren bekennt sich die RLB Südtirol zu den Grundsätzen der freien Marktwirtschaft und zu den international üblichen Marktverhaltensregeln (MiFID) und hält die entsprechenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen, einschließlich der geltenden Gesetze zum Kartell- und Wettbewerbsrecht ein. In diesem Sinne achtet die Bank darauf, sich keinesfalls Wettbewerbsvorteile durch unlautere oder betrügerische Geschäftspraktiken zu verschaffen.

2.4. Internes Kontrollsystem und Risikosteuerung

Ein angemessenes und effektives Internes Kontrollsystem ist von zentraler Bedeutung für eine solide und umsichtige Unternehmensführung und trägt wesentlich zur Erreichung der strategischen und operativen betrieblichen Ziele und Strategien bei. Das Interne Kontrollsystem setzt sich aus der Gesamtheit an Leitlinien und Regelungen, Unternehmensfunktionen, Strukturen, Ressourcen und Prozessen zusammen, dank denen die Komplexität der Unternehmensrisiken gemäß den Aufsichtsanweisungen zur *Corporate*

Governance gehandhabt werden kann. In einer Zeit, in welcher die Komplexität der Wirtschaft und der rechtlichen Rahmenbedingungen stetig wächst, wird der Umgang mit Risiken zu einem entscheidenden strategischen Erfolgsfaktor. Dementsprechend legt die RLB Südtirol großen Wert auf ein gut funktionierendes Internes Kontrollsystem, welches eine umsichtige Weiterentwicklung der Geschäftstätigkeit und eine bewusste Übernahme von vertretbaren Risiken sicherstellt.

Jede Funktion, von den Gesellschaftsorganen über die Geschäftsleitung bis hin zu den Mitarbeitern/innen aller hierarchischen Ebenen, hat die Aufgabe

im Rahmen der eigenen Zuständigkeit und des eigenen Tätigkeitsfelds zur Sicherstellung eines effizienten Internen Kontrollsystems beizutragen.

DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM SIEHT VERSCHIEDENE KONTROLL-EBENEN VOR, UM NACHFOLGENDE WESENTLICHE ZIELE ZU ERREICHEN:

- » **ÜBERPRÜFUNG** der Umsetzung der betrieblichen Strategien und Leitlinien
- » **EINDÄMMUNG** der Risiken innerhalb der Vorgaben des Risikoziel- und Risikolimitsystems (RAF)
- » **SICHERUNG** der Aktiva und Schutz vor Verlusten
- » **WIRKSAMKEIT** und Effizienz der Prozesse
- » **ZUVERLÄSSIGKEIT** und Sicherheit der Informationen und der Informationstechniken
- » **VORBEUGUNG** des Risikos, dass die Bank, auch ohne Absicht, in unrechtmäßige Tätigkeiten und Handlungen hineingezogen wird (insbesondere in Handlungen zur Geldwäsche und zur Terrorismusfinanzierung und den Verstoß gegen die Wucherbestimmungen)
- » **KONFORMITÄT** der Geschäftstätigkeit mit den Gesetzen und den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, sowie mit den Leitlinien, Regelungen und den Prozessen

Bei der Bestimmung und Entwicklung des Internen Kontrollsystems orientiert sich die Bank an den vom Gesetz und von den Aufsichtsbehörden bestimmten Grundsätzen, und zwar mit besonderem Augenmerk auf die nachfolgenden Prinzipien:

Integration

weshalb sich die verschiedenen Akteure des Internen Kontrollsystems koordinieren und abstimmen, auch was die verwendeten Methoden und Modelle betrifft. Dies ermöglicht es den Gesellschaftsorganen und der Geschäftsleitung, vollständige und nutzbare Informationen zur Verfügung zu stellen, damit diese bewusste Entscheidungen treffen können

Proportionalität

sodass die gesetzlichen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Geschäftstätigkeit, der Art der angebotenen Dienstleistungen, der operativen Komplexität, der Größe der Bank angewandt werden

Wirtschaftlichkeit

d.h. die Zielsetzung, die gesamten Kosten der Kontrollen und die normengerechte Risikoüberwachung angemessen zu gewichten

Entwicklung

d.h. eine laufende Verbesserung der Ausrichtung des Internen Kontrollsystems, seiner Wirksamkeit und Effizienz

Das Interne Kontrollsystem ist innerhalb der Aufbauorganisation der Bank von strategischer Bedeutung. In Übereinstimmung mit den geltenden aufsichtsrechtlichen Bestimmungen hat die Bank die folgenden unabhängigen betrieblichen Kontrollfunktionen eingerichtet, um das korrekte und effiziente Funktionieren des

Internen Kontrollsystems zu gewährleisten: die Abteilung Internal Audit, die Abteilung Risikomanagement sowie die Abteilung Compliance und Antigeldwäsche. Diese betrieblichen Kontrollfunktionen sind in unabhängigen Organisationseinheiten organisiert und direkt dem Verwaltungsrat unterstellt.

RISIKOMANAGEMENT

Die Funktion des Risikomanagements, als Kontrollfunktion der zweiten Ebene, umfasst primär die folgenden Aufgaben:

- » Überwachung, Messung und Kontrolle der Risiken der Bank
- » Sicherstellung der kontinuierlichen Entwicklung und Verbesserung von Risikomessmethoden, Risikomodellen und Risikokennzahlen

COMPLIANCE UND ANTIGELDWÄSCHE

Die Compliance-Funktion, als Kontrollfunktion der zweiten Ebene, ist in erster Linie für die folgenden Aufgaben verantwortlich:

- » Überwachung des Risikos bezüglich der fehlenden Normenkonformität und des fehlenden normengerechten Verhaltens (Compliance-Risiko)
- » Überprüfung der Angemessenheit der Prozesse zur Risikovorbeugung

Die Antigeldwäschefunktion, als Kontrollfunktion der zweiten Ebene, hat hingegen folgende Aufgaben:

- » Überwachung des Risikos der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung
- » Überwachung der Angemessenheit der Prozesse zur Vorbeugung des Risikos der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung



INTERNAL AUDIT

Die Funktion des Internal Audits, als Kontrollfunktion der dritten Ebene, umfasst insbesondere die folgenden Aufgaben:

- » Ist für die Funktion der internen Revision verantwortlich
- » Kontrolliert die reibungslose Abwicklung der Geschäftstätigkeit und die Entwicklung der Risiken
- » Bewertet die Vollständigkeit, die Angemessenheit, die Funktionsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Organisationsstruktur und der anderen Komponenten des Internen Kontrollsystems
- » Bringt den Gesellschaftsorganen mögliche Verbesserungsvorschläge vor, insbesondere in Bezug auf das RAF, den Risikosteuerungsprozess, sowie die Mittel und die Methodik zu Bewertung und Überwachung der Risiken

NICHTFINANZIELLE RISIKEN

Im Bereich des *Risk Assessment* wurden im Sinne der Konformität mit dem GvD 254/2016 nicht nur die Risiken finanzieller Natur (bspw. Kreditrisiko, Liquiditätsrisiko, Zinsrisiko etc.), sondern auch die wesentlichen Risiken nichtfinanzieller Natur (Umwelt, Soziales, Risiken bezüglich

Mitarbeiter/innen, Menschenrechte sowie Korruptionsbekämpfung, etc.) erhoben. Die RLB Südtirol hat die potentiellen nichtfinanziellen Risiken den Themenbereichen des GvD 254/2016 entsprechend identifiziert und in nachfolgender Tabelle dargestellt.

THEMEN-BEREICHE EX GVD 254/2016	BESCHREIBUNG DER WESENTLICHEN RISIKEN	MASSNAHMEN ZUR VERWALTUNG DER RISIKEN
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> » Ressourcenverfügbarkeit: Risiko der Kostensteigerung wegen nicht erfolgreicher Energieeffizienzsteigerung, Verwendung nicht-erneuerbarer Energieressourcen und nicht effizientem Recycling » Klimawandel: Risiko Verluste zu erleiden aufgrund der durch Naturkatastrophen bedingten Unterbrechung der <i>Business Continuity</i> » Reputationsrisiko aufgrund Finanzierungen von Geschäftsfällen mit hohen Umweltauswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> » Implementierung eines Systems zur Überwachung des Ressourcenverbrauchs » Regelung zur IT-Sicherheit und Kontinuitätsplanung, Notfallhandbuch und Krisenhandbuch, Regelung zum Liquiditätsnotfallplan » Kreditleitlinie

THEMEN-BEREICHE EX GVD 254/2016

BESCHREIBUNG DER WESENTLICHEN RISIKEN

MASSNAHMEN ZUR VERWALTUNG DER RISIKEN

Soziales: Personal und Menschen- rechte

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> » Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingtes Burn-out (physische und psychische Gesundheit) » Risiko bzgl. Fachkräftemangel » Risiko der Nichterfüllung der Erwartungen der Mitarbeiter/innen bzgl. Entwicklungsperspektiven und Weiterbildung der leitenden Angestellten in den Bereichen Teamführung und Leadership » Risiko der nicht ausreichenden Berücksichtigung der Menschenrechte bzgl. Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern | <ul style="list-style-type: none"> » Leitlinien und Regelungen im Personalbereich » Aus- und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeiter/innen » Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz |
|---|---|

Soziales: Kunden

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> » Risiko bzgl. Verletzung der Privacy sowie Verlust von sensiblen Kundendaten » Verkaufsrisiko bzgl. Produkte und/oder Dienstleistungen, die nicht dem Risikoprofil und/oder den Bedürfnissen des Kunden entsprechen » IT-Risiko: Mängel im IT-System und in den operativen Prozessen der Betriebsführung und der <i>Business Continuity</i> » Kundenbeschwerden | <ul style="list-style-type: none"> » Leitlinie zur Organisation und Umsetzung des Datenschutzes » Leitlinie zum Schutz der Kunden und des Kapitalmarktes » Stete Anpassung der operativen Prozesse » Regelung zur IT-Sicherheit und Kontinuitätsplanung » Regelung zum Beschwerdemanagement |
|---|--|

Soziales: Lieferanten

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> » Risiko, das Qualitäts-Anschaffungskosten-Verhältnis nicht optimieren zu können » Risiko der Nichterfüllung von sozial-ökologischen Kriterien seitens der Lieferanten | <ul style="list-style-type: none"> » Leitlinie Auslagerung von Tätigkeiten (<i>Outsourcing</i>) » Einhaltung der Qualitätsanforderungen bei der Vergabe von Aufträgen |
|---|---|

Soziales: Gesellschaft

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> » Risiko, die regionale Wirtschaft und Gesellschaftsstruktur nicht ausreichend zu fördern | <ul style="list-style-type: none"> » Berücksichtigung der Grundprinzipien Raiffeisens bei der Ausübung des Bankgeschäfts |
|---|---|

Kampf gegen die Korruption

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> » Korruptionsrisiko unter Privatpersonen | <ul style="list-style-type: none"> » Organisationsmodell 231 » Ethikkodex |
|--|---|

3.

Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit



3.1. Nachhaltigkeitsverständnis

Seit mehr als 125 Jahren verbindet Raiffeisen wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortungsvollem Handeln. Nachhaltigkeit ist eines der Grundprinzipien von Raiffeisen und so auch der RLB Südtirol. In den drei Nachhaltigkeits-Verantwortungsbereichen „**Wirtschaft**“, „**Soziales**“ und „**Umwelt**“, die eng mit der Geschäftstätigkeit verbunden sind, versteht sich die RLB Südtirol als Gestalter einer nachhaltigen

Unternehmensführung und Wirtschaftsentwicklung. Die RLB Südtirol will hier ihre Werte und Kompetenzen zum Einsatz bringen. Erklärtes Ziel ist es, Nachhaltigkeit im Handeln fest zu verankern und die Nachhaltigkeitswirkung der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu verbessern.

In diesem Rahmen bilden auch die international anerkannten Nachhaltigkeitsfaktoren

Environment, Social und *Governance* (kurz, ESG) einen wichtigen Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses. Diese Nachhaltigkeitsfaktoren dienen insbesondere dem Ziel, dass in der Unternehmensführung, neben den Ertrags- und Risikozielen, verstärkt auch die gesellschaftliche Verantwortung berücksichtigt wird. Die Tabelle rechts zeigt zur besseren Verständlichkeit eine (lediglich demonstrative) Darstellung von Nachhaltigkeitsfaktoren.



NACHHALTIGKEITS-FAKTOREN

Environment / Umwelt

- » Umwelt- und Klimaschutz
- » Anpassung an den Klimawandel
- » Nachhaltige Ressourcennutzung
- » Abfallvermeidung und Recycling
- » Verringerung der Co₂-Emissionen

Social / Soziales

- » Einheitlich anerkannte arbeitsrechtliche Standards (z.B. keine Kinder- und Zwangsarbeit, keine Diskriminierung)
- » Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- » Angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität und Aus- und Weiterbildungschancen
- » Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit

Governance / Unternehmensführung

- » *Corporate Governance*
- » Steuerehrlichkeit
- » Maßnahmen zur Verhinderung der Korruption
- » Internes Kontrollsystem
- » Gewährleistung des Datenschutzes
- » Offenlegung von Informationen

3.2. Nachhaltigkeitsstrategie

Die RLB Südtirol strebt ein erfolgreiches wirtschaftliches Handeln durch eine verantwortungsvoll-nachhaltige Unternehmensführung an. In einer komplexen Welt kann eine nachhaltige Zukunft aber nur gemeinsam erreicht werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Südtirol, welche unter anderem im Mehrjahresplan 2021-2023 verankert ist, wurde genau aus diesem Gedanken heraus entwickelt und orientiert sich am Leitsatz „gemeinsam nachhaltig“.

Die RLB Südtirol ist der Überzeugung, dass sie ihre Geschäftstätigkeit nur dann erfolgreich und nachhaltig führen kann, wenn sie einen offenen und konstruktiven Austausch mit ihren Interessengruppen, den sogenannten Stakeholdern, pflegt.

Nur so ist es möglich, auch zu kontroversen Themen faire Lösungen zu finden. Das Einbinden und der Dialog mit den Stakeholdern sind daher das Fundament für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie.

So wurden im Austausch mit den Stakeholdern jene Themen identifiziert, welche für eine nachhaltige Unternehmensführung als wesentlich erachtet werden. Aufbauend auf diese Themen wurden entsprechende Zielsetzungen und Handlungsschwerpunkte abgeleitet sowie Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet.

**gemeinsam
nachhaltig**

Die **ZENTRALEN HANDLUNGSSCHWERPUNKTE** der Nachhaltigkeitsstrategie sind in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – wirtschaftliche Entwicklung, soziale Verantwortung und ökologische Verträglichkeit – verankert.

**wirtschaftliche
Entwicklung**

**soziale
Verantwortung**

**ökologische
Verträglichkeit**

I WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG – VERANTWORTUNGSVOLLE BANK



Die RLB Südtirol hat den statutarischen Auftrag, die **Geschäftstätigkeit der Raiffeisenkassen Südtirols** am Kredit und Finanzmarkt zu **stärken** und zu **ergänzen**. Dies erfolgt durch Übernahme von Gemeinschaftsaufgaben, Koordination, Beratung, Angebot von Produkten und Dienstleistungen zum Selbstkostenpreis. Ziel ist es dabei, die Raiffeisenkassen – die mehrheitlichen Eigentümer und gleichzeitig größten Kunden der Bank – in ihrer Selbständigkeit zu unterstützen und sie optimal mit den notwendigen Dienstleistungen zu versorgen.

Die Banken beeinflussen mit ihren Entscheidungen in erheblichem Umfang die Entwicklungen in anderen Wirtschaftssektoren. Die RLB Südtirol hat diese Rolle immer ernst genommen und engagiert sich aktiv für eine nachhaltige Unternehmensführung. Als Spezialist für Poolfinanzierung, Projektfinanzierung, Export- und Importfinanzierung sowie Leasing für Unternehmen misst die RLB Südtirol der Produktverantwortung für die angebotenen Produkte eine zentrale Rolle bei.

Soziale Produktverantwortung übernimmt die RLB Südtirol, indem sie Kundenanliegen beachtet und soziale Aspekte bei Finanzierungen oder Finanzprodukten berücksichtigt.

Durch die starke Verbundenheit mit dem Tätigkeitsgebiet und dessen Bevölkerung sowie durch die regionale Wertschöpfung fördert und unterstützt die RLB Südtirol nachhaltig die Entwicklung der Region.

Ökologische Produktverantwortung übernimmt die RLB Südtirol bei Projektfinanzierungen und Finanzprodukten, indem sie auch die ökologische Verträglichkeit bei der Bewertung berücksichtigt. Die RLB Südtirol hat es sich außerdem zum Ziel gesetzt, ihre Produktpalette in den nächsten Jahren mit nachhaltigen Finanzierungen (bspw. *Sustainable Loans*) und nachhaltigen Anlageprodukten zu erweitern.

Die RLB Südtirol ist ein **fairer Partner** für ihre Kunden und Geschäftspartner sein. Dies äußert sich in Redlichkeit und Transparenz in den Geschäftsbeziehungen, in einfacher Kommunikation und Berichterstattung, in Datenschutz sowie in Verhinderung von Betrug und Korruption.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie im Handeln der RLB Südtirol dauerhaft zu verankern, wird eine eigene Stelle für das ESG-Management im Haus eingerichtet. Diese ist für das Monitoring und das Nachhaltigkeits-Reporting sowie die jährliche Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts verantwortlich. Zudem wurde ein abteilungsübergreifendes **Nachhaltigkeitsteam** gebildet, welches sich regelmäßig mit Nachhaltigkeitsfragen beschäftigt, Zielvereinbarungen überprüft sowie Maßnahmen ausarbeitet und Projekte begleitet.

II SOZIALE VERANTWORTUNG – WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER/INNEN

Das Herz der RLB Südtirol sind ihre erfahrenen und gut ausgebildeten Mitarbeiter/innen. Sie sind der wesentliche Faktor für den jahrelangen Erfolg der Bank. Aus dieser Überzeugung heraus stellt die RLB Südtirol ihre Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie und sieht sich als ihr Partner. Mit umfangreichen Sozialleistungen sowie gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist die RLB Südtirol bestrebt, Erfolg im Berufsleben unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen. Durch Fortbildungen fördert die RLB Südtirol die Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung ihrer fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen.

In der komplexen Bankenwelt von heute ist es wichtiger denn je, gemeinsame

Grundwerte zu haben, eine einheitliche Perspektive der Führung zu schaffen und eine transparente sowie effektive Führungskommunikation zu leben. Aus dieser Überlegung heraus werden die Führungskräfte und leitenden Angestellten ab 2020 bewusst mit Akzenten zur Professionalisierung der Führungskompetenz in ihrer Tätigkeit unterstützt.

Um die Erreichung der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele dauerhaft sicherzustellen, werden unter anderem entsprechende Anreizsysteme für die Mitarbeiter/innen ausgearbeitet, welche zum einen das Bewusstsein der Mitarbeiter/innen für das Thema schärfen und zum anderen die nachhaltige Ausrichtung der RLB Südtirol über die Zeit hinweg gewährleisten sollen.



III ÖKOLOGISCHE VERTRÄGLICHKEIT – NACHHALTIGES MANAGEMENT DER UMWELTAUSWIRKUNGEN

Das Management von Klimarisiken – nicht nur in der Betriebsökologie – ist zunehmend eine zentrale Aufgabe für die Wirtschaft geworden. Die RLB Südtirol betrachtet den Umwelt- und Klimaschutz als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Im Vergleich zu produzierenden Branchen halten sich die direkten Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit der

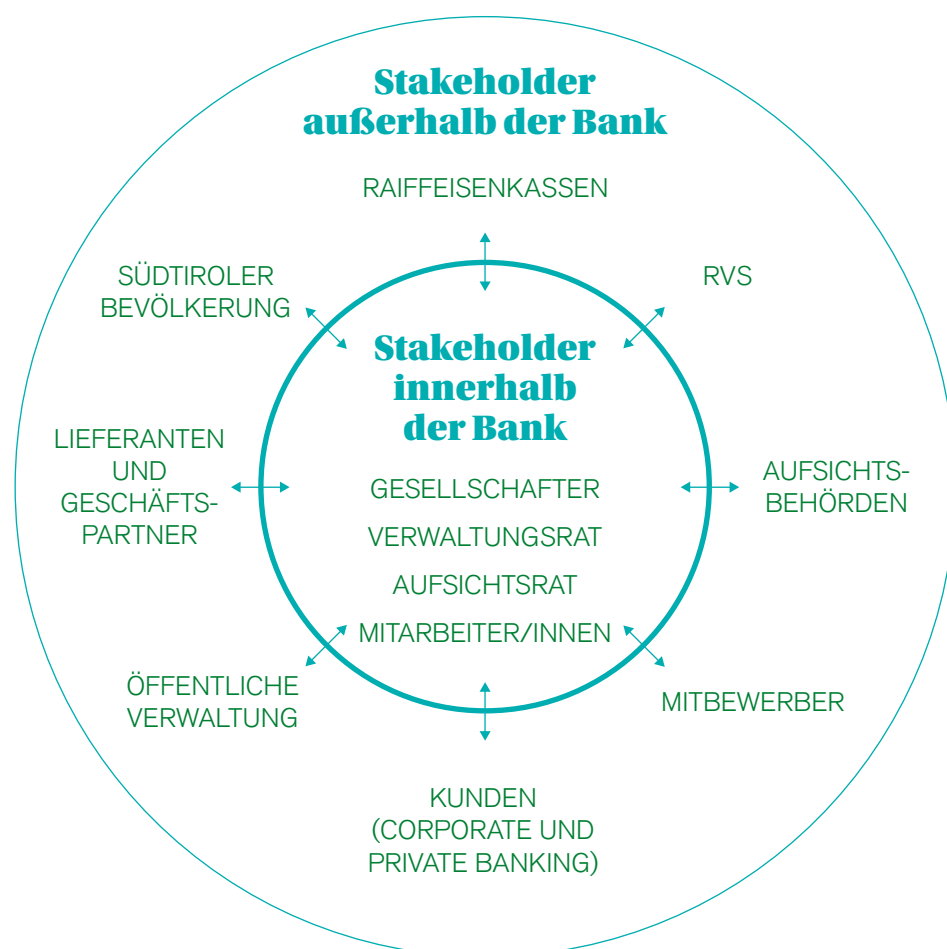
Bank in Grenzen. Trotzdem verfolgt die RLB Südtirol das Ziel, die Umweltauswirkungen der Betriebstätigkeit durch verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen weitgehend zu minimieren. Im betrieblichen Umweltschutz werden der nachhaltige Einkauf, die Steigerung der Energieeffizienz, der Einsatz von erneuerbarer Energie sowie klimafreundliche Mobilität als besonders wesentlich hervorgehoben. Außerdem sieht die RLB Südtirol auch in der Digitalisierung von Prozessen das Potential, die Zielsetzungen im Bereich Betriebsökologie zu erreichen.



3.3. Stakeholder-Einbindung

Jedes wirtschaftlich tätige Unternehmen wird positiv oder negativ von verschiedenen Interessensgruppen beeinflusst und übt seinerseits einen negativen oder positiven Einfluss auf diese aus. Die Interessen der Banken und ihrer Interessensgruppen (sog. *Stakeholder* wie Gesellschafter, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten oder die Öffentlichkeit) sind nicht immer deckungsgleich. Die Bank steht daher vor der Herausforderung, Interessenskonflikte, die sich durch die unterschiedlichen Erwartungen ergeben, möglichst fair zu lösen.

Die RLB Südtirol misst daher dem Dialog mit ihren Stakeholdern eine große Bedeutung zu und sucht einen regelmäßigen Austausch mit diesen über verschiedene Instrumente und Kanäle. So hat die Bank ihre Stakeholder bewusst einbezogen, um die wichtigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und die Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Dies erfolgte mithilfe einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Kapitel 3.4 Wesentlichkeitsanalyse aus Sicht der Stakeholder).



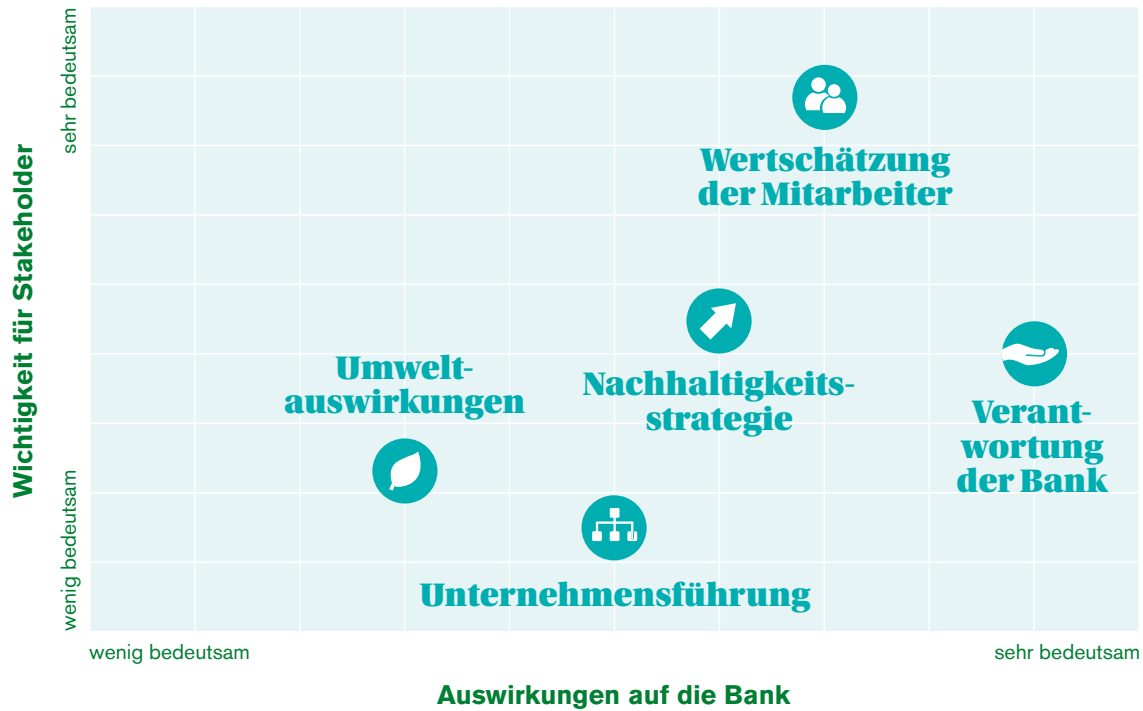
DIE RLB SÜDTIROL IST MITGLIED DER FOLGENDEN VERBÄNDE UND VEREINIGUNGEN:

- » ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA
- » CONSORZIO CBI
- » AIRA
- » EUROPEAN PAYMENTS COUNCIL
- » A.G.C.M
- » UNTERNEHMERVERBAND SÜDTIROL
- » ASSOCIAZIONE ITALIANA INTERNAL AUDITORS
- » CONCILIATORE BANCARIO FINANZIARIO
- » IVASS

EINBINDUNG DER STAKEHOLDER

STAKEHOLDER	INSTRUMENTE UND KANÄLE DES DIALOGS
KUNDEN	<ul style="list-style-type: none"> » Internetseite der Bank » Befragungen
GESELLSCHAFTER	<ul style="list-style-type: none"> » Gesellschafterversammlung » Information über Internetseite der Bank und Mitteilungen » Befragungen
VERWALTUNGSRAT AUFSICHTSRAT	<ul style="list-style-type: none"> » Sitzungen und Besprechungen » Regelmäßige Informationsflüsse an die Gesellschaftsorgane » Klausurtagungen, Workshops und Befragungen
MITARBEITER/INNEN	<ul style="list-style-type: none"> » Intranet und Informationsveranstaltungen » <i>Feedbacks</i> und direkter Austausch mit der Abteilung <i>Human Resources</i> » Workshops und Befragungen
BEHÖRDEN UND INSTITUTIONEN (lokale Behörden, öffentliche Institutionen, Aufsichtsbehörden und Fachverbände) ORGANISATIONEN DES DRITTEN SEKTORS	<ul style="list-style-type: none"> » Veranstaltungen und Treffen zwischen den Interessensvertretern und den Vertretern der lokalen Institutionen » Teilnahme an Arbeitsgruppen und technischen Ausschüssen » Partnerschaften und Kooperationen » Spezifische themengebundene Abkommen
GEWERKSCHAFTEN	<ul style="list-style-type: none"> » Besprechungen und Sitzungen mit den Interessensvertretern
LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER	<ul style="list-style-type: none"> » Treffen, Telefongespräche und Email-Korrespondenzen

3.4. Wesentlichkeitsanalyse aus der Sicht der Stakeholder



Das Nachhaltigkeitsverständnis der RLB Südtirol und ihrer Stakeholder ist von wesentlicher Bedeutung bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Daher wurde mit dem Verwaltungsrat, dem Aufsichtsrat sowie den Mitarbeiter/innen eine sogenannte **Wesentlichkeitsanalyse** mittels Workshops und Befragungen durchgeführt und über ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis reflektiert.

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, jene Themen und Ziele zu identifizieren, welche aus Sicht der Stakeholder für eine nachhaltige Unternehmensführung wesentlich sind. Dargestellt werden die wesentlichen Themen und ihre potentielle Auswirkung auf die RLB Südtirol in Form einer **Wesentlichkeitsmatrix**.

Auf dieser Grundlage wurden entsprechende Zielsetzungen und Handlungsschwerpunkte abgeleitet sowie ein Maßnahmenkatalog ausgearbeitet, welcher kurz- mittel und längerfristige Maßnahmen in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – wirtschaftliche Entwicklung, soziale Verantwortung und ökologische Verträglichkeit – vorsieht. Die ausgearbeiteten Maßnahmen sind unterschiedlich umfangreich und sollen den Erwartungen der Stakeholder entsprechen und einen Mehrwert für die RLB Südtirol darstellen.

Der Erfolg der gesetzten Maßnahmen und die Erreichung der formulierten Ziele werden anhand von anerkannten **Kennzahlen** jährlich geprüft. Diese Erfolgskontrolle

und das Monitoring der Kennzahlen ermöglicht es, die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie zu bewerten und sie laufend weiterzuentwickeln.

Um auch in Zukunft jenen Themen Raum zu geben, welche aus Sicht der Stakeholder der RLB Südtirol wesentlich sind, und um auch zukünftigen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wird die Nachhaltigkeitsstrategie fortlaufend im Austausch mit unterschiedlichen Stakeholdern weiterentwickelt. Daher ist es geplant, in regelmäßigen Abständen mit den Stakeholdern die Wesentlichkeitsanalyse zu wiederholen, um die Handlungsschwerpunkte zu überprüfen, neu zu bewerten und weiterzuentwickeln.



ABLAUF DER WESENTLICHKEITSANALYSE



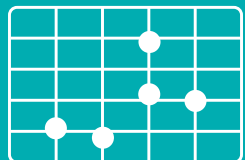
1. Identifikation potentiell wesentlicher Themen

Die Auswahl der potentiell wesentlichen Themen erfolgt unter Bezugnahme auf die international anerkannten Richtlinien der *Global Reporting Initiative* (GRI) zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes. Der Auswahl liegt die Frage zugrunde, ob diese Themen gegenwärtig und/oder künftig über Einfluss auf die Unternehmenstätigkeit verfügen und ob die RLB Südtirol in der Lage ist, diese direkt oder indirekt zu beeinflussen.



3. Validierung

Die wesentlichen Themen und die verwendeten Leistungskennzahlen auch im Hinblick auf GRI-Konformität werden durch einen externen Experten validiert, der über internationale Erfahrung als Auditor von Nachhaltigkeitsberichten von Finanzdienstleistern verfügt.



2. Analyse und Priorisierung

Anschließend werden diese potentiell wesentlichen Themen im Rahmen von **Workshops** und **Befragungen** mit den Stakeholdern (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Geschäftsleitung, Mitarbeiter/innen, Kunden, Geschäftspartner usw.) nachgeschärft und priorisiert. Für die Themen, welche von den Stakeholdern priorisiert werden, wird anschließend der **Grad der Auswirkung des Themas** auf die RLB Südtirol bewertet und eine **Wesentlichkeitsmatrix** erstellt.



4. Implementierung

Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden in die Nachhaltigkeitsstrategie, in die Unternehmensführung, ins Monitoring und Reporting implementiert.



„Nachhaltigkeit kann nur gemeinsam gelingen.“

MARIANNE WIDMANN
ULRIKE NICOLUSSI-LECK
Recht & Governance

3.5. Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die RLB Südtirol hat die Auswirkungen, Risiken und Chancen ihrer Geschäftstätigkeit in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit bewertet. Die Bewertung hat ergeben, dass die Nachhaltigkeitswirkung der Geschäftstätigkeit unterschiedliche Ausmaße hat und sowohl Chancen als auch Risiken beinhaltet. Nachhaltigkeit ist bei Banken und Unternehmen mittlerweile ein starker wirtschaftlicher Treiber. Ein funktionsfähiges Nachhaltigkeitsmanagement ist zum einen ein „Frühwarnsystem“ für ökonomische Risiken und dient zum anderen der Entwicklung von neuen Geschäftschancen.

Betrachtet man die **wirtschaftliche Entwicklung**, so leistet die RLB Südtirol mit ihrer Geschäftstätigkeit einen bedeutenden Beitrag zu Stabilität und Leistungsfähigkeit der Raiffeisen-Geldorganisation, des regionalen Wirtschaftskreislaufes und zur Stärkung der Wertschöpfungskette. Als verantwortungsvolle Bank spielt die Ausgestaltung und Nachhaltigkeit der angebotenen Produkte und Dienstleistungen eine bedeutende Rolle. So obliegt es der RLB Südtirol als Bank, Finanzmittel zur Umsetzung nachhaltiger Projekte zur Verfügung zu stellen bzw. die Realisierung von nicht nachhaltigen Projekten zu unterlassen. Die RLB Südtirol sieht es als Chance, ihre Kunden für das Thema Nachhaltigkeit zu gewinnen, indem sie attraktive Finanzierungsbedingungen an das Erreichen von vereinbarten ökologischen oder sozialen Zielen knüpft. Auf diese Weise kann die Bank die nachhaltige Entwicklung der Wirtschaft entscheidend mitgestalten.

Dies gilt sowohl bei eigenen Investments als auch dem verwalteten Kundenvermögen der gesamten Raiffeisen-Geldorganisation. Die RLB Südtirol ist sich dabei ihrer großen Verantwortung bewusst.

Hinsichtlich der **sozialen Verantwortung** fühlt sich die RLB Südtirol nicht nur gegenüber ihren Kunden, sondern in besonderer Weise auch gegenüber ihren Mitarbeiter/innen verpflichtet. Das Verhalten der RLB Südtirol wirkt sich dabei nicht nur auf die Mitarbeiter/innen aus, sondern indirekt auch auf deren Familien. Damit einher geht eine indirekte Auswirkung auf Sicherheit, Stabilität und Wohlstand in der Gesellschaft im Tätigkeitsgebiet. Die RLB Südtirol ist sich dessen bewusst und stellt daher den Menschen, seine Sicherheit und seine Lebensqualität in den Mittelpunkt. Mit umfangreichen Sozialleistungen sowie gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist die RLB Südtirol bestrebt, Erfolg im Berufsleben unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen.

Da die Veränderungen des Weltklimas weitreichende Folgen haben, die über die Landesgrenzen hinausgehen, gibt es diesbezüglich keine lokale Begrenzung der Auswirkungen. Auch wenn die Auswirkungen der Betriebsökologie der RLB Südtirol auf Umwelt und Wirtschaft eher gering sind, gehören ein verantwortungsvoller Ressourcenverbrauch und eine Verringerung des CO₂-Fußabdrucks zu den vorrangigen Zielen.

Ein positiver Beitrag für die Gesellschaft durch ein gezieltes **Umweltmanagement** besteht unter anderem darin, einen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen zu leisten und den nachhaltigen Wirtschaftssektor zu fördern. Eine wesentliche Chance in der Betriebsökologie liegt insbesondere im Bereich der laufenden Kosteneinsparung. Darüber hinaus werden Reputationsrisiken minimiert, neue Kooperationen in den Bereichen Forschung und Entwicklung gefördert und Risiken in der

Wertschöpfungskette, (bspw. Lieferverzögerungen) durch den Einkauf regionaler Produkte und die Kooperation mit regionalen Lieferanten reduziert.

Der Verwaltungsrat der RLB Südtirol hat sich mit den möglichen Problemen im Zusammenhang mit der entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie auseinandergesetzt und entsprechende Lösungsansätze formuliert, welche in der folgenden Tabelle zusammengefasst sind.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
UNTERNEHMENS-FÜHRUNG – GOVERNANCE	Änderungen in der Unternehmensführung können beschlossene Nachhaltigkeitsziele verwässern oder sogar rückgängig machen.	Um Kontinuität garantieren zu können, werden die Grundsätze im organisatorischen Rahmenwerk verankert, eine eigene Stelle für das ESG-Management eingerichtet und ein abteilungsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam etabliert.
NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG	Die formulierten Nachhaltigkeitsziele erweisen sich als schwierig oder zu kostenintensiv und werden von den Entscheidungsträgern angezweifelt.	Die Nachhaltigkeitsziele werden anhand von anerkannten Kennzahlen festgelegt. Eine Erfolgskontrolle und das Monitoring der Kennzahlen ermöglichen es die Wirksamkeit der Nachhaltigkeitsstrategie zu bewerten und sie laufend weiterzuentwickeln.
	Die Interessen der Bank und ihrer Stakeholder sind nicht deckungsgleich. Die RLB Südtirol steht daher vor der Herausforderung, Interessenskonflikte, die sich durch die unterschiedlichen Erwartungen ergeben, fair zu lösen.	Durch Stakeholder-Einbindung und transparente Kommunikation ist es möglich, auch zu kontroversen Themen faire Lösungen zu finden.
	Spannungsfeld Nachhaltigkeit - Wirtschaftlichkeit: die Stakeholder sind mit den (Geschäfts)Ergebnissen nicht zufrieden.	Nachhaltigkeit bedeutet für die RLB Südtirol, langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortlich zu handeln.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
DIE VERANTWORTUNGSVOLLE BANK	Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung der definierten Nachhaltigkeitsanforderungen	Verankerung der Nachhaltigkeitsanforderungen im organisatorischen Rahmenwerk der Bank (Leitlinie, Regelungen, Ablaufbeschreibungen, Prozesse) und gezielte Schulung der Mitarbeiter/innen.
	Spannungsfeld Nachhaltigkeit - Wirtschaftlichkeit	Ergänzung der Kreditleitlinie und der Anlageleitlinie mit ESG-Kriterien
	Reputationsrisiken gegenüber den Stakeholdern	Transparente Kommunikation sowie ein kundenorientiertes Beschwerdemanagement
	Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen	Die Stelle für das ESG-Management stellt sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit und etwaige Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen fortlaufend verfolgt werden.
	Der digitale Wandel stellt die RLB Südtirol vor neue Herausforderungen.	Vorantreiben der technologischen Entwicklungen und insbesondere der Digitalisierung Berücksichtigung des demographischen Wandels auch bei Kunden und aktive Einbindung derselben, um gezielter und besser diesem Phänomen entgegenwirken zu können.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER/INNEN	Mitarbeiter/innen sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Bankengeschäft. Dementsprechend stellen der demographische Wandel und die Veränderungen am Arbeitsmarkt die RLB Südtirol vor neue Herausforderungen.	Die RLB Südtirol fördert und unterstützt ihre Mitarbeiter/innen mit umfangreichen Sozialleistungen sowie gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Im Wettbewerb um die besten Köpfe will sich die RLB Südtirol aktiv als attraktiver Arbeitgeber am Markt positionieren und weitere Maßnahmen zum Wohl der Mitarbeiter/innen umsetzen.
	Die Identifikation mit dem Arbeitsplatz, der sinnstiftend wirkt, und die Besinnung auf gemeinsame Werte sind entscheidend für eine erfolgreiche Partnerschaft zwischen Bank und Mitarbeitern/innen.	Durch die aktive Einbindung der Mitarbeiter/innen, durch eine transparente Kommunikation sowie durch Sensibilisierungsmaßnahmen sollen die Kultur des Miteinanders weiter vertieft und ein respektvoller Umgang von allen Mitarbeitern/innen eingefordert werden. Mit einem professionellen <i>Diversity-Management</i> soll das Potential der Vielfalt in der Bank besser genutzt werden und damit ein positiver Beitrag zur Gleichberechtigung geleistet werden. Das Audit „Familie und Beruf“ ist eine Maßnahme, welche in den nächsten Jahren diese Bestrebungen unterstützen soll.
	Für jedes Unternehmen sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter/innen die Basis für den Erfolg. Der stetig steigende Arbeitsdruck steigert das Risiko von berufsbedingten Krankheiten (z.B. <i>Burnout</i>).	Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und den Standards zur Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Arbeitssicherheit erarbeitet die RLB Südtirol zusätzliche Programme zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter/innen.
NACHHALTIGES MANAGEMENT DER UMWELTAUSWIRKUNGEN	Eine falsche Dateninterpretation verhindert sinnvolle Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele in der Betriebsökologie und im Umweltmanagement.	Durch Einrichtung einer Stelle für das ESG-Management sowie die Etablierung eines abteilungsübergreifenden Nachhaltigkeitsteams sollen die korrekte Datenerfassung, ein effizientes Prozessmanagement, das laufende Monitoring sowie eine Erfolgskontrolle der vereinbarten Kennzahlen gewährleistet werden. Dies ist die Basis für eine dynamische Entwicklung der Zielsetzungen im Umweltmanagement der Bank.

4.

Die verantwortungsvolle Bank



4.1. Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Als Mitglied der RGO berücksichtigt die RLB Südtirol stets die genossenschaftlichen Grundsätze und Werte bei der Ausführung ihrer Banktätigkeiten. Trotz des genossenschaftlichen Umfeldes, in welchem sie sich bewegt, ist erfolgreiches wirtschaftliches Handeln primäre Voraussetzung für ihren langfristigen Erfolg und ihre Überlebensfähigkeit. Ökonomische Wertschöpfung ist daher unweigerlich eines der Hauptziele ihrer produktiven Tätigkeit als Bank, denn diese dient als Rahmenbedingung, damit gewährleistet werden kann, dass auch

soziale und ökologische Ziele verwirklicht werden können. Durch die ökonomische Wertschöpfung ihrer Unternehmenstätigkeit schafft es die RLB Südtirol sei es einen Mehrwert für das Unternehmen selbst und dessen Gesellschafter und Angestellte, wie auch für ihre Kunden, Lieferanten und die lokale Wirtschaft zu schaffen. Damit leistet die RLB Südtirol einen wichtigen Beitrag zu Stabilität und Leistungsfähigkeit des Wirtschaftssystems sowie für die lokale Gesellschaft im Allgemeinen.

Eine weitere Voraussetzung für langfristigen Erfolg und die Überlebensfähigkeit als Kreditinstitut ist das Sicherstellen einer angemessenen Kapitalausstattung. Dadurch wird die positive Entwicklung der Bank unterstützt. In diesem Sinne und um das anhaltende Wachstum weiterführen zu können, hat die außerordentliche Gesellschafterversammlung, mit Beschluss vom 15. Oktober 2018, dem Verwaltungsrat die Befugnis gemäß Artikel 2443 ZGB erteilt, in einer oder mehreren Tranchen das Gesellschaftskapital innerhalb fünf Jahren ab Datum des Beschlusses um den Höchstbetrag von Euro 50.000.000,00 zu erhöhen. Der Verwaltungsrat hat diesem Auftrag Folge geleistet und am 11. Juni 2019 einstimmig beschlossen, das Gesellschaftskapital von Euro 200.000.000,00 auf Euro 225.000.000,00 zu erhöhen, und zwar mittels Ausgabe von Nr. 25.000.000 ordentlichen Aktien. Die Kapitalerhöhung wurde innerhalb 30. November 2019 abgeschlossen und zur Gänze gezeichnet.

225 Mio.

**ERHÖHUNG
GESELLSCHAFTSKAPITAL**

200 Mio.

Ökonomische Wertschöpfung

Mehrwert

- » FÜR DIE **GESAMTE RLB SÜDTIROL**
- » FÜR **KUNDEN**
- » FÜR **LIEFERANTEN**
- » FÜR **LOKALE WIRTSCHAFT**

Rahmenbedingung

- » FÜR ANDERE **SOZIALE ZIELE**
- » FÜR ANDERE **ÖKOLOGISCHE ZIELE**

Unter diesen Voraussetzungen und unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Umwelt und Gesellschaft ist die RLB Südtirol ernsthaft darum bemüht, eine weitreichende Nachhaltigkeitspolitik auszuarbeiten und ihre Unternehmensstrategie danach auszurichten. Die RLB Südtirol ist sich der Tragweite ihrer Tätigkeit und ihrer damit verbundenen Verantwortung bewusst. Daher hat sie sich aus Überzeugung für eine nachhaltige Ausrichtung ihrer Unternehmensstrategie entschieden, um durch ihren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Konsum den Trend zur Nachhaltigkeit voranzutreiben und entsprechende Innovation zu unterstützen.

4.2. Regionale Wertschöpfung



Als „verantwortungsvolle Bank“ zählt die Generierung einer langfristigen sowie nachhaltigen Wertschöpfung zu einem der primären Ziele der RLB Südtirol. Darauf sind sowohl ihre Geschäftsstrategie als auch ihre Produkte und Dienstleistungen ausgerichtet. Indem sich die RLB Südtirol nicht nur auf die ökonomische Wertschöpfung beschränkt, sondern bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten stets auch auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit bedacht ist, kann sie eine nachhaltige Wertschöpfung für das Territorium erbringen.

Die Schaffung einer solchen langfristigen und nachhaltigen ökonomischen Wertschöpfung für das Territorium ist für alle Stakeholder der Bank unerlässlich und soll auch der Beibehaltung einer konstanten Eigenkapitalrentabilität dienen, damit die Kreditfähigkeit der Bank durch die Bildung von entsprechenden Rücklagen und Reserven gesichert ist.

Die geschaffene und weiter verteilte ökonomische Wertschöpfung der Bank zeugt von der Fähigkeit, einen maßgeblichen Wohlstand für das Territorium zu generieren und diesen auch auf die Stakeholder zu übertragen.

Im Laufe des Geschäftsjahrs 2019 hat die RLB Südtirol einen Mehrwert in Höhe von Euro 71,6 Millionen erwirtschaftet, von welchen Euro 60,5 Millionen ausgeschüttet wurden. Dies entspricht 84,47% des Gesamtbetrages. 31,09% des erwirtschafteten Mehrwerts wurden an die Angestellten bzw. Mitarbeiter/innen der Bank ausgeschüttet, 17,35% an die Lieferanten und 28,40% an die öffentliche Verwaltung. Einbehalten wurden hingegen

15,53% des im Jahr 2019 erwirtschafteten Mehrwerts, um die Finanzgebarung der Bank zu garantieren und somit für alle Stakeholder eine langfristige nachhaltige Sicherheit zu schaffen.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über den direkten wirtschaftlichen Beitrag, den die RLB Südtirol für die lokale Volkswirtschaft leistet.

ERWIRTSCHAFTETER MEHRWERT	31.12.2018*	31.12.2019*
10. Zinserträge und ähnliche Erträge	52.357	55.008
20. Zinsaufwendungen und ähnliche Aufwendungen	- 13.145	- 14.068
40. Provisionserträge	24.954	27.313
50. Provisionsaufwendungen	- 9.813	- 11.785
70. Dividenden und ähnliche Erträge	1.669	1.775
80. Nettoergebnis aus der Handelstätigkeit	- 2.218	- 2.011
90. Nettoergebnis aus der Deckungstätigkeit	23	92
100. Gewinne (Verluste) aus dem Verkauf oder Rückkauf von aktiven Finanzinstrumenten	8.078	6.306
110. Nettoergebnis der zum Fair Value bewerteten aktiven und passiven Finanzinstrumente mit Auswirkung auf die Gewinn- und Verlustrechnung	- 6.867	7.470
130. Nettoergebnis aus Wertminderungen/Wertaufholungen von aktiven Finanzinstrumenten	- 981	- 4.440
140. Gewinne (Verluste) aus Vertragsänderungen ohne Löschungen	-	-
200. Sonstige betriebliche Aufwendungen/Erträge	4.173	5.993
220. (Anteil) Gewinne (Verluste) aus Beteiligungen (realisierte Gewinne und Verluste)	-	-
250. Gewinne (Verluste) aus dem Verkauf von Anlagegütern	3	2
A) Erwirtschafteter Mehrwert	58.235	71.652

*Angaben in Tausend Euro

AUSGESCHÜTTETER MEHRWERT	31.12.2018*	31.12.2019*
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen (ohne indirekte Steuern, Sponsoring und Beiträge an der Bankrettungs- und Einlagesicherungsfonds)	10.840	10.503
Ausgeschütteter Mehrwert an Lieferanten	10.840	10.503
160 a) Personalaufwand	16.725	18.819
Ausgeschütteter Mehrwert an Mitarbeiter/innen	16.725	18.819
Gewinn ausgeschüttet an Aktionäre	7.200	14.000
Ausgeschütteter Mehrwert an Aktionäre	7.200	14.000
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen indirekte Steuern und Gebühren	1.184	1.332
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen Beiträge an der Bankrettungs- und Einlagesicherungsfonds	3.360	4.975
270. (Anteil) Steuern auf das Betriebsergebnis aus der laufenden Geschäftstätigkeit	14.354	10.883
Ausgeschütteter Mehrwert an Staat und lokale Körperschaften	18.899	17.190
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen Spenden	9	10
Ausgeschütteter Mehrwert an die Gemeinschaft	9	10
B) Ausgeschütteter Mehrwert	53.673	60.521

*Angaben in tausend Euro

EINBEHALTENER MEHRWERT	31.12.2018*	31.12.2019*
170. Nettorückstellungen für Risiken und Verpflichtungen	- 2.875	- 501
180. Nettoergebnis aus Wertberichtigungen/-aufholungen auf Sachanlagen	760	777
190. Nettoergebnis aus Wertberichtigungen/-aufholungen auf immaterielle Vermögenswerte	151	157
220. Gewinne (Verluste) aus Beteiligungen	775	- 4.240
230. Nettoergebnis aus der Fair Value Bewertung der Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerte	-	-
240. Wertberichtigung des Firmenwertes	-	-
270. Steuern auf das Betriebsergebnis aus der laufenden Geschäftstätigkeit	- 6.096	- 364
Ausbezahlter Gewinn vorhergegangener Geschäftsjahre	- 7.200	- 14.000
Einbehaltener Gewinn für zukünftige Gewinnausschüttung	2.000	-
Gewinnrücklagen und nicht ausgeschüttete Gewinne	17.047	29.302
C) Einbehaltener Mehrwert	4.562	11.131

*Angaben in tausend Euro

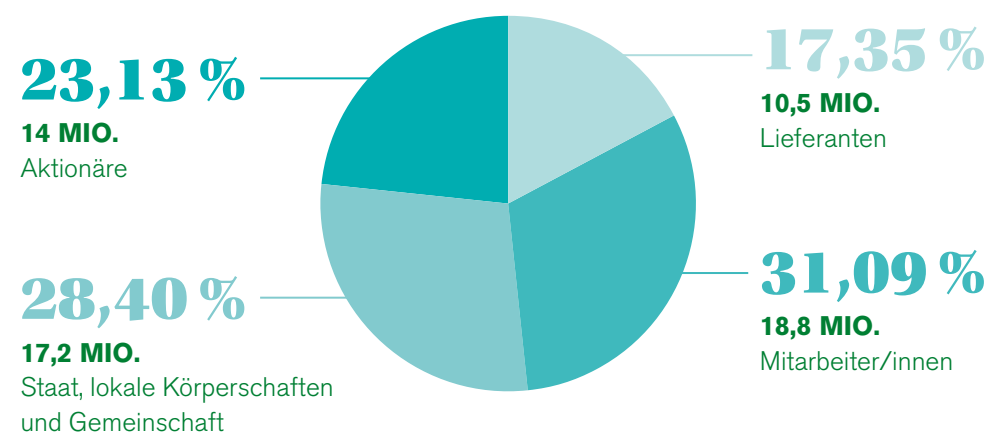
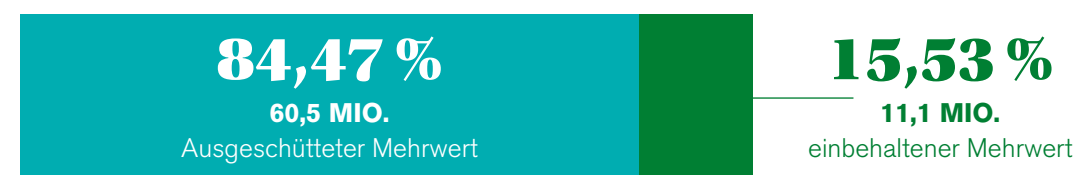
Nachstehende Tabelle zeigt weiters den Wertbeitrag der RLB Südtirol für ihre wichtigsten Stakeholder, d.h. für die Mitarbeiter/innen, die Lieferanten, die öffentliche Hand und die Gesellschafter.

VERTEILUNG DES MEHRWERTES 2019

MEHRWERTVERTEILUNG	ANGABEN IN TAUSEND EURO	ANGABEN IN PROZENT
Erwirtschafteter Mehrwert	71.652	100 %
Ausgeschütteter Mehrwert	60.521	84,47 %
Lieferanten	10.503	17,35 %
Mitarbeiter/innen	18.819	31,09 %
Staat, lokale Körperschaften und Gemeinschaft	17.190	28,40 %
Aktionäre	14.000	23,13 %

71,6 Mio.

Erwirtschafteter Mehrwert



4.3. Produktverantwortung

Die RLB Südtirol legt besonderen Wert auf die Ausgestaltung der von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen, wobei das Werteverständnis von Raiffeisen berücksichtigt wird, damit bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kunden eingegangen werden kann. Hierbei wird den Werten wie Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung in Bezug auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt ein hohes Gewicht gegeben.

Die Bank setzt es sich zum Ziel, die Kunden entsprechend ihren Bedürfnissen und Ansprüchen umfassend mit den passenden Bank- und Finanzdienstleistungen zu betreuen und dabei auch die Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt nicht außer Acht zu lassen. Die RLB Südtirol bietet nur dann ein Produkt oder eine Dienstleistung an, wenn sie über das entsprechende Fachwissen, die erforderlichen Infrastrukturen und die notwendigen Lizenzen verfügt. Des Weiteren wird beim Vertrieb der Produkte und Dienstleistungen sichergestellt, dass die Kunden stets angemessen über die Risiken aufgeklärt werden.

Ein breites Produktangebot, das den Bedürfnissen der verschiedenen Kundenkategorien entspricht, sowie innovative Banking-Lösungen sind heutzutage eine wichtige Voraussetzung für die Kundenzufriedenheit und die Loyalität der Kunden. Deshalb legt die RLB Südtirol ein besonderes Augenmerk auf die Weiterentwicklung des Produkts- und Dienstleistungsangebotes. In diesem Sinn wurde im Geschäftsjahr 2019 eine eigene Abteilung, und zwar die Hauptabteilung „Markt & Innovation“, neu eingerichtet, welche sich

insbesondere den Themen Digitalisierung, Markt- und Produktanalysen sowie Produktentwicklung widmet.

Integrität und Nachhaltigkeit gehören zu den Grundwerten der gesamten Raiffeisenorganisation Südtirol. Aufgrund des genossenschaftlichen Selbstverständnisses hat Nachhaltigkeit schon seit immer für die RLB Südtirol einen hohen Stellenwert, was sich auch in ihren Wertevorstellungen des respektvollen und verantwortungsbewussten Umganges miteinander zeigt.

Auch die Kunden und Partner der RLB Südtirol wissen die Grundsätze, nach denen die Bank ihr Handeln und Tun ausrichtet, zu schätzen, denn für die RLB Südtirol ist Nachhaltigkeit nicht nur ein *Nice-to-have*, sondern es ist ein Kriterium, welches bei strategischen Entscheidungen eine immer stärkere Gewichtung erhält. In diesem Sinne strebt die RLB Südtirol in Zukunft an, vor allem in den beiden Geschäftsbereichen Finanzen und Kredite, gezielter und bewusster ESG-Kriterien (ESG steht für *Environment, Social, Governance*) bei den angebotenen Produkten sowie in die Beratung miteinzubeziehen.

Die RLB Südtirol ist überzeugt davon, ihre Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass diese langfristig Bestand haben, Sozial- und Umweltrisiken vermieden werden und Chancen zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Standards geschaffen werden. Nicht nur die RLB Südtirol ist der Auffassung, dass der Finanzsektor insgesamt nachhaltiger

Produkte & Dienstleistungen

Werte
VERTRAUEN
VERLÄSSLICHKEIT
VERANTWORTUNG

**Gesellschaft
Wirtschaft
Umwelt**

Einbeziehung von
ESG-KRITERIEN

E Environment
S Social
G Governance

Markt & Innovation

Eigene **ABTEILUNG**

Digitalisierung
Markt- Produktanalysen
Produktentwicklung

**Integrität
Nachhaltigkeit
Transparenz**

werden muss, sondern auch auf Ebene der Europäischen Union wurden diesbezüglich verschiedenen Initiativen ergriffen. Von besonderer Bedeutung ist die EU-Verordnung 2019/2088 vom 27.11.2019, die ab dem 10.03.2021 gilt. Diese sieht vor, dass alle Finanzmarktteilnehmer (Vermögensverwalter) und Finanzberater (Anlagerberater) Informationen an die Kunden und potentiellen Kunden liefern müssen, inwieweit Nachhaltigkeitsrisiken im Anlage- und Beratungsprozess berücksichtigt werden und welche Auswirkungen diese Risiken auf die Prozesse haben

können. Gleichzeitig sieht die Verordnung die Pflicht vor, Informationen zur Nachhaltigkeit von Finanzprodukten bereitzustellen.

Im Kerngeschäft liegt bekanntlich der wirkungsvollste Hebel, damit etwas vorangebracht werden kann. Daher sieht die RLB Südtirol in der Vergabe von Krediten und im Veranlagen von Geldern die zentralen und primären Aktionsfelder, um mit Verantwortungsbewusstsein und Achtsamkeit einen nachhaltigen Erfolg zu schaffen.

GESCHÄFTSBEREICH FINANZEN – NACHHALTIGES INVESTMENT

Die RLB Südtirol fungiert in ihrer Rolle als Zentralinstitut für die Raiffeisenkassen im Bereich der Wertpapierdienstleistungen als Emittent oder Vermittler von Anlageprodukten, welche den eigenen Kleinanlegern, den Kunden der angeschlossenen Raiffeisenkassen oder den Raiffeisenkassen selbst angeboten oder empfohlen werden.

Die RLB Südtirol agiert dabei nicht nur als Makler (*Broker*) für die Genossenschaftsbewegung, indem sie ihren eigenen Kunden und den Kunden der Raiffeisenkassen bzw. den Raiffeisenkassen selbst den Zugang zu verschiedenen europäischen und außereuropäischen Handelsplätzen ermöglicht, sie fungiert auch als italienische Zahlstelle für sechs ausländische Vermögensverwaltungsgesellschaften und SICAVs (Union Investment Sicav, Raiffeisen KAG, Vontobel Sicav, NEAM Sicav, GAM Sicav, Paribas Sicav), für welche sie die Abwicklung für die Raiffeisenkassen sicherstellt.

Die RLB Südtirol und die Raiffeisenkassen stützen sich zur Unterstützung des Anlageprozesses ihrer Kunden auf ein einheitliches EDV-System in Bezug auf:

- a) die Profilierung der Kunden nach Kenntnisstand, Erfahrung, Nachhaltigkeit und Risikotoleranz
- b) die Auswertung der Ziele und Bedürfnisse, die die Kunden mit ihren Investitionen verfolgen wollen
- c) die zielmarktkonforme Verwaltung der angebotenen und empfohlenen Anlageprodukte mittels eines gemeinsamen elektronischen Produktkatalogs

Die RLB Südtirol bestimmt direkt oder indirekt die Anlageprodukte, die den Kunden der Raiffeisenkassen und den Raiffeisenkassen selbst angeboten werden, da sie folgende zentrale Aufgaben ausführt:

- a) die Verwaltung des Produktkatalogs für Anlageprodukte für die gesamte RGO und damit Festlegung, welche Produkte angeboten oder empfohlen werden dürfen
- b) die Einflussnahme auf die Themen, die hervorgehoben oder den Mitgliedern des Raiffeisen Investmentclubs präsentiert werden sollen
- c) die Bereitstellung einer offenen Plattform für die Verwaltungsgesellschaften, mit denen die RLB Südtirol Vertriebsbeziehungen bzw. eine Zusammenarbeit pflegt, damit sie den Anlageberatern in der RGO die aktuellsten Themen präsentieren können. Somit können die Fondsgesellschaften, mit denen die RLB Südtirol zusammenarbeitet, aktiv die Kundenberater der RLB Südtirol und der Raiffeisenkassen für neue Themen, wie etwa ESG sensibilisieren

All dies hat zu einem Anlagevolumen von mehr als 17% des verwalteten Vermögens der Kleinanleger der RGO zum 31.12.2019 geführt.

Die RLB Südtirol wird spezifische Strategie für die Anpassung des Prozesses und der Verfahren ausarbeiten, die den Investitionsprozess an ESG-Kriterien

regeln, entwickelt, da die regulatorischen Entwicklungen auf europäischer und nationaler Ebene noch nicht abgeschlossen sind. Die RLB Südtirol verfolgt jedoch die Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen genau und nimmt aktiv an einigen zu diesem Zweck von der ABI-*Associazione Bancaria Italiana* eingerichteten Arbeitsgruppen teil.



FÜR DIE NAHE ZUKUNFT HAT DIE RLB SÜDTIROL DIE FOLGENDEN MASSNAHMEN GEPLANT

- » die Vorbereitung eines neuen MiFID-II-Fragebogens, der auch ESG-Themen beinhaltet, welche als Bedürfnisse und Ziele formuliert werden, die die Investoren vor dem Kauf eines Anlageprodukts definieren
- » die Kategorisierung von Investmentprodukten im Rahmen der Anlageberatung nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit
- » die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken auch im Beratungsprozess (Angabe in vorvertraglichen Formularen usw.) bei Investitionen entsprechend den Angaben in der EU Verordnung 2019/2088
- » eine Sensibilisierungskampagne zu ESG-Themen für die Anleger der RLB Südtirol und auch jene der 39 Raiffeisenkassen
- » die spezifische Ausbildung von Anlageberatern in Nachhaltigkeitsfragen

Die zum 31.12.2019 von der RLB Südtirol vermittelte Produktpalette an Investmentfonds umfasst circa 450 Investmentfonds, davon sind mehr als 40 Nachhaltigkeitsfonds bzw. Investmentfonds, die nachhaltige Kriterien berücksichtigen. Diese Fonds werden von den folgenden Fondsgesellschaften aufgelegt: BNP Paribas Funds, BNP PARIBAS L1 SICAV, Nord Est Fund F, Raiffeisen KAG, Union Investment Privatfonds, Union Investment Luxembourg und Vontobel.

Der RLB Südtirol ist es ein besonderes Anliegen, die nachhaltigen Investments weiterhin zu forcieren. Die investierten Kundengelder in nachhaltige Investmentfonds bzw. in Investmentfonds, die nachhaltige Kriterien berücksichtigen, sind in der RGO im Vergleich zum vorhergehenden Geschäftsjahr bedeutsam gestiegen: zum 31.12.2018 betrug der Bestand Euro 56.413.296,35 während er zum 31.12.2019 auf Euro 76.329.919,09 angestiegen ist. Daraus schließt sich, dass das Volumen der von der RLB Südtirol im Geschäftsjahr 2019 vertriebenen nachhaltigen Investmentfonds

gegenüber dem Geschäftsjahr 2018 um 35,31% gewachsen ist. Zum 31.12.2019 ist der größte Investmentfonds, der unter die Kategorie Nachhaltigkeitsfonds fällt, der Raiffeisen Nachhaltigkeit Mix, in welchen im Geschäftsjahr 2019 knapp 50 Millionen Euro an Kundengeldern investiert wurden – das sind über 40% mehr investierte Kundengelder als im vorhergehenden Geschäftsjahr.

Mehr als

40 **NACHHALTIGKEITSFONDS** bzw. Investmentfonds, die nachhaltige Kriterien berücksichtigen



35,31%

MEHR VOLUMEN an nachhaltigen Investmentfonds gegenüber dem Geschäftsjahr 2018

RAIFFEISEN OFFENER PENSIONSFONDS

Der Raiffeisen Offener Pensionsfonds verwaltet über seine Vermögensverwalter Amundi SGR SpA und Alpenbank AG ein Vermögen von rund 784 Millionen Euro. Die beauftragten Vermögensverwalter richten ihren Investitionsentscheidungsprozess nach der vom Verwaltungsrat der RLB Südtirol beschlossenen strategischen Anlagepolitik der einzelnen Investitionslinien, welche in der internen Regelung „Dokument zur Investitionspolitik“ zusammengefasst ist. Zusätzlich müssen auch die speziell für Pensionsfonds geltenden gesetzlichen Richtlinien eingehalten werden.

Der Raiffeisen Offener Pensionsfonds hat seinen Vermögensverwaltern keine Vorgaben zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten bzw. -risiken im Anlageprozess erteilt. Zudem sind die Vermögensverwalter auch nicht gesetzlich dazu verpflichtet diesbezüglich bestimmte Richtlinien einzuhalten. Sie entscheiden innerhalb ihres Mandats über die jeweiligen Investitionen und werden an den erzielten Ergebnissen im Vergleich zur Benchmark gemessen.

Die EU Verordnung 2019/2088, welche mit 30. Dezember 2019 in Kraft getreten ist, führt nun für alle Finanzmarktteilnehmer, unter anderem auch die Pensionsfonds, harmonisierte Vorschriften bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und der Berücksichtigung nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen bei den Anlageentscheidungsprozessen ein und legt bei der Bereitstellung von Informationen zur Nachhaltigkeit genaue Kriterien fest.

Der Raiffeisen Offener Pensionsfonds wird in den nächsten Monaten den Anlageentscheidungsprozess über die

784 Mio.

Euro an **VERWALTETEM VERMÖGEN**



Vermögensverwalter speziell auf diese Aspekte erweitern und den eingeschriebenen Kunden diesen nachhaltigkeitsbezogenen Ansatz transparent aufzeigen. Als Stichtatum hierfür gilt der 10.03.2021, wie von der EU Verordnung 2019/2088 vorgesehen.

Der Vermögensverwalter Amundi SGR SpA hat bereits begonnen, die Investitionen *ex post* aufgrund interner Parameter nach ESG Aspekten zu klassifizieren. Diesbezüglich stellt der Vermögensverwalter für die Investitionslinien *Activity* und *Dynamic* halbjährlich ein entsprechendes Reporting dazu aus.



235,46 Mio.

Euro an Krediten im Sektor
ERNEUERBARE ENERGIEN

14,74 %

des gesamten
KREDITVOLUMENS

GESCHÄFTSBEREICH KREDITE – NACHHALTIGE FINANZIERUNGEN

Mit der Vergabe von Krediten und Finanzierungen leistet die RLB Südtirol einen wesentlichen Beitrag zum Wachstum und zur nachhaltigen Entwicklung der lokalen Wirtschaft und erbringt somit einen gemeinnützigen Beitrag an die Gesellschaft. Im Bereich der Finanzierungen rückt die soziale und ökologische Produktverantwortung immer mehr in den Vordergrund. Die RLB Südtirol misst den Anliegen ihrer Kunden einen großen Wert bei und bemüht sich, soziale Aspekte bei Finanzierungen angemessen zu berücksichtigen.

Die RLB Südtirol will in Zukunft auch stärker ökologische und soziale Aspekte bei der Vergabe und Bewertung von

Finanzierungen berücksichtigen und entsprechende Anreize für ihre Kunden setzen. Hierfür hat es sich die Bank außerdem zum Ziel gesetzt, ihre Produktpalette in den nächsten Jahren verstärkt mit nachhaltigen Finanzierungen (bspw. *Sustainable Loans*) zu erweitern.

Die RLB Südtirol hat sich insbesondere dem Sektor der erneuerbaren Energien – Photovoltaik, Biomasse, Biogas, Windkraft und Wasserkraft – verschrieben. Zum 31.12.2019 haben sich die Kredite (inklusive Leasing) im Sektor der erneuerbaren Energien auf Euro 235.464.885,06 belaufen und betragen somit 14,74% des gesamten Kreditvolumens.



„Finanzierungen im Bereich erneuerbare Energien sind eine berufliche Herausforderung und gleichzeitig eine große Genugtuung.“

LUCA DEVESCOVI
Sonderkredite

4.4. Privacy und Datenschutz

In einer Zeit des digitalen Wandels, in welcher die Datenmengen und deren Austausch eine neue Dimension angenommen haben, gewinnt der Datenschutz eine immer größere Bedeutung. Beim Datenschutz geht es nicht darum, die Daten um ihrer selbst willen zu schützen, sondern vielmehr um den Schutz der Personen, denen die Daten zugeschrieben werden.



Gemäß der Grundrechtecharta der Europäischen Union zählt der Schutz der personenbezogenen Daten zu den Grund- und Menschenrechten innerhalb der Europäischen Union. Des Weiteren haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat mit der Datenschutz-Grundverordnung Nr. 679/2016 (kurz, DSGVO) den Datenschutz auf europäischer Ebene erstmals einheitlich geregelt.

Die RLB Südtirol sieht den umfassenden Schutz aller ihr übermittelten oder zugänglich gemachten Daten, von Kunden wie von Mitarbeitern/innen, als integralen Bestandteil ihrer geschäftlichen Tätigkeit und misst diesem sehr hohe Bedeutung zu. Zudem stellt der Schutz der personenbezogenen Daten einen wesentlichen Bestandteil einer gut funktionierenden Bank dar, welche im alltäglichen Geschäft Dienstleistungen anbietet, die die Verarbeitung personenbezogener Informationen zum Gegenstand haben.

Die RLB Südtirol widmet dem Schutz der personenbezogenen Daten große Aufmerksamkeit und setzt daher die normativen Vorgaben und die sich daraus ergebenden Maßnahmen zum Schutz

und zur Sicherheit besagter Daten mit Sorgfalt um. Des Weiteren erfordert der Datenschutz eine immer komplexere und sorgfältigere Abwicklung sämtlicher Phasen der Datenverarbeitung – von der Erhebung über die Verarbeitung, die Speicherung, die Übermittlung bis hin zur Entsorgung (Löschung und/oder Anonymisierung). In diesem Sinne müssen für die Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten natürlicher Personen neben den zwingenden gesetzlichen Anforderungen auch die entsprechenden internen Leitlinien, Regelungen und Prozesse eingehalten werden.

Grundsätzlich wertet die Bank die strukturellen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der Bestimmungen zum Datenschutz als Investitionen zum Schutz der Stabilität und ihres guten Rufes. Um hierbei auch die ordentliche Tätigkeit als lokale Bank sicherzustellen, orientiert sich die RLB Südtirol am sogenannten „Proportionalitätsprinzip“.

Um die Sicherheit der personenbezogenen Daten im Sinne der DSGVO zu gewährleisten, hat die RLB Südtirol eine eigene interne Leitlinie im Bereich des Datenschutzes ausgearbeitet und eine

Dienstanweisung verabschiedet, an welche sich die Bank bei der Planung und Umsetzung jeglicher Aktivitäten, die die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bedingen, orientieren muss. Die Leitlinie und die Dienstanweisung gelten für alle Mitarbeiter/innen – unabhängig von der Art der Zusammenarbeit – sowie für Drittanbieter, die im Rahmen ihrer Aufgaben oder ihrer beruflichen Tätigkeit in der Bank personenbezogene Daten verarbeiten.

Die Bank legt besonderes Augenmerk auf die Sicherheit der verarbeiteten Informationen und trifft technische und organisatorische Maßnahmen, um die zufällige oder gezielte unrechtmäßige Zerstörung, den Verlust der Verfügbarkeit, die unberechtigte Änderung, die unberechtigte Weitergabe oder den unberechtigten Zugang und jede andere Form der unrechtmäßigen Verarbeitung zu verhindern. Um Bewusstsein und Transparenz in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit zu schaffen, werden jährlich alle Mitarbeiter/innen, insbesondere jene, die mit der Datenverarbeitung beauftragt sind, durch gezielte Schulungen über die mit der Datenverarbeitung verbundenen Risiken, die verfügbaren konkreten Maßnahmen zur Verhinderung schädlicher Ereignisse und die wichtigsten gesetzlichen Aspekte der Bestimmungen aufgeklärt.

Gemäß des Artikels 37 der DSGVO wurde vom Verwaltungsrat der RLB Südtirol mittels Dienstleistungsvertrag ein externer *Data Protection Officer* (kurz, DPO) beauftragt sowie ein interner Referent für den Bereich Datenschutz und als DPO-Ansprechpartner bestimmt.

Im Sinne der internen gültigen Grundsätze werden alle Beschwerdefälle in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von personenbezogenen Daten in der RLB Südtirol überwacht, den Gründen für die Beschwerde bzw. die Datenschutzverletzung wird nachgegangen und es werden die erforderlichen Maßnahmen ergriffen. Dank der gewissenhaften Einhaltung der internen Leitlinien, Dienstanweisungen und Prozesse, sind im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019 keine Beschwerdefälle in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von personenbezogenen Daten bei der RLB Südtirol eingegangen. Des Weiteren sind seitens der Aufsichtsbehörden gegen die Bank keine Beanstandungen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen im Bereich des Datenschutzes erhoben worden.

GESCHÄFTSJAHR 2019:



BESCHWERDEFÄLLE in Bezug auf die Verletzung des **DATENSCHUTZES**



BEANSTANDUNGEN seitens der **AUFSICHTSBEHÖRDE**

4.5. Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

Die Sicherung von stabilen und loyalen Kundenbeziehungen ist für die RLB Südtirol die Quelle wirtschaftlichen Erfolgs und langfristigen Wachstums. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Kunden sowie deren Zufriedenheit sind ein zentrales Anliegen der Bank. In diesem Sinne handelt die Bank nach den Prinzipien der Redlichkeit und Rechtschaffenheit, wodurch das Vertrauen ihrer Kunden gestärkt wird. Die Bank ist stets bemüht, die Qualität der angebotenen Produkte und Dienstleistungen zu verbessern und kundenfreundlicher zu gestalten. Auch gehört der achtsame und wertschätzende Umgang mit Kunden zum Selbstverständnis des Bankgeschäfts der RLB Südtirol.

Trotz dieser Bestrebungen kann es dennoch vorkommen, dass die Erwartungen der Kunden nicht erfüllt werden bzw.

diese mit der Leistung der Bank unzufrieden sind. Kritik und Beschwerden seitens der Kunden sieht die Bank grundsätzlich als Chance, ihre Produkte und Prozesse zu verbessern, Fehler zu reduzieren und den Kundennutzen der angebotenen Dienstleistungen zu erhöhen. Der ernsthafte Umgang mit Kundenbeschwerden ist daher von großer Wichtigkeit. Damit auch sichergestellt wird, dass die Beschwerden mit der notwendigen Fachkompetenz, Sachlichkeit und Sorgfalt bearbeitet werden und ihre Abwicklung systematisch und zielgerichtet erfolgt, hat die Bank eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet, operative Prozessabläufe definiert sowie eine interne Regelung zum Beschwerdemanagement verfasst, welche allen Mitarbeitern/innen im Intranet zugänglich ist. Des Weiteren wurde im Geschäftsjahr eine hausinterne Schulung zu den wichtigsten normativen Neuerungen

und der Abwicklung von Beschwerden, für alle Mitarbeiter/innen abgehalten.

Mittels der Einhaltung der internen Regelung und Prozesse soll gewährleistet werden, dass die Kundenzufriedenheit schnellstmöglich wiederhergestellt und die Beziehung des Kunden mit der Bank stabilisiert wird. Dank dieses effizienten Beschwerdemanagements sind im Geschäftsjahr 2019 nur zwei Beschwerden bei der RLB Südtirol eingelangt, welche auch innerhalb desselben Geschäftsjahres abgeschlossen wurden.

Die Anzahl der eingegangenen Beschwerden ist jedoch kein eindeutiger Indikator für die gegebene Kundenzufriedenheit, da man davon ausgehen kann, dass nur ein Bruchteil der mit der Bank bzw. mit deren Leistungen unzufriedenen Kunden konkret eine Beschwerde einreicht. Daher hat es sich die RLB Südtirol zum Ziel gesetzt, konstant eine überdurchschnittliche Kundenzufriedenheit sicherzustellen, um die Quote der s.g. „nicht ausgesprochenen Beschwerden“ zu minimieren. Um dies zu erreichen, werden in Zukunft verschiedene Maßnahmen gesetzt, wie etwa die Ermittlung der Kundenzufriedenheit über Kundenbefragungen, die Erfassung und Analyse von Kontoauflösungen oder die laufende Qualifizierung der Mitarbeiter. Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll außerdem ermöglichen, die Produkt- und Dienstleistungserfahrungen aus der Sicht der Kunden zu verstehen, kritische Punkte zu identifizieren und Ideen zur Verbesserung des Gesamtprozesses zu entwickeln.

GESCHÄFTSJAHR 2019:

2

BESCHWERDEN welche auch innerhalb desselben Geschäftsjahres abgeschlossen wurden

Auch das direkte Kundenfeedback – jenes seitens der Private Banking Kunden sowie jenes seitens der Corporate Kunden – ist ein wichtiger Indikator für die RLB Südtirol, um die Kundenzufriedenheit zu messen sowie um Maßnahmen zu ergreifen, die die Betreuungsqualität verbessern und den Kunden einen Mehrwert verschaffen. Gerade etwaige Unmutsäußerungen bieten eine Möglichkeit, durch deren gute Bearbeitung den Kunden an die Bank zu binden. Diese Einstellung wird von allen Mitarbeitenden, insbesondere von denjenigen mit Kundenkontakt, getragen.

Sicherheit und Vertrauen sind wichtige Kriterien bei der Wahl einer Bank, besonders in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Dessen ist sich die RLB Südtirol bewusst und achtet darum stets darauf ihren Kunden das Gefühl zu geben, dass sie mit ihren Anliegen und Problemen ernst genommen werden und dass sich ihre Bank dafür einsetzt individuelle und rasche Lösungen für sie zu finden.



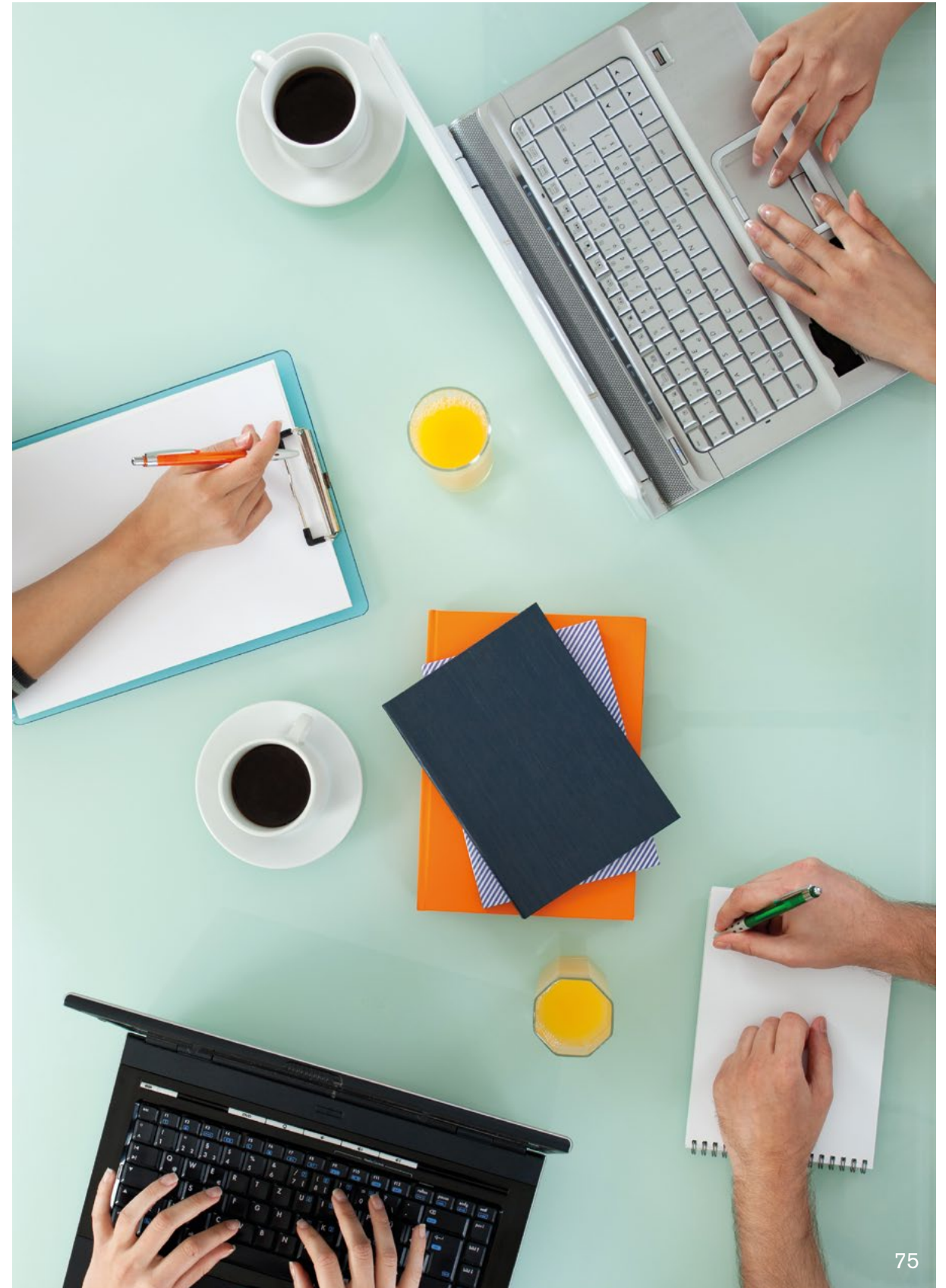
**Achtsamkeit
Wertschätzung**
DES KUNDEN



**Kritik
Beschwerden**
=
Chance
Produkte und Prozesse zu
VERBESSERN

5.

Wertschätzung der Mitarbeiter/innen



5.1. Allgemeines

Die RLB Südtirol ist ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber. Es gibt einen nationalen Kollektivvertrag sowie einen Landesergänzungsvertrag, welcher die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter/innen regelt. Alle Mitarbeiter, sowohl Führungskräfte („dirigenti“), leitende Angestellte („quadri direttivi“) als auch Angestellte („impiegati“) der RLB Südtirol sind durch den Nationalen Kollektivvertrag sowie durch den Landesergänzungsvertrag der jeweiligen Berufskategorie abgedeckt. Es gab und gibt in keinem Bereich Abbau- oder Restrukturierungspläne. Die RLB Südtirol setzt auf langfristige Beziehungen. Das zeigt sich auch im durchschnittlichen Dienstalter, welches 17,3 Jahre beträgt.

Zum 31.12.2019 beschäftigte die RLB Südtirol 201 Mitarbeiter/innen. Dies entspricht bei 41 Mitarbeitern/innen in Teilzeit 190 Vollzeitäquivalenten. Das sind 4 Personen bzw. 2 Prozent mehr als zum 31.12.2018. Von den 201 Mitarbeitern hatten im Jahr 2019 97,5% einen unbefristeten Vertrag. Im Jahr 2018 waren es 94,4%.

Im Jahr 2019 sind 14 neue Mitarbeiter in die RLB Südtirol eingetreten und 10 Mitarbeiter ausgetreten (inklusive Pensionierungen). Im Jahr 2018 sind im Hinblick auf die Bildung der Raiffeisengruppe Südtirol 28 neue Mitarbeiter eingestellt worden. 11 Mitarbeiter sind in diesem Jahr ausgetreten. Die Fluktuationsrate (Austritte) war im Jahr 2018 mit 5,6% etwas höher als im vergangenen Geschäftsjahr (5,0%). Bei den Männern war die Austrittsrate im Jahr 2018 auf Grund mehrerer Pensionierungen mit 9,5% doppelt so hoch als im Jahr 2019 (4,3%).

66% der Mitarbeiter hatten zum 31.12.2019 einen Vertrag als Angestellte („impiegati“), 31% als leitende Angestellte („quadri direttivi“) und 2,5% als Führungskraft („dirigenti“). Die als Führungskraft eingestuften Mitarbeiter sind zugleich Mitglied der Geschäftsleitung.

Das Durchschnittsalter beträgt zum 31.12.2019 44,84 Jahre. 42 Prozent der Mitarbeiter/innen sind über 50 Jahre alt. Dies weist auf einen erfahrenen Mitarbeiterstamm hin mit langjähriger Betriebszugehörigkeit. In den letzten Jahren wurden viele neue junge Mitarbeiter/innen aufgenommen. 16 Prozent der Mitarbeiter/innen sind unter 30 Jahre alt. Mit einer Akademikerquote von 44 Prozent weisen die Mitarbeiter/innen ein hohes Qualifikationsniveau auf.

ZUM 31.12.2019:

201

MITARBEITER

41

Mitarbeiter/innen in **TEILZEIT**

17,3

DIENSTJAHRE im Durchschnitt

MITARBEITER NACH VERTRAGSART (unbefristet/befristet)

Nr.	2019			2018		
	Männer	Frauen	Summe	Männer	Frauen	Summe
Unbefristet	112	84	196	105	81	186
Befristet	4	1	5	7	4	11
Summe	116	85	201	112	85	197

MITARBEITER NACH EINSTUFUNG UND GESCHLECHT

Nr.	2019			2018		
	Männer	Frauen	Summe	Männer	Frauen	Summe
Führungskräfte („dirigenti“)	5	0	5	4	0	4
Leitende Angestellte („quadri“)	45	18	63	45	16	61
Angestellte („impiegati“)	66	67	133	63	69	132
Summe	116	85	201	112	85	197

44,84

ist das durchschnittliche **ALTER**

42%







sind **ÜBER 50** Jahre alt

16%







sind **UNTER 30** Jahre alt



MITARBEITER NACH EINSTUFUNG UND ALTER 2019

%	<30			30 - 50			>50		
			Summe			Summe			Summe
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Führungskräfte („dirigenti“)	0	0	0	40	0	40	60	0	60
Leitende Angestellte („quadr“)	0	0	0	47	56	49	53	44	51
Angestellte („impiegati“)	30	19	25	36	39	38	33	42	38
Summe	17	15	16	41	42	41	42	42	42

MITARBEITER NACH EINSTUFUNG UND ALTER 2018

%	<30			30 - 50			>50		
			Summe			Summe			Summe
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Führungskräfte („dirigenti“)	0	0	0	25	0	25	75	0	75
Leitende Angestellte („quadr“)	0	0	0	49	56	51	51	44	49
Angestellte („impiegati“)	37	16	26	27	43	36	37	41	39
Summe	21	13	17	36	46	40	44	41	43

GESCHÄFTSJAHR 2019:

14

NEUE MITARBEITER sind in die RLB Südtirol **EINGETRETEN**




5%

FLUKTUATIONSRATE




10

MITARBEITER (inklusive Pensionierungen) sind **AUSGETRETEN**




NEUEINTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

NR.	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME 	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
<30	2	7	2	9	4	14
30 - 50	7	8	3	4	10	14
>50	0	0	0	0	0	0
Summe	9	15	5	13	14	28




ANTEIL NEUEINTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

%	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME 	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
<30	10,0%	30,4%	15,4%	81,8%	12,1%	41,2%
30 - 50	14,9%	20,0%	8,3%	10,3%	12,0%	17,7%
>50	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Summe	7,8%	13,4%	5,9%	15,3%	7,0%	14,2%

AUSTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

NR.	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME 	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
<30	0	2	0	0	0	2
30 - 50	3	4	3	0	6	4
>50	2	5	2	0	4	5
Summe	5	11	5	0	10	11

ANTEIL AUSTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

%	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME 	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
<30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
30 - 50	6,4%	10,0%	8,3%	0,0%	7,2%	5,1%
>50	4,1%	10,2%	5,6%	0,0%	4,7%	6,0%
Summe	4,3%	9,5%	5,9%	0,0%	5,0%	5,6%

Die Grundsätze der RLB Südtirol zum Arbeitsumfeld, welche im Ethikkodex verankert sind, basieren auf der Überzeugung, dass der Erfolg von der Leistung, dem Einsatz, der Motivation und der Kompetenz engagierter Mitarbeiter/innen abhängt. Als wesentliches Element von nachhaltigem Erfolg legt die RLB Südtirol großen Wert darauf, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für die Bank zu gewinnen, in der Bank zu halten und zu fördern.

Daher ist der Aspekt „Mitarbeiter“ ein wesentlicher Baustein in der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Südtirol. Ziel ist es, ein innovatives, ethisches, wachstumsorientiertes und anspruchsvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Funktionen und Generationen auch in Zukunft gerne arbeiten und ihr Potenzial entwickeln können. Dafür wird erwartet, dass jeder Einzelne einen Beitrag zur Gesamtentwicklung und zum Erfolg der Bank leistet.

Die Auswertung der im September 2019 durchgeführten Mitarbeiterumfrage zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts hat im Bereich Mitarbeitermanagement ergeben, dass in den Bereichen Förderung und Wertschätzung der Mitarbeiter/innen und Arbeitsbedingungen noch Verbesserungspotential besteht. Auf die Frage hin, wo das Unternehmen – speziell zum Thema Mitarbeiterpolitik – stärker aktiv werden könnte, wurden Begriffe wie Mitarbeiterentwicklung, Förderung der Gesundheit und Vereinbarkeit Familie und Beruf genannt. Von den Befragten positiv hervorgehoben wurde das Arbeitsklima am eigenen Arbeitsplatz.

Die fortschreitende Digitalisierung ist nicht nur in der Arbeitswelt sichtbar, sondern zieht sich durch alle Lebensbereiche. Die RLB Südtirol sieht es als eine ihrer wesentlichen Herausforderungen die Mitarbeiter/innen in der sich verändernden digitalen Welt und Arbeitswelt zu begleiten und zu unterstützen. Das neue, technisch vernetzte Arbeiten erfüllt viele Voraussetzungen, um den digitalen Austausch zu erleichtern. Es ersetzt aber nicht die tägliche direkte und persönliche Kommunikation. Als großes Finanzdienstleistungsunternehmen übernimmt die RLB Südtirol eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeiter/innen und indirekt auch für deren Familien und für die Gesellschaft. Andererseits erwartet sie von den Mitarbeitern/innen die Bereitschaft, sich durch Weiterbildung und Flexibilität den wechselnden Anforderungen anzupassen.

Die RLB Südtirol ist bestrebt, mittelfristig auch die Personalprozesse zu digitalisieren und effizienter zu gestalten. Die Abteilung Human Resources plant die Einführung einer HR-Software im Bereich Bewerbungsmanagement und Führung der Personalakte. Durch effizientere, systematischere und digitale Abläufe werden Zeit, Kosten und Papier eingespart. Zudem wird eine sichere Datenerfassung und -verwaltung gewährleistet.



IM SINNE DER KONFORMITÄT MIT DEM GVD 254/2016 WURDEN UNTER ANDEREM AUCH RISIKEN IM BEREICH SOZIALES, PERSONAL UND MENSCHENRECHTE ERHOSEN. DIE RLB SÜDTIROL HAT DABEI FOLGENDE RISIKEN IDENTIFIZIERT:

- » Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingtes Burn-out (physische und psychische Gesundheit)
- » Risiko bzgl. Fachkräftemangel
- » Risiko der Nichterfüllung der Erwartungen der Mitarbeiter/innen bzgl. Entwicklungsperspektiven und Weiterbildung der leitenden Angestellten in den Bereichen Teamführung und Leadership
- » Risiko der nicht ausreichenden Berücksichtigung der Menschenrechte bzgl. Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern

Nachhaltige Personalpolitik bedeutet, eine Strategie zu entwickeln und danach zu handeln. Als strategische Handlungsfelder wurden die Bereiche

- » **Management, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen**
- » **Gesundheit und Sicherheit**
- » **Diversity Management und Chancengleichheit**

definiert und Maßnahmen für die nächsten Jahre definiert. Zu jedem Handlungsfeld wurden messbare Indikatoren festgelegt, anhand derer die HR-Arbeit gesteuert und Risiken früh erkannt werden können.

Als Maßnahmen zur Verwaltung der Risiken wurden unter anderem die Ausarbeitung einer Personalleitlinie sowie anderer Leitlinien und Regelungen im Personalbereich, die Festlegung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Mitarbeiter/innen und die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit definiert.

Nachhaltige Personalpolitik

Strategie

Handlung

5.2. Management, Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter/innen

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern/innen sind im Arbeitsrecht, in den Nationalen Kollektivverträgen, in den Landesergänzungsverträgen, im Ethikkodex, in den Verhaltensrichtlinien sowie in den Leitlinien und Regelungen, welche den Personalbereich betreffen oder berühren, definiert.

DER BEREICH PERSONAL WIRD DURCH FOLGENDE DOKUMENTE, LEITLINIEN UND REGELUNGEN DER RLB SÜDTIROL FLANKIERT, WOBEI SICH EINIGE NOCH IN AUSARBEITUNG BEFINDEN UND FÜR DAS JAHR 2020 GEPLANT SIND:

- » Strategieplan 2020 – 2023 der RLB Südtirol
- » Organigramm und Funktionsbeschreibungen der RLB Südtirol
- » Ethikkodex
- » Richtlinien zum Verhalten
- » Kleidungsstandard
- » Pflichten und Rechte des Personals – Disziplinarmaßnahmen
- » Vergütungs- und Anreizleitlinie sowie Regelung Ergebnisprämie
- » Regelung Personalverwaltung
- » Personalleitlinie der RLB Südtirol*
- » Leitlinie zur Aus- und Weiterbildung für Mitglieder des Leitungsorgans, Inhaber von Schlüsselfunktionen und Mitarbeiter der Raiffeisen Landesbank Südtirol*
- » Regelung Personalmanagement und Personalentwicklung*
- » Regelung Personalauswahl*

*) in Ausarbeitung.



WERTSCHÄTZUNG

Die RLB Südtirol verbindet eine Leistungskultur mit einer Kultur der Verantwortung. Beförderung und Beurteilung der Mitarbeiter erfolgen dabei aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie Erreichung der Zielvereinbarungen oder berufliche Erfahrung. Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der Bank in Einklang.

Da langjährige und erfahrene Mitarbeiter eine wichtige Stütze des Unternehmens sind, bedankt sich die RLB Südtirol anlässlich runder Betriebsjubiläen mit einem Zeichen der Wertschätzung. Bei 25 Jahren Betriebszugehörigkeit entspricht dies einem Brutto-Monatsgehalt.

Die Führungsgrundsätze in der RLB Südtirol bauen auf den Werten der im Kapitel 1.2 dargestellten Werte-Cloud auf und lenken die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, Führungskräfte und leitenden Angestellten in ihrem Handeln und Verhalten gegenüber den Mitarbeitern/innen, das stets von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist. Die Mitarbeiter/innen werden im Zuge von betriebsinternen Veranstaltungen (bspw. Führungskreis, Bilanzessen, Weihnachtsfeier) von der Geschäftsleitung über die strategischen Ziele informiert.

1 Brutto-Monatsgehalt

als **WERTSCHÄTZUNG** bei **25 JAHREN** Betriebszugehörigkeit

VERGÜTUNGSPOLITIK UND PERFORMANCE MANAGEMENT

In Übereinstimmung mit dem Gesellschaftsstatut und der Kompetenzregelung legen der Verwaltungsrat oder Vollzugsausschuss sowie der Generaldirektor (als Personalleiter) im Rahmen der ihnen jeweils zugesprochenen Befugnisse die wirtschaftliche Behandlung der Mitarbeiter gemäß den kollektivvertraglichen Vorgaben fest.

Die Vergütung der Mitarbeiter/innen setzt sich aus einer fixen und einer kollektivvertraglich vorgesehenen variablen Vergütung zusammen. Die Vergütungspolitik der RLB Südtirol wird gemäß normativen Vorgaben in der Vergütungs- und Anreizleitlinie geregelt.

Vergütung

FIXE Vergütung

Kollektivvertraglich vorgesehene
VARIABLE Vergütung

DURCH DIE VERGÜTUNGSPOLITIK SOLL UNTER ANDEREM FOLGENDES GEFÖRDERT BZW. ERREICHT WERDEN:

- » Erreichung der Unternehmensziele, sei es im Bereich der Geschäftsgebarung, des Risikos oder der Organisation sowie anderer quantitativer und qualitativer Ziele
- » die aktive Teilnahme der Mitarbeiter an der Erwirtschaftung der Vermögens-, Ertrags- sowie der Vertriebsziele, im Einklang mit den effektiven Kundenbedürfnissen
- » Förderung des den externen und internen Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien entsprechenden Verhaltens der Mitarbeiter
- » fähige und qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und auch zu halten, in dem sie angemessen entlohnt werden

Die Bank zielt auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Karriereentwicklung und Entlohnung der Mitarbeiter ab. Ein Vergleich der Vergütungen zwischen Frauen und Männern ergibt ein relativ ausgewogenes Verhältnis. Bei den leitenden Angestellten entspricht im Jahr 2019 die durchschnittliche Vergütung der Frauen 85% der durchschnittlichen Vergütung der Männer, das heißt Männer verdienen durchschnittlich 15% mehr als Frauen. Bei den Angestellten entspricht die durchschnittliche Vergütung der Frauen 87% der durchschnittlichen Vergütung der Männer, das heißt Männer verdienen durchschnittlich

13% mehr als Frauen. Im Jahr 2018 war der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Vergütung der Frauen und der durchschnittlichen Vergütung der Männer geringer. Die Differenzen sind insbesondere auf den hohen Anteil an Teilzeitverträgen bei den Frauen (46%) zurückzuführen.

46%

der **FRAUEN** arbeiten in **TEILZEIT**

VERHÄLTNIS FIXE VERGÜTUNG

	2019	2018
Führungskräfte („ <i>dirigenti</i> “) ¹	–	–
Leitende Angestellte („ <i>quadri</i> “)	85 %	93 %
Angestellte („ <i>impiegati</i> “)	87 %	90 %

VERHÄLTNIS FIXE UND VARIABLE VERGÜTUNG (ERGESNISPRÄMIE)

	2019	2018
Führungskräfte („ <i>dirigenti</i> “) ²	–	–
Leitende Angestellte („ <i>quadri</i> “)	85 %	94 %
Angestellte („ <i>impiegati</i> “)	87 %	91 %

¹ Das Verhältnis fixe Vergütung Frauen/Männer für Führungskräfte wurde nicht berechnet, da in den Jahren 2018 und 2019 keine Frauen als Führungskräfte („*dirigenti*“) eingestuft waren.

² Das Verhältnis fixe und variable Vergütung Frauen/Männer für Führungskräfte wurde nicht berechnet, da in den Jahren 2018 und 2019 keine Frauen als Führungskräfte („*dirigenti*“) eingestuft waren.

DIE BEMESSUNGEN UND ZUSAMMENSETZUNGEN DER VERGÜTUNGEN UND ENTLOHNUNGEN SOLLEN:

- » eine Ausgewogenheit zwischen fixen und variablen Anteil beinhalten und keinen Anreiz zu Verhaltensweisen schaffen, die eine umsichtige Unternehmensführung gefährden
- » leistungs- und erfolgsorientierte Elemente beinhalten, mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Bank sowie der gesamten Raiffeisen-Geldorganisation zu fördern und zu stärken

Die gelegentliche Komponente zielt insbesondere darauf ab, über das Durchschnittsmaß hinausgehende Leistungen oder Erfolge auf individueller oder auf Mitarbeitergruppenbasis zu entlohnen, so z.B. bei der Erwirtschaftung von Deckungsbeiträgen, Übererfüllung von Ertrag- und Projektzielen, besondere Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit, entscheidender Beitrag bei außergewöhnlichen Projekten, bei der Entwicklung neuer Prozeduren oder bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Um den Führungskräften und leitenden Angestellten die gemeinsamen Werte und Instrumente der Führung zu vermitteln, plant die RLB Südtirol ab 2020 Programme zur Professionalisierung der Führung. Hiermit sollen eine einheitliche Perspektive für Führung geschaffen sowie wesentliche Aufgaben und Werkzeuge des Leaderships (Sitzungsmanagement, Führungskommunikation, Ergebnisverantwortung) vertieft werden. Der Einsatz von strukturierten und dokumentierten Mitarbeitergesprächen wird in die Ausbildung mit aufgenommen.

Mit dem Mitarbeitergespräch sollen die Mitarbeiterbindung, das Qualifikationsniveau, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen erhöht werden. Aus dem Mitarbeitergespräch lässt sich ein Entwicklungsplan mit entsprechenden Maßnahmen zur Förderung der Weiterentwicklung des Mitarbeiters ableiten. Das Mitarbeitergespräch soll insbesondere zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen, zur Besprechung von Zielsetzungen, zur Leistungs- und

Potentialbeurteilung, zur Besprechung von Ausbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen, zur Klärung von Konflikten im Berufsalltag dienen.

Weitere Formen von Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern/innen, aber auch unter Mitarbeitern/innen sind beispielsweise situationsbezogene Gespräche, Rücksprachen, die sich aus dem Tagesgeschäft ergeben, Konfliktgespräche oder periodische Besprechungen. Solche Gespräche finden regelmäßig statt.



Mitarbeiter gewinnen halten entwickeln

Das Personalmanagement und die Personalentwicklung der RLB Südtirol werden als ein langfristiger Entwicklungs- und Veränderungsprozess gesehen. Die Personalentwicklung der RLB Südtirol strebt danach, die für sie passenden Mitarbeiter/innen zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln.

BEREITS PRAKTIZIERTE METHODEN ZUR PERSONALENTWICKLUNG DER RLB SÜDTIROL SIND:

- » Ausbildung am Arbeitsplatz (*Training on the job*)
- » Aus- und Weiterbildung in externen Seminaren, Workshops, Trainings
- » Interne Schulungen und E-Learnings
- » Projektarbeiten

MASSNAHMEN, WELCHE IM BEREICH PERSONALENTWICKLUNG NOCH VERSTÄRKT WERDEN SOLLEN:

- » Laufbahn- und Karriereplanung
- » Nachfolgeplanung
- » Mitarbeitergespräche
- » Coaching, Mentoring

Personalmanagement und Personalentwicklung

langfristiger Entwicklungs- und Veränderungsprozess

Mittels des Instruments der Laufbahn- und Karriereplanung plant die RLB Südtirol Maßnahmen, um die Entwicklung, Qualifikation und Weiterbildung der einzelnen Mitarbeiter/innen zu erfassen. Ziel der Laufbahnplanung ist es, durch die langfristige Planung von Karriereöglichkeiten die Mitarbeiterbindung sowie qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen zu erreichen.

Für die Verringerung der Risiken bzgl. Fachkräftemangel und das Risiko der Nichterfüllung der Erwartungen der Mitarbeiter/innen bzgl. Entwicklungsperspektiven und Weiterbildung der Mitarbeiter, insbesondere der leitenden Angestellten in den Bereichen Teamführung und Leadership, wurden einige Maßnahmen definiert, die teilweise auch kurzfristig umsetzbar sind.

MASSNAHMEN FÜR MANAGEMENT, WERTSCHÄTZUNG UND FÖRDERUNG DER MITARBEITER/INNEN

MASSNAHME	KURZ-FRISTIG	MITTEL-FRISTIG	LANG-FRISTIG	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2
Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der leitenden Angestellten: Ausbildung zur Professionalisierung der Führung	X			
Laufende Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Mitarbeiter/innen und Förderung von Weiterbildungen	X			
Verbesserung der internen Kommunikation und Informationsflüsse	X			
Einführung von strukturierten Mitarbeitergesprächen		X		d) Soziale Aspekte (Mitarbeiterverwaltung, Gleichberechtigung, Dialog mit den Sozialpartnern)
Förderung der Motivation der Mitarbeiter/innen durch Coachings/ Workshops im Bereich Konfliktmanagement, Feedbackkultur, Umgangsformen		X		
Einführung von regelmäßigen Bereichs- und Abteilungsmeetings sowie Mitarbeiterbesprechungen		X		
Individuelle Entwicklungspläne, Laufbahnplanung, Förderung der Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen			X	

Kurzfristig = innerhalb Juni 2020; mittelfristig = innerhalb Ende 2020; langfristig = in den nächsten Jahren.

Die RLB Südtirol ist zudem um die Intensivierung bzw. den Ausbau von Kooperationen, Partnerschaften oder Sponsorings mit Universitäten und Oberschulen bemüht, um Studierenden und Absolventen die Möglichkeit zu bieten, neben dem theoretisch Erlernten Einblicke in die Arbeit einer Bank zu erhalten. Im Jahr 2019 hat die RLB Südtirol bereits an den von der Freien Universität Bozen angebotenen Veranstaltungen teilgenommen, wie bspw. beim „Job Speed Dating“ und bei der „Internship and Career Fair“.

BESCHWERDEMANAGEMENT UND GEWERKSCHAFTS-BEZIEHUNGEN

Die RLB Südtirol bekennt sich zu einer ausgebauten und vertraglich abgesicherten internen und externen Sozialpartnerschaft. Sie erkennt die Notwendigkeit des Interessensausgleichs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/innen und hat daher eine Verhandlungsdelegation, vertreten durch den Raiffeisenverband Südtirol, eingerichtet. Die Mitgestaltung der Sozialpartnerschaft durch Mitarbeiter/innen wird befürwortet. Interne Ansprechpartner für Probleme oder Konflikte bei der Arbeit sind der jeweilige Vorgesetzte, die Abteilung Human Resources, der Generaldirektor sowie die jeweiligen Gewerkschaftsvertreter.

„Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter sind unser Kapital – diese fördern und unterstützen wir.“

STEPHANIE PICHLER
Human Resources



5.3. Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen

Ausbildung ist gleichzeitig Recht und Verpflichtung für alle Mitarbeiter/innen. Der nationale Kollektivvertrag sieht pro Jahr 24 Stunden Aus- und Weiterbildung für jeden Mitarbeiter/in verpflichtend vor.

Die Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter/in betrug 2019 im Durchschnitt 33 Stunden (entspricht 4,3 Tagen). Ziel ist es, das Ausmaß der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen weiter auszubauen.

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN NACH EINSTUFUNG

Nr.	2019		2018	
	Stunden	Durchschnitt	Stunden	Durchschnitt
Führungskräfte („ <i>dirigenti</i> “)	41	8,2	18	4,53
Leitende Angestellte („ <i>quadr</i> “)	2.129	33,79	2.217	36,35
Angestellte („ <i>impiegati</i> “)	4.430	33,31	4.270	32,35
Totale	6.600	32,84	6.505	33,02

BILDUNGSKONZEPT

Die Aus- und Weiterbildung unterstützt konsequent die Personalentwicklung und damit die Unternehmensstrategie. Der zukünftige Erfolg der RLB Südtirol hängt wesentlich von den erfahrenen und gut ausgebildeten Mitarbeitern/innen ab. Die umzusetzenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in starkem Maße von der strategischen Ausrichtung der RLB Südtirol sowie den europäischen und nationalen Normen beeinflusst.

Die RLB Südtirol erstellt jährlich einen internen Schulungsplan, in welchem primär die normativ vorgeschriebenen Pflichtschulungen (wie in den Bereichen Antigeldwäsche, Transparenz, Datenschutz, MiFID, Schulungen zu neuen Leitlinien

und Regelungen) festgelegt werden. Ziel ist es, unter Einhaltung der normativen Bestimmungen zu den Fortbildungspflichten, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen weiterzuentwickeln, um deren Fachkompetenzen zu erweitern.

Durch Fortbildung fördert die RLB Südtirol die Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen. Es wird erwartet, dass Mitarbeiter/innen Eigeninitiative zeigen und zu regelmäßiger Weiterbildung bereit sind.

Im Hinblick auf die (Nach)-Besetzung von Führungs- und Schlüsselfunktionen und die Förderung des Führungskräfte-

Nachwuchses plant die RLB Südtirol ab dem Jahr 2020 ein Ausbildungsprogramm zur Professionalisierung der Führung (siehe hierzu Abschnitt 5.2 - Mitarbeiterentwicklung).

Die RLB Südtirol hat eine Ausbildungsverantwortliche ernannt, welche für die Koordinierung und Organisation der Aus- und Weiterbildung verantwortlich ist. Die Abteilung Human Resources unterstützt die Vorgesetzten bei der Erhebung des Bildungsbedarfs der jeweiligen Mitarbeiter/innen und bei der Ausarbeitung eines geeigneten Weiterbildungs-konzepts. Sie ist zudem für die Organisation der internen Schulungen unter Führung des Schulungsplans verantwortlich. Bei der Organisation von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erkennt die RLB Südtirol die langjährige Erfahrung und Kompetenz des Fachbereichs Aus- und Weiterbildung des Raiffeisenverbands Südtirol an (Erhalt der ISO-Zertifizierung UNI EN ISO 9001:2015 im März 2019) und arbeitet mit diesem zusammen.

BANKLEHRE

Für Berufseinsteiger sieht die RLB Südtirol, gemäß kollektivvertraglichen Bestimmungen die Ausbildung zum/r Bankkaufmann/frau als Standard vor. Die berufsspezialisierende Lehre (Banklehre) verbindet das Lernen und die Praxis am Arbeitsplatz mit dem formalen Lernen in Kursen an der Berufsschule. Ziel dieser Form der Lehre ist es, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Neuanstellungen von Berufseinsteigern – also von Personen ohne Berufserfahrung – erfolgen, sofern

Die Auswahl der angebotenen Fortbildungen muss zukunftsorientiert gestaltet sein und einen nachhaltigen Wissensgewinn sicherstellen.

DIE WISSENSVERMITTLUNG ERFOLGT, JE NACH ZIELSETZUNG UND INHALT, DURCH:

- » Hausinterne Präsenzs Schulungen (klassische Frontalschulungen mittels Präsentation durch Mitarbeiter der RLB Südtirol)
- » Hausinternes E-Learning (Schulung mittels der Lernplattform „ILIAS“ anhand von Lernmodulen, Selbstlernübungen und einem oder mehreren Abschlusstests)
- » Interne Dokumente, insbesondere Leitlinien und Regelungen, Anweisungen und Mitteilungen
- » Persönliche Wissensvermittlung durch Kompetenzträger, Vorgesetzte und andere Mitarbeiter (learning on the job)
- » Mails (Hinweise auf Aktualisierungen von Bestimmungen, Leitlinien und Regelungen, Verweise auf andere Dokumente)
- » Maßgeschneiderte externe Kurse, Seminare und Konferenzen
- » Workshops und Lehrgänge, welche von externen Bildungsorganisationen angeboten werden
- » Webinars und externe E-Learnings

die Voraussetzungen gegeben sind und nicht spezifische fachliche und berufliche Voraussetzungen erforderlich sind, mittels Banklehre. Die Absolventen der dualen Berufsausbildung sind für die RLB Südtirol wertvolle Leistungsträger/innen, die mit der Lehre eine fundierte und breite Ausbildung erhalten.

Zum 31.12.2019 hat die RLB Südtirol 5 Mitarbeiter/innen mit einem Vertrag zum Bankkaufmann/-frau beschäftigt.

5.4. Gesundheit und Sicherheit

In der RLB Südtirol stehen der Mensch, seine Sicherheit und seine Lebensqualität im Mittelpunkt. Diesem Auftrag fühlt sich die RLB nicht nur gegenüber ihren Kunden, sondern in besonderer Weise auch gegenüber ihren Mitarbeitern/innen verpflichtet. Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter/innen sind die Basis für den Erfolg. Die RLB Südtirol leistet dafür mit verschiedenen Angeboten und Einrichtungen einiges an Vorsorge und Unterstützung. Die gesetzlich vorgeschriebenen Standards zur Arbeitssicherheit und Gesundheit betreffend die Ausbildung der Mitarbeiter sowie die Ernennung der entsprechenden Gremien und Beauftragungen werden eingehalten. Die RLB Südtirol verfügt derzeit über einen eigenen Leiter der Dienststelle für Arbeitssicherheit, einen Sicherheitssprecher, zwei Erste-Hilfebeauftragte, einen Brandschutzbeauftragten und sechs Stockwerkbeauftragte/Evakuierungshelfer. Der Sicherheitssprecher fungiert gleichzeitig als Ansprechpartner für die Mitarbeiter speziell in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit und ist somit Sprachrohr zur Dienststelle für Arbeitssicherheit und zur Geschäftsleitung.



Mit umfangreichen Sozialleistungen sowie gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ermöglicht die RLB Südtirol allen ihren Mitarbeitern/innen Erfolg im Berufsleben unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse.



SOZIALLEISTUNGEN

- » Zusatzvorsorge: Raiffeisen Offener Pensionsfonds
- » Essenstickets
- » Krankenzusatzversicherung – Wechselseitiger Krankenbeistand Raiffeisen (WKR)
- » Unfallversicherung
- » Krankenversicherung - Dauernde Invalidität
- » Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- » Bezahlte und unbezahlte Freistellungen
- » Strafrechtsschutzversicherung
- » Haftpflichtversicherung
- » Ergebnisprämie
- » Sonderkonditionen für K/K und sonstige Bankdienstleistungen
- » Sonderkonditionen für Kredite und Darlehen
- » Studienbeihilfen
- » Gesunde Pause
- » Pflegesicherung (Long term care)

ARBEITSSICHERHEIT

Das Thema Arbeitssicherheit ist in der RLB Südtirol in folgenden Dokumenten geregelt: Ethikkodex, Organisationsmodell 231/2001, Regelung Personalverwaltung sowie im Notfall- und Krisenhandbuch. Die Zertifizierung ISO 45001 wird als langfristiges Ziel angestrebt.

Die Bank hat eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern/innen. Dies gestaltet sich beispielsweise in der monatlichen Einzahlung in den Raiffeisen Offener Pensionsfonds, im Angebot einer Krankenzusatzversicherung (WKR), wodurch der Zugang zu gesundheitsdienstlichen Leistungen ermöglicht wird, welche nicht durch die öffentliche Hand gedeckt sind.

Mit durchschnittlich 5 Krankheitstagen pro Mitarbeiter/in liegt die RLB Südtirol zwar unter dem nationalen Durchschnitt, verfolgt aber das Ziel, gesundheitsförderliche betriebliche Strukturen und Prozesse zu entwickeln, um Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Dabei sieht die Bank sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer in der Verantwortung. Aufgabe des Arbeitgebers ist die Schaffung und Erhaltung einer sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung (z.B. Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit, Führungsverhalten). Aufgabe des/r Mitarbeiter/in ist das eigenverantwortliche gesundheitsfördernde Verhalten (z.B. sportliche Betätigung, gesunde Ernährung, Gesundheitsvorsorge, gegenseitige Wertschätzung und Loyalität).

Im Jahr 2019 wurden 2 Arbeitsunfälle gemeldet, wobei sich die Unfälle auf dem Arbeitsweg ereignet und nicht zu schweren Verletzungen geführt haben. Der Anteil der Arbeitsunfälle gemessen an den gearbeiteten Stunden (Arbeitsunfallrate)

betrug im Jahr 2019 1,48. Im Vorjahr war kein Arbeitsunfall zu verzeichnen. Des Weiteren wurden im Jahr 2019 keine arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet.

Bei der periodischen Visite des Arbeitsmediziners wurden die untersuchten Mitarbeiter zum Thema „Stress“ befragt. Der einheitliche Tenor war, dass wenig Stress empfunden wurde. Im Jahr 2019 wurde die Erneuerung der Risikobewertung abgeschlossen und ein eigenes Dokument ausgearbeitet.

GESCHÄFTSJAHR 2019:

0 gemeldete **ARBEITSUNFÄLLE** am **ARBEITSPLATZ**

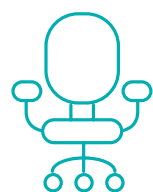
0 **ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN** wurden verzeichnet

2 gemeldete **ARBEITSUNFÄLLE** auf dem **ARBEITSWEG**

³ Die Arbeitsunfallrate berechnet sich wie folgt:
Anzahl Arbeitsunfälle / gearbeitete Stunden * 200.000

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen, Vorgesetzten und Führungskräfte wird entsprechend dem Ausbildungskonzept für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation umgesetzt. Hierbei wird mittels Online-Schulung auch die vorgesehene Weiterbildung von sechs Stunden innerhalb von fünf Jahren gewährleistet (auch für Vorgesetzte und Führungskräfte). Alle Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol haben die gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsstunden absolviert.

Insgesamt wurden im Jahr 2019 80 neue Bürostühle angekauft und an die Mitarbeiter/innen verteilt. Jenen Mitarbeitern, die ein ärztliches Attest vorlegen, wird außerdem ein eigener ergonomischer Bürostuhl oder ein Headset für die Telefonnutzung zur Verfügung gestellt. Im vergangenen Jahr wurde 1 Headset angefordert.



80

neue **BÜROSTÜHLE**
wurden 2019 angekauft

1

HEADSET

wurde 2019 angefordert



DIE RLB SÜDTIROL VERPFLICHTET SICH, DIE BEEINTRÄCHTIGUNGEN DER SICHERHEIT ZU MINIMIEREN UND DIE GESUNDHEIT IHRER MITARBEITER/INNEN LAUFEND ZU VERBESSERN. DABEI GELTEN FOLGENDE GRUNDPRINZIPIEN:

- a) LEISTUNGSFÄHIGES GESUNDHEITSMANAGEMENT:** Die RLB Südtirol entwickelt präventive Konzepte und definiert Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, welche sich primär auf den Arbeitsschutz sowie die Förderung der körperlichen und psychosozialen Gesundheit konzentrieren.
- b) VERLÄSSLICHES HANDELN IM BEREICH ARBEITSSCHUTZ:** Die RLB Südtirol verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze und Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und somit für den Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Arbeitsplätze werden so eingerichtet, dass mögliche Gefahren ausgeschlossen und Risiken minimiert werden.
- c) VERANTWORTUNGSBEWUSSTE MITARBEITER/INNEN:** Durch regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz fördert die RLB Südtirol die Kompetenzen und das Bewusstsein ihrer Mitarbeiter/innen für ein sicheres, gesundheitsgerechtes Arbeiten.
- d) VORBEUGENDE MASSNAHMEN:** Die RLB Südtirol schützt ihre Mitarbeiter/innen vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch vorbeugende Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, wie beispielsweise regelmäßige arbeitsmedizinische Visiten, Unfallschutz, Notfallmanagement, Erstversorgen bei Unfällen oder medizinischen Notfällen.

Für die Verringerung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz wurden einige Maßnahmen definiert, die teilweise kurzfristig umsetzbar sind:

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

MASSNAHME	KURZ- FRISTIG	MITTEL- FRISTIG	LANG- FRISTIG	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2
Ergonomische Stühle für alle Mitarbeiter	X			
Allgemeine Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter durch: - Kurse in der Mittagspause oder nach Feierabend - Rücken- und Augenschulungen - Stressmanagement-Training		X		c) Gesundheitsrisiko

Kurzfristig = innerhalb Juni 2020; mittelfristig = innerhalb Ende 2020; langfristig = in den nächsten Jahren.

Der Freizeitklub der RLB Südtirol bietet den Mitarbeitern/innen bereits verschiedene außerberufliche Aktivitäten sportlicher, kultureller und gesellschaftlicher Natur an (bspw. Schneeschuhwanderung, Go-Kart-Rennen, Städtereise, Watt-Turnier, gemeinsames Abendessen, Besichtigungen), bei welchen sie zum Einen den Ausgleich zur Arbeit finden, aber auch die Kollegen/innen besser kennen lernen.

Die RLB Südtirol zielt in der Gesundheitsförderung darauf ab, persönliche und soziale Ressourcen für die Gesundheit der Mitarbeiter zu stärken und erstrebenswerte Ziele für die Gesundheit wie Wohlbefinden, körperliche Fitness, Stressbewältigung und gutes Betriebsklima zu schaffen. Initiativen, Projekte und Workshops zur Förderung der physischen und mentalen Gesundheit werden deshalb insbesondere in den Bereichen Bewegung, Entspannung und psychosoziale Gesundheit angestrebt.



5.5. Diversity Management und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

DIVERSITY MANAGEMENT

Die RLB Südtirol ist stolz auf die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden. Im Sinne des Ethikkodex sowie des Organisationsmodells GvD 231/2001 erachtet sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundlegende Regeln der Gemeinschaft. Die RLB Südtirol schafft ein von Vorurteilen, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder sonstigem feindseligen Verhalten freies Arbeitsumfeld, in dem unabhängig von Geschlecht, ethnischem Hintergrund, Hautfarbe, Nationalität, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung und Identität jeder Mitarbeiter Wertschätzung erfährt.

Zudem verpflichtet sich die RLB Südtirol, die Meinung anderer sowie Unterschiede in Bezug auf kulturellen Hintergrund, Perspektiven und Fachwissen zu respektieren. Die Bank hält die Gesetze zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter/innen ein. Alle offenen Stellen werden zunächst intern ausgeschrieben und wo möglich auch intern besetzt. In den Abteilungen besteht ein „Mix“ der Generationen und Geschlechter. Dadurch kommen sowohl

die Erfahrung der älteren Mitarbeiter/innen, als auch das Know-how und die frischen Ideen der jungen Generation zum Tragen.

Die RLB Südtirol will den gegenseitigen Respekt und die Integrität der Mitarbeiter/innen fördern und ist der Überzeugung, dass jede/r Mitarbeiter/in Recht auf eine faire und respektvolle Behandlung hat. Die RLB Südtirol gewährleistet durch entsprechende Maßnahmen, dass die Rechte der Mitarbeiter/innen im Unternehmen geschützt werden.

CHANCENGLEICHHEIT

Die RLB Südtirol strebt grundsätzlich eine ausgeglichene Personalstruktur mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern/innen an. Zum Stichtag 31.12.2019 betrug der Frauenanteil in der RLB Südtirol 42% (das entspricht 85 Mitarbeiterinnen), davon 46% mit einem Teilzeitarbeitsvertrag. Von den insgesamt 31 Mitarbeitern/innen in Führungspositionen (Geschäftsbereichsleiter, Hauptabteilungsleiter, Abteilungsleiter laut aktuellem Organigramm) sind 8 Frauen (das entspricht einem Anteil von 26%).

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung)

Nr.	2019			2018		
	Männer	Frauen	Summe	Männer	Frauen	Summe
Vollzeit	114	46	160	107	48	155
Teilzeit	2	39	41	5	37	42
Summe	116	85	201	112	85	197

42%

der Mitarbeiter/innen sind **FRAUEN**

dies entspricht

85

MITARBEITERINNEN

26%

Frauen in **FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

dies entspricht

8

MITARBEITERINNEN

Die RLB Südtirol ist bestrebt, die Karrierechancen ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen auszubauen, insbesondere durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch werden die Mitarbeiter/innen einzig und allein nach ihren Fähigkeiten und Leistungen beurteilt.



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Arbeitnehmer/innen stellen heute andere Ansprüche als früher. Arbeit und Erholung gehören zusammen. Nur wer regelmäßig abschaltet kann von physisch und psychisch anstrengender Arbeit regenerieren, bleibt gesund und ist mit seiner Arbeit zufrieden. Die Organisation des Familienalltags muss neben der Arbeit problemlos möglich sein. „Work-Life-Balance“ und die Verzahnung von Arbeits- und Privatleben sind der RLB Südtirol wichtig.

Die RLB Südtirol geht auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen ein. Sie unterstützt flexible Arbeitsbedingungen, wie Gleitzeit, individuelle Teilzeitmodelle, unbezahlte Freistellungen und in Einzelfällen auch Telearbeit/Homeoffice, wann immer dies mit der jeweiligen Tätigkeit des/r Mitarbeiters/in und den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung stellen ebenfalls bedeutende Faktoren der Work-Life-Balance dar.

Die Mitarbeiter können zudem verschiedene bezahlte und unbezahlte Freistellungsoptionen in Anspruch nehmen: beispielsweise für die Pflege von Angehörigen, eine Fortbildung, die Kindererziehung oder ein Sabbatical.

Wenn Mitarbeiter/innen in Elternzeit gehen möchten, unterstützt dies die RLB Südtirol. Denn der Bank ist bewusst, welchen enormen sozialen Beitrag sie damit für die gesamte Gesellschaft leisten. Der Mutter stehen nach der obligatorischen Mutterschaft weitere 6 Monate Elternzeit zu. Auch der Vater hat Anspruch auf 6 Monate oder 7 Monate, wenn er mindestens 3 Monate beansprucht, wobei die Dauer der gesamten Elternzeit die 11 Monate nicht überschreiten darf. Die Elternzeit kann wahlweise von beiden Elternteilen und innerhalb der ersten 12 Lebensjahre des Kindes beansprucht werden. Zum 31.12.2019 befanden sich 6 Mitarbeiterinnen in fakultativer Mutterschaft (Elternzeit). Die Möglichkeit der Beanspruchung der Elternzeit für Väter soll verstärkt den Mitarbeitern/innen kommuniziert werden.

Für die Verringerung des Risikos der nicht ausreichenden Berücksichtigung der Menschenrechte bzgl. Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern wurden folgende Maßnahmen definiert, welche zum Teil auch kurzfristig umsetzbar sind.

DIVERSITY MANAGEMENT UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE, CHANCENGLEICHHEIT, DIALOG MIT DEN SOZIALPARTNERN

MASSNAHME	KURZ- FRISTIG	MITTEL- FRISTIG	LANG- FRISTIG	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2
Zertifizierung Audit Familie und Beruf durch die Handelskammer Bozen		X		
Unterstützung der Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung		X		d) Soziale Aspekte (Mitarbeiterverwaltung, Gleichberechtigung, Dialog mit den Sozialpartnern)
Stärkung der Position der Frau im Unternehmen durch Förderung der Elternzeit für Väter	X			
Einführung von Tutoring-Systemen für neue Mitarbeiter/innen (Verbesserung des Onboarding-Prozesses)		X		

Kurzfristig = innerhalb Juni 2020; mittelfristig = innerhalb Ende 2020; langfristig = in den nächsten Jahren.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, sind eine wichtige Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher setzt sich die RLB Südtirol als Ziel das Zertifikat „Audit familieundberuf“ der Handelskammer Bozen sowie der Familienagentur der Autonomen Provinz Bozen zu erhalten. Das Audit familieundberuf ist ein strategisches Managementinstrument für die Entwicklung und Einführung von familienfreundlichen und lebensphasenbewussten Maßnahmen. Es handelt sich hierbei um eine Zertifizierung mit jährlicher Umsetzungskontrolle und einem Zertifikat als externen Qualitätsnachweis.

Das Ziel der Auditierung ist es, individuelle Lösungen für eine erfolgreiche Gesamtstrategie zu finden, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen zu steigern. Der erste Auditierungsprozess erstreckt sich über drei Jahre, wobei angestrebt wird, die erste Auditierung innerhalb 2020 zu erlangen. Nach Ablauf der drei Jahre kann die nächste Stufe, Re-Auditierung Optimierung, beantragt werden.

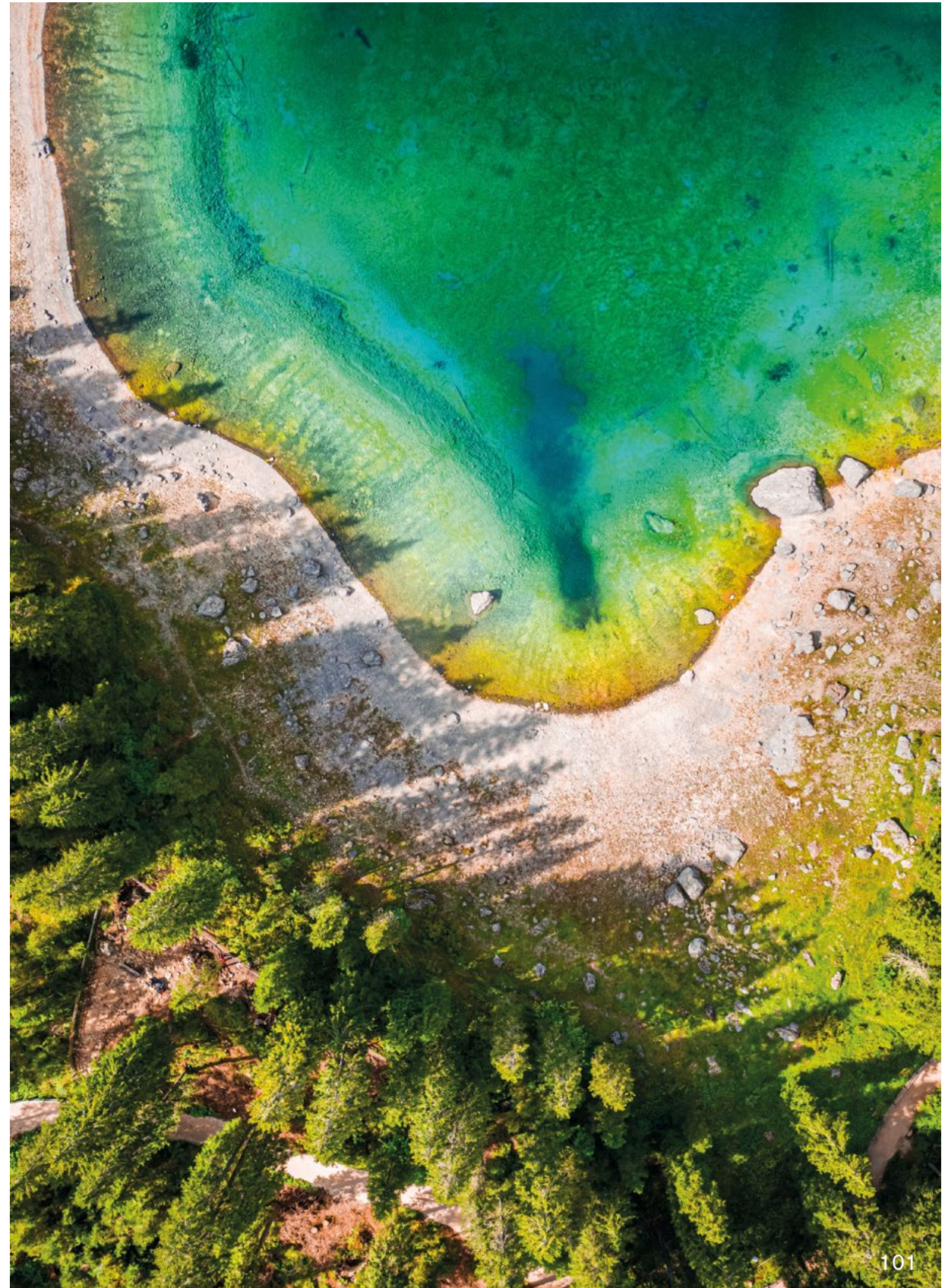
Die Durchführung der Auditierung in den Unternehmen erfolgt über geschulte und entsprechend lizenzierte Auditoren. Die Auditoren begleiten den Prozess der Auditierung und schließen zu diesem Zweck mit dem Unternehmen einen entsprechenden Vertrag ab.

Die RLB Südtirol verfügt bereits über einige Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben unterstützen. Dazu gehören:

- » flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit)
- » verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle
- » Home-Office
- » Elternzeit
- » unbezahlte Freistellungen für die Kinderbetreuung
- » interessante Sozialleistungen auch für Familienangehörige (siehe dazu Kapitel 5.4 Gesundheit und Sicherheit).

6.

Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen



Die RLB Südtirol legt großen Wert auf den Schutz der Umwelt, den sie als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung betrachtet und ist sehr um die Reduktion ihres ökologischen Fußabdruckes bemüht. Durch eine maßvolle Nutzung notwendiger Ressourcen und eine Verringerung des Energieverbrauchs sollen die Umweltauswirkungen eingedämmt und die ökologische Nachhaltigkeit im Unternehmen gefördert werden.

Die Nutzung erneuerbarer Energien und die Reduktion der betriebsbedingten Emissionen (wie z.B. die Dienstfahrten) tragen einen großen Teil dazu bei, die CO₂-Emissionen deutlich zu verringern.

Der RLB Südtirol ist die Nachhaltigkeit im Bereich der Umwelt ein zentrales Anliegen und daher hat sie sich bewusst dazu entschieden, auch die Dimension der ökologischen Verträglichkeit bei strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung soll das Bewusstsein und das Vertrauen der einzelnen Stakeholder stärken, um gemeinsam in eine nachhaltige Zukunft zu starten.

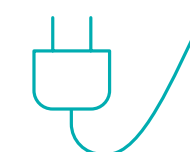


6.1. Emissionen und Ressourcenverbrauch

Um die Emissionen und den Ressourcenverbrauch der RLB Südtirol erstmals quantifizieren zu können, wurden zunächst die entsprechenden Daten erhoben und die Ist-Situation analysiert. Darauf aufbauend wurden kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen festgelegt, die zur Verringerung der Emissionen und des Ressourcenverbrauches beitragen sollen.

Obgleich im Vergleich zu Produktionsunternehmen die direkten Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit einer Bank eher geringer sind, ist die RLB Südtirol bestrebt, im Rahmen des ihr Möglichen eine umweltfreundliche Betriebsökologie voranzutreiben.

Um die eigenen Umweltauswirkungen zu minimieren, wurden verschiedene Faktoren genauer unter die Lupe genommen. Dazu zählen:



der **ENERGIE-VERBRAUCH**



der **MATERIAL-UND RESSOURCEN-VERBRAUCH**



der **ABFALL**



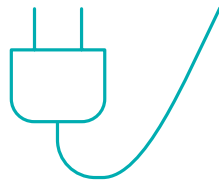
die **MOBILITÄT**



CO₂-EMISSIONEN

Die Optimierung der internen Prozesse soll zur Senkung der Umweltbelastungen beitragen damit zukünftig Ressourcen geschont, eingespart und effizienter genutzt werden. Die zielführenden Maßnahmen sollen daher so gestaltet werden, damit diese einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen hervorrufen und fördern.

6.1.1. Energieverbrauch und Nutzung erneuerbarer Energie



Der totale Energieverbrauch der RLB Südtirol ist aus der Tabelle auf Seite 106 zu entnehmen. Dieser beläuft sich für das Geschäftsjahr 2018 auf **748.369,95 kWh** und für das Geschäftsjahr 2019 auf **751.641,42 kWh** und setzt sich aus der Summe von Wärme-, Strom- und Treibstoffverbrauch zusammen. Seit dem Geschäftsjahr 2019 verwendet die RLB Südtirol zu 100% zertifizierte erneuerbare Energie (Ökostrom), welche in Südtirol durch Wasserkraft ohne CO₂-Emissionen erzeugt wird. Durch den Wechsel auf Ökostrom wurden die CO₂-Emissionen im Ausmaß der angekauften Strommenge eingespart, welche im Falle der Verwendung von Strom aus herkömmlichen Quellen (wie italienischer „Strom-Mix“) verursacht worden wären.

Der Gesamtverbrauch an Strom setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen, dazu gehören die Stromversorgung aller elektrisch betriebenen Geräte (z.B. Computer, Drucker, Aufzug usw.), die Beleuchtung sowie die Klimaanlage, die Betreuung der Zentralheizungsanlage und des Generators.

Beim Verbrauch von Erdgas ist festzuhalten, dass es durch Unterschiede der Außentemperatur (kalte Winter, kalter Frühling) in verschiedenen Jahren trotz Bemühungen hinsichtlich Energie-Einsparung zu Schwankungen kommen kann (wie zwischen den Jahren 2018 und 2019).

Energieverbrauch



Seit dem Geschäftsjahr 2019

100%

zertifizierter **ÖKOSTROM**



111 t

CO₂-EMISSIONEN
insgesamt im Jahr 2019

751.641 kWh

ENERGIE (Wärme, Strom, Treibstoff) wurden verbraucht



8.983 kg

PAPIER wurden verbraucht



11.561 l

TREIBSTOFF wurde verbraucht



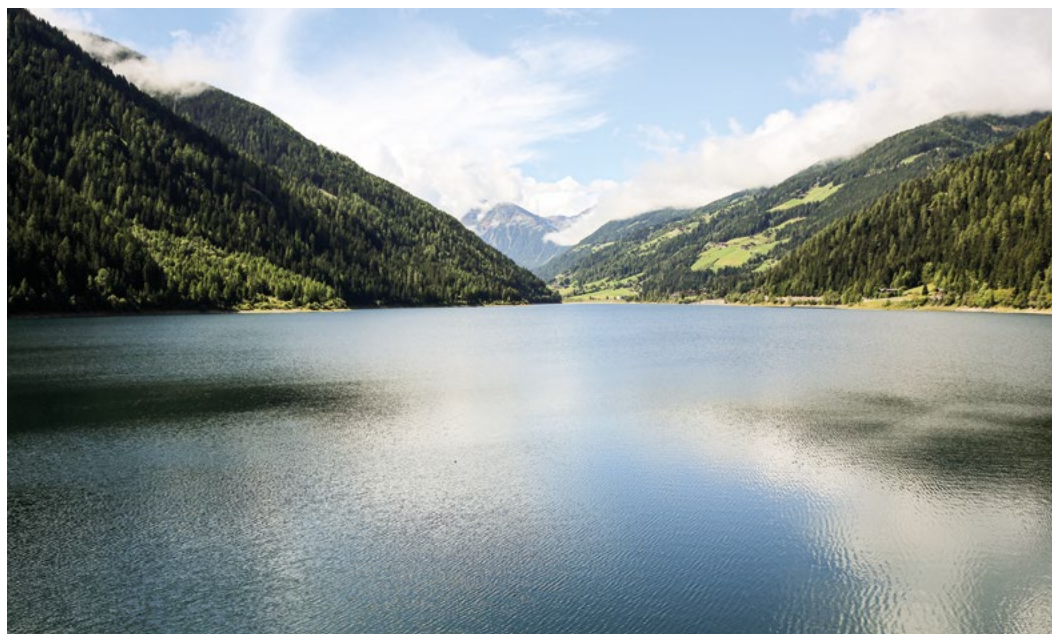
ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

kWh	2018	2019
Wärmeverbrauch (Erdgas)	243.886,79	265.915,09
Stromverbrauch aus erneuerbaren Quellen	392.754,00 0,00	375.044,00 375.044,00
Benzinverbrauch (Firmenautos)	48.480,60	63.481,46
Dieserverbrauch (Firmenautos)	61.899,50	45.238,79
Verbrauch für Methan (Firmenautos)	1.349,06	1.962,08
Summe	748.369,95	751.641,42

ENERGIEINTENSITÄT¹

kWh/m ²	2018	2019	kWh/Mitarbeiter	2018	2019
Summe	52,02	56,72	Summe	3.231,68	3.188,85

¹ Bei der Berechnung der Energieintensität pro m² wurde nur der Wärmeverbrauch und bei der Energieintensität pro Mitarbeiter/in nur der Strom- und Wärmeverbrauch berücksichtigt, da der Fuhrpark nur einigen, wenigen Mitarbeitern/innen zur Verfügung steht.



6.1.2. Material- und Ressourcenverbrauch

Papier, Toner und Druckpatronen sind jene Ressourcen, die bei der alltäglichen Geschäftstätigkeit einer Bank am meisten beansprucht werden. Aus diesem Grund wurden diese Ressourcen im Zuge der Berechnung des Material- und Ressourcenverbrauches genau analysiert.

Die folgende Tabelle zeigt die Mengen an Papier, die in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 verbraucht wurden. Zukünftig ist der Umstieg auf Recyclingpapier geplant, wodurch ein weiterer Beitrag zur Reduzierung der Emissionen erzielt wird. Auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen soll künftig dazu beitragen, den Papierverbrauch zu verringern, indem z.B. mehr darauf geachtet wird, Fehldrucke zu vermeiden. Außerdem sieht die RLB Südtirol in der Reorganisation und insbesondere in der Digitalisierung der

operativen Prozesse ein großes Potential, die Anzahl an Ausdrucken und die Menge an Tonerverbrauch zu reduzieren – Stichwort „das papierlose Büro“. Aus untenstehender Tabelle ist ersichtlich, dass sich der Papierverbrauch vom Jahr 2018 auf das Jahr 2019 schon erheblich reduziert hat. Diesen Trend möchte man verstärken.



MATERIAL	2018	2019
Papier	kg	kg
Papierverbrauch gesamt	10.445,69	8.983,19
davon Recyclingpapier in kg	0,00	0,00
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	53,02	44,69
Toner	Stück	Stück
Tonerverbrauch gesamt	199	238

WASSERVERBRAUCH

Die Wasserverbrauchsdaten wurden auf der Grundlage der Rechnungen ermittelt. Da die RLB Südtirol kein Produktionsbetrieb ist, ist die Menge an verbrauchtem Wasser nicht relevant für die Geschäftstätigkeiten und wurde somit auch nicht

bei der Erstellung der Nachhaltigkeitsbilanz berücksichtigt. Ein Monitoring des Wasserverbrauches wird im Rahmen der allgemeinen Datenerhebung und des Verbrauchs-Monitorings trotzdem regelmäßig durchgeführt.

6.1.3 Abfall

Die folgende Tabelle zeigt die Mengen an Abfall, der in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 erzeugt wurde. Durch richtiges Recyceln und ein gut geplantes Abfallmanagement wurden die Menge an Abfall und somit die CO₂-Emissionen reduziert und dadurch die Umweltauswirkungen verringert. Abfälle werden, wo möglich, vermieden, der Rest wird getrennt, gesammelt und dann recycelt. Durch ein gezieltes Umweltmanagement will die RLB Südtirol auch ihre Mitarbeiter/innen dahin sensibilisieren richtig zu recyceln.

Bezüglich Entsorgung des Abfalls ist festzuhalten, dass im Raum Bozen der Restmüll in der örtlichen Müllverwertungsanlage thermisch aufbereitet und als Fernwärme genutzt wird. Die Wertstoffe wie Papier und Karton, Metalle, Kunststoffbehälter und Glas werden von den Stadtwerken (SEAB) gesammelt und im oberitalienischen Raum dem Recycling zugeführt. Die Trennquote beträgt in Bozen circa 67%.



ABFALL	2018	2019
Restmüll	kg	kg
Restmüll gesamt	14.334,36	13.111,78
Restmüll pro Mitarbeiter	72,76	65,23
Sondermüll	kg	kg
Sondermüll gesamt (Toner und Elektroschrott)	199	480



67%

TRENNQUOTE in Bozen

Insbesondere im Bereich des Material- und Ressourcenverbrauchs spielt die Sensibilisierung der Mitarbeiter eine wichtige Rolle, da die Mitarbeiter mit ihrem Verhalten einen wesentlichen Einfluss auf den Materialverbrauch und die Abfallmengen haben.

6.1.4 Mobilität

Aufgrund von Außendiensten wurden im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 11.901,74 Liter und im Geschäftsjahr 2019 insgesamt 11.560,71 Liter Treibstoff verbraucht. Von diesen Zahlen ausgeschlossen sind die Arbeits- und Heimwege der Mitarbeiter, die in diesem Bericht nicht berücksichtigt werden. Hierbei wird hervorgehoben, dass kaum Dienstreisen mit den privaten PKWs durchgeführt wurden.

Insgesamt stehen dem Unternehmen 10 Dienstautos zur Verfügung, zwei davon sind Elektroautos.



6.1.5 CO₂-Emissionen

Im betrieblichen Umweltschutz werden grundsätzlich Energieeffizienz, erneuerbare Energie und die Reduktion von Ressourcenverbrauch als besonders wichtig erachtet, da für die RLB Südtirol die Reduzierung der CO₂-Emissionen das wichtigste Handlungsfeld darstellt.

Um die geplanten Umweltziele zu erreichen und insbesondere die Emissionen zu reduzieren, hat die RLB Südtirol gezielte Maßnahmen definiert. Eine dieser Maßnahmen sieht den Umstieg von konventionellem Strom auf sogenannten Ökostrom vor, dank welchem im Geschäftsjahr 2019 die erzeugten Emissionen wesentlich verringert werden konnten. Dadurch wurde bereits ein wichtiger Schritt im Bereich der Reduzierung der eigenen CO₂-Emissionen gesetzt. Dennoch gilt es, weitere Maßnahmen festzulegen, um auch den Verbrauch und die Emissionen in anderen Bereichen, wie z.B. bei der Mobilität oder bei Heiz- und Kühlanlagen, zu senken.



Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die gesamten Treibhausgas-Emissionen der RLB Südtirol².

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (THG)

TCO ₂ eq	2018	2019
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	92,67	95,75
<i>davon aus Erdgas (für Heizung)</i>	50,98	55,58
<i>davon aus dem Konsum von Benzin (Dienstwagen)</i>	10,56	13,83
<i>davon aus dem Konsum von Diesel (Dienstwagen)</i>	18,32	13,39
<i>davon aus dem Konsum vom Methangas (Dienstwagen)</i>	0,27	0,41
<i>davon aus der Freisetzung von Kältemittelgasen (R-410A)</i>	12,53	12,53
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)		
<i>Stromverbrauch aus nicht erneuerbarer Energie³ - Market based</i>	134,71	0,00
<i>Stromverbrauch aus nicht erneuerbarer Energie⁴ - Location based</i>	134,71	128,64
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	17,18	15,36
<i>davon aus Abfall und Ressourcenverbrauch⁵</i>	17,18	15,36
Treibhausgas-Emissionen insgesamt	244,56	111,10

EMISSIONSINTENSITÄT⁶

TCO ₂ eq/m ²	2018	2019	TCO ₂ eq/Mitarbeiter	2018	2019
Summe	0,01	0,01	Summe	1,09	0,42

Den größten Anteil an der Erzeugung von Treibhausgasemissionen verursacht der Konsum elektrischer Energie, der jedoch im Geschäftsjahr 2019 durch die Verwendung von Ökostrom weggefallen ist.

Auch in allen anderen Bereichen konnte dank verschiedener Einsparungen und Umstellungen (z.B. Fuhrpark) eine Abnahme der Emissionen verzeichnet werden.

² Die Umrechnungsparameter beziehen sich auf die Daten der ISPRA 2018: <http://www.isprambiente.gov.it>; weitere Quellen sind: für den Abfall: http://images.umweltberatung.at/html/abfallumrechnungstabelle_wien.pdf; für das Papier: <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/>; <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/verbrauchsgueter-die-co2-bilanz-des-klopapiers/3324796.html>; für das weitere Material: www.duerrbeck.com/%2Ffileadmin/%2Fuser_upload/%2FDownloads/%2FClimatePartner-Vergleich-CO2-Emissionen.pdf&usg=AOvVaw2isR8mpZOGVKoCdL_9PCXE; https://www.duh.de/fileadmin/user_upload/download/Projektinformation/Mehrwegschutz/Mehrweg_ist_Klimaschutz/Kampagne_2017/170612_Fakten_zu_%C3%96kobilanzen_von_Getr%C3%A4nkeverpackungen.pdf

³ Die Berechnung "Market Based", weist einen Emissionsfaktor der CO₂eq von Null für den Verbrauch aus Erneuerbarer Energie zu

⁴ Die Berechnung "Location Based" berücksichtigt für die CO₂-Emissionen die Durchschnittswerte der nationalen Stromproduktion

⁵ Die Emissionen von Scope 3 beinhalten die Berechnungen bezüglich Restmüll, Papierverbrauch für den Bankbetrieb (A4- und A3-Blätter, Kuverts, POS-Rollen usw.) und sonstige Materialien (z.B. Plastikflaschen, Aludosen und Toilettenpapier)

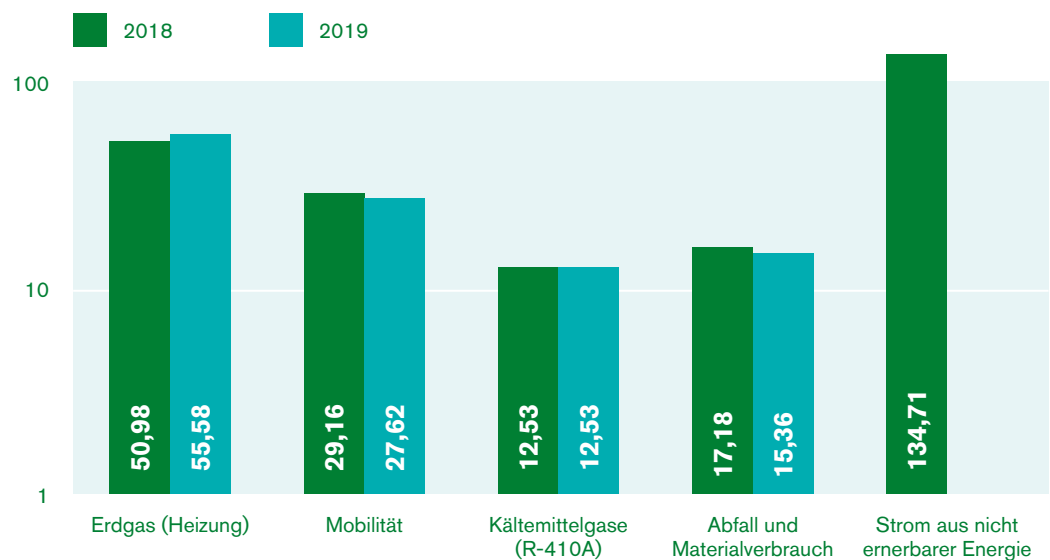
⁶ Bei der Berechnung der Emissionsintensität pro m² wurde nur der Wärmeverbrauch und bei der Emissionsintensität pro Mitarbeiter der Strom- und Wärmeverbrauch berücksichtigt.

„Jeder Einzelne von uns kann in seinem Kleinen mit Respekt auf die Umwelt bereits Großes bewirken.“

ELKE WOJNAR
Buchhaltung



GESAMTEMISSIONEN RLB 2018-2019 (gemessen in Tonnen)



245 t

CO₂-EMISSIONEN im Jahr 2018

111 t

CO₂-EMISSIONEN im Jahr 2019



DER CO₂-FUSSABDRUCK DER RLB SÜDTIROL

Emissionen tCO ₂	2018	2019
Gesamtemissionen	244,56	111,10

6.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Umweltauswirkungen

Für die Verringerung der Umweltauswirkungen, spezifisch in den Bereichen Material- und Ressourcenverbrauch, Energieverbrauch und Mobilität hat die RLB Südtirol einige konkrete Maßnahmen definiert, die kurz- bis langfristig umsetzbar sind. Bereits mit den kurzfristig umsetzbaren Maßnahmen konnten beachtliche Fortschritte festgestellt werden, mit denen die Bank ihren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leistet. Diese dienen nicht nur für ökologische Zwecke, sondern bringen auch in finanzieller Hinsicht einige Vorteile mit sich und können in bestimmten Bereichen eine Kosteneinsparung erzielen.

Die Durchführung der Maßnahmen wird kontrolliert und die Ergebnisse werden jährlich verglichen. Dafür ist das abteilungsübergreifende Nachhaltigkeitsteam zuständig. Das **Nachhaltigkeitsteam** ist ein wichtiger Motor auf dem Weg zur Nachhaltigkeit, weil es Prozesse anstößt und überprüft, als Bindeglied zwischen den verschiedenen internen Stakeholdern fungiert und die gemeinsam festgelegten Ziele nicht aus den Augen verliert.

kurzfristige Maßnahmen

sollen innerhalb **JUNI 2020** verwirklicht werden.

mittelfristige Maßnahmen

sollen bis **ENDE 2020** verwirklicht werden.

MASSNAHME	KURZ- FRISTIG	MITTEL- FRISTIG	LANG- FRISTIG	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2
Maßnahmen zur Verringerung des Ressourcenverbrauches				
Die Verringerung des Papierverbrauches und der Mitteilungen, die mittels Post versendet werden	X			
Verwendung umweltfreundlicher Produkte (z.B. Recyclingpapier, ökologische Seife, umweltfreundliche Reinigungsmittel etc.) zur Verringerung der Umweltauswirkungen	X			c) Umweltrisiko

MASSNAHME	KURZ- FRISTIG	MITTEL- FRISTIG	LANG- FRISTIG	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2
Maßnahmen zur Verringerung des Ressourcenverbrauches				
Stromeinsparung durch Modernisierung der elektronischen Bürogeräte und Sensibilisierung der Mitarbeiter		X		a) Nutzung von Energieressourcen
Umstieg auf zertifiziertem Ökostrom	X			
Monitoring Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen, um die Senkung des Energieverbrauches zu fördern	X			a) Nutzung von Energieressourcen b) Treibhausgas-Emissionen und Schadstoffemissionen
Umweltfreundliche Mobilität				
Ausarbeitung von Anreizen zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.		X		b) Treibhausgas-Emissionen und Schadstoffemissionen d) Soziale Aspekte
Modernisierung des Fuhrparks durch Ankauf umweltfreundlicher Fahrzeuge mit geringem CO ₂ -Ausstoß			X	b) Treibhausgas-Emissionen und Schadstoffemissionen
Abfallvermeidung				
Verringerung des Materialverbrauches und der Erzeugung von Abfall			X	c) Umweltrisiko
Sensibilisierung				
Workshops für alle Mitarbeiter zur Sensibilisierung und Förderung des Umweltbewusstseins	X			d) Soziale Aspekte

Kurzfristig = innerhalb Juni 2020; mittelfristig = innerhalb Ende 2020; langfristig = in den nächsten Jahren.

Die RLB Südtirol wird in Zukunft noch stärker die nachhaltige Entwicklung innerhalb der Unternehmensführung vorantreiben. Zu den Kernzielen im Bereich Umwelt zählen für die RLB Südtirol die Reduzierung von CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter/in, Ressourceneinsparungen und die Verringerung der Abfallproduktion. Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele können aus der oben aufgezeigten Tabelle entnommen werden.

Des Weiteren ist es der RLB Südtirol besonders wichtig, ihre Mitarbeiter/innen und alle übrigen Stakeholder bezüglich der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu **sensibilisieren** und sie in die Vorhaben und Maßnahmen der Bank **einzu beziehen**. Die Ziele der Nachhaltigkeit sind nur dann erfolgreich erreichbar, wenn sie von allen Mitarbeitenden der Bank getragen und umgesetzt werden. Durch die Sensibilisierung am Arbeitsplatz werden das neue Bewusstsein und eine Handlungsveränderung auch nach außen getragen und bestenfalls auch im privaten Leben umgesetzt.

Methode

1. Allgemein

Die Nichtfinanzielle Erklärung bzw. der Nachhaltigkeitsbericht der RLB Südtirol wurde gemäß den Artikeln 3 und 7 des GvD 254/2016 auf freiwilliger Basis erstellt und enthält Informationen zu den folgenden Themen: Umwelt, Soziales, Personalwesen, Kampf gegen Bestechung und Korruption.

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt jährlich gemäß dem GvD 254/2016 und in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (den international anerkannten Richtlinien der *Global Reporting Initiative*). Die RLB Südtirol wendet für das erste Jahr der Berichtslegung die von den GRI-Standards vorgesehene Berichtsoption „Kern“ an. Um den Leser die Lektüre des Nachhaltigkeitsberichtes zu erleichtern, bildet der GRI-Inhaltsindex Teil des Berichtsanhanges.

Die im Nachhaltigkeitsbericht erfassten quantitativen und qualitativen Daten und Informationen beziehen sich auf das erste Berichtsjahr bzw. auf das Geschäftsjahr 2019 (vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2019) und spiegeln ausschließlich die Performance der RLB Südtirol wider. Da die RLB Südtirol erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß 254/2016 erstellt, ist es für das Geschäftsjahr 2019 noch verfehrt, die erhobenen Informationen und Daten mit jenen aus vorherigen Nachhaltigkeitsberichten zu vergleichen.

Ansprechpartner für den Nachhaltigkeitsbericht der RLB Südtirol ist die Abteilung Recht & Governance.

2. Arbeitsmethode

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes war es der RLB Südtirol wichtig, möglichst viele Stakeholder bereits im ersten Jahr einzubinden, was sehr gut gelungen ist und in den folgenden Jahren ausgebaut werden soll.

Insgesamt ist die Arbeitsmethode sehr prozessorientiert, die verschiedenen Arbeitsschritte und Mile-Stones werden

in der Arbeitsgruppe gemeinsam mit einem externen Berater, dem Ökoinstitut Südtirol/Alto Adige, definiert, geprüft und laufend angepasst. Die festgelegten Ziele werden kontinuierlich geprüft und ihre Erreichung auch mit Kennzahlen verifiziert (die Gesamtübersicht der erfassten Kennzahlen befindet sich im Berichtsanhang).

GRI-STANDARDS

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes für das Geschäftsjahr 2019 wurde die von den GRI-Standards vorgesehene Berichtsoption „Kern“ angewandt. Der Bericht enthält somit alle Informationen, die für das Verständnis des allgemeinen Charakters der Organisation, der wesentlichen Themen und der damit in Zusammenhang stehenden Auswirkungen relevant sind. Außerdem wird der Umgang mit den möglichen (positiven sowie negativen) Auswirkungen mittels Risikoanalysen dargestellt.

COMMITMENT SEITENS DER GESELLSCHAFTSORGANE

Der erste und wichtigste Schritt bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes war die Grundsatzklärung des Verwaltungs- und Aufsichtsrates, sich zum Thema Nachhaltigkeit zu bekennen und eine entsprechende Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren. Anschließend wurde die aktuelle Situation erhoben und untersucht, um anschließend Ziele und Maßnahmen zu formulieren.

Die Gesellschaftsorgane der RLB Südtirol verleihen dem Thema Nachhaltigkeit besonderes Gewicht und haben es als Ziel im Mehrjahresplan 2020-2023 verankert. Durch diese strategische Grundsatzentscheidung hat sich die RLB Südtirol bereiterklärt, ihre Geschäftstätigkeit unter den Aspekten der Nachhaltigkeit zu beleuchten, eine wirksame Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, mit Überzeugung die notwendigen Maßnahmen einzuleiten und deren Umsetzung zu unterstützen.

NACHHALTIGKEITSTEAM

Für die konkrete Umsetzung der von der RLB Südtirol definierten Nachhaltigkeitsstrategie wurde ein internes abteilungsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam

gebildet. Die Realisierung der festgelegten Maßnahmen und Ziele wird durch das Nachhaltigkeitsteam angestoßen, verfolgt und überprüft.

WESENTLICHKEITSANALYSE, STAKEHOLDER-EINBINDUNG, RISIKOANALYSE

Bei der Festlegung, welche der Stakeholder der RLB Südtirol für die Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichtes besonders relevant sind, wurde entschieden, sich im ersten Berichtsjahr auf die internen Stakeholder zu fokussieren: Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Mitarbeiter/innen. Die übrigen Stakeholder (Gesellschafter, Kunden, usw.) werden in den folgenden Jahren verstärkt berücksichtigt und mit eingebunden.

Durch die Einbindung der Stakeholder wurden die Geschäftsstrategie und -tätigkeit der RLB Südtirol aus den verschiedenen Gesichtspunkten beleuchtet. Dadurch ergab sich auch ein Gesamtüberblick über die Auswirkungen, Chancen und Risiken der Geschäftstätigkeit der Bank.

Die Einbindung der internen Stakeholder erfolgte durch Workshops. Diese Workshops wurden zum einen mit den Mitarbeiter/innen und zum anderen mit den Mitgliedern des Aufsichts- und Verwaltungsrats durchgeführt, wo die

wesentlichen Themen für den Nachhaltigkeitsbericht gemeinsam identifiziert wurden. Die wesentlichen Themen wurden priorisiert und nach ihren möglichen Auswirkungen als Risikoquellen für die Bank im Prozess der Nachhaltigkeitsentwicklung bewertet. Außerdem wurden die Ergebnisse für die Wesentlichkeitsanalyse und Risikobewertung aus der Sicht der Stakeholder aufbereitet sowie Vermeidungs- und Lösungsstrategien definiert.

Im Sinne der gemeinsamen Gestaltung des Wegs in Richtung Nachhaltigkeit, wurde eigens ein Fragebogen für die Mitarbeiter/innen ausgearbeitet. In diesem Fragebogen wurden verschiedene ökonomische, ökologische und soziale Aspekte betrachtet, die besonders für die Mitarbeiter/innen wichtig sind. Dabei wurden nicht nur Problemstellen identifiziert, sondern gleichzeitig bereits Lösungsvorschläge gesammelt. Ein großer Teil dieser Rückmeldungen wurden in einem Maßnahmenkatalog aufgenommen.

STANDARDISIERTE DATENERHEBUNG, IST-SITUATION, KENNZAHLEN, MONITORING, ERFOLGSKONTROLLE

Die systematische Erfassung der Daten ist ein wesentlicher Teil der nichtfinanziellen Berichterstattung. Dabei geht es nicht nur um umweltrelevante Daten (wie z.B. Energieverbrauch, Abfallmengen, Einkauf und Ressourcen), sondern auch um Daten bezüglich des Mitarbeiterstandes und der ökonomischen Kennzahlen.

Gemeinsam mit den externen Beratern wurden Tools eingerichtet, mit denen die Daten systematisch erfasst und die CO₂-Emissionen berechnet werden können. Die so erhobene Ist-Situation

wurde analysiert und bewertet. Daraus wurden Soll-Ziele formuliert, die durch das Monitoring der Daten laufend geprüft werden können.

Für die drei Bereiche des Nachhaltigkeitsberichtes, Umwelt, Soziales und Wirtschaft, sind eine Reihe von Kennzahlen gebildet worden, die es erlauben, einfach und übersichtlich die Erfolge der festgelegten Maßnahmen zu überprüfen.

MASSNAHMEN UND ZIELE

Anhand der Erhebung der allgemeinen Ist-Situation und unter Berücksichtigung der Rückmeldungen aus der Mitarbeiterbefragung wurden konkrete Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen des Nachhaltigkeitsberichtes definiert. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsteam begleitet und monitoriert.

Durch dieses Maßnahmenpaket sollen die übergeordneten Nachhaltigkeitsziele erreicht sowie die Stakeholder eingebunden und sensibilisiert werden.

THEMENBEREICHE DES GVD 254/16	THEMENBEREICHE DES NACHHALTIGKEITSBERICHTES DER RLB SÜDTIROL	GRI THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS	AUSWIRKUNGEN DER MATERIELLEN ASPEKTE	STAKEHOLDER	ENGAGEMENT DER BANK
Kampf gegen die Korruption nach innen und außen	Corporate Governance, Businessmodel	GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol RLB Südtirol und all ihre Stakeholder	» Ethikkodex » Organisationsmodell gemäß GvD 231/2001 » Leitlinie zum Internen Kontrollsystem
Aspekte bezüglich des Personals (einschließlich der Gesundheits- und der Arbeitssicherheitsaspekte sowie der Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichberechtigung)	Wertschätzung der Mitarbeiter/innen	GRI 401: Beschäftigung 2016 GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol	» Ethikkodex » Vergütungs- und Anreizleitlinie sowie Regelung Ergebnisprämie » Regelung Personalverwaltung
Soziale Aspekte (die Handelsbeziehungen, das Verhältnis mit Unterauftragnehmern oder den Lieferanten und andere soziale Auswirkungen)	Die Verantwortungsvolle Bank	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016		RLB Südtirol und all ihre Stakeholder	» Kreditleitlinie » Anlageleitlinie » Regelung zum Beschwerdemanagement
Achtung der Menschenrechte		GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		Kunden der RLB Südtirol	
Umweltthematiken	Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen	GRI 301: Materialien 2016 GRI 302: Energie 2016 GRI 305: Emissionen 2016 GRI 306: Abwasser und Abfall 2016		Gesellschaftssitz der RLB Südtirol	» Ethikkodex » Sensibilisierungsmaßnahmen
	Nachhaltigkeitsstrategie und unternehmerische Verantwortung	-		-	-

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Standards

GRI-STANDARDS	BESCHREIBUNG	VERWEIS SEITE	ERLÄUTERUNG
GRI 101: GRUNDLAGEN (Ausgangsdokument bei der Anwendung der GRI-Standards)			
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN (Für die Offenlegung von allgemeinen Informationen über eine Organisation)			
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation	10	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	18-19	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	3	
GRI 102-4	Betriebsstätten	11	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10, 11	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	11	
GRI 102-7	Größe der Organisation	10-11, 59-60	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	77, 97	
GRI 102-9	Lieferkette	4-5, 6	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	14-15	
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	31-35	
GRI 102-12	Externe Initiativen	28-29	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	45	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4-5	
Nachhaltigkeitsstrategie und unternehmerische Verantwortung			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-43	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	72-73	

Ethik und Integrität

GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12-14	
GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	29	

Unternehmensführung

GRI 102-18	Führungsstruktur	22-26	
------------	------------------	-------	--

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	44	
GRI 102-41	Tarifverträge	76	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	45, 118	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	44-45, 46-48	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	46-47	

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	117	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	46-48, 116-120	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	46	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	116	Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GvD 254/2016.
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	116	Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GvD 254/2016.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	116	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	116	Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht gemäß GvD 254/2016.
GRI 102-52	Berichtszyklus	116	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	116	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	116-117	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	121-126	
GRI 102-56	Externe Prüfung	127	

Themenspezifische Standards**ÖKONOMIE**

GRI-STANDARDS	BESCHREIBUNG	VERWEIS SEITE	ERLÄUTERUNG
GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGEN (2016)			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	56-57, 58-59	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	59-61, 72-73	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	59-61	

GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	28-29, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30-31	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	31-34, 72-73	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	31	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	29	

ÖKOLOGIE

GRI-STANDARDS	BESCHREIBUNG	VERWEIS SEITE	ERLÄUTERUNG
GRI 301: MATERIALIEN (2016)			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 102, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	103, 107-108, 114-115	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	109-113	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	107	
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	107	

GRI 302: ENERGIE (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 102, 120
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	103, 104, 114-115
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	110-113
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	106
GRI 302-3	Energieintensität	106

GRI 305: EMISSIONEN (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 102, 120
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	103, 109-112, 114-115
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	110-113
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	110
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	110
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	110

GRI 306: ABWASSER UND ABFALL (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 102, 120
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	103, 108, 114-115
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	110-113
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	108

SOZIALES

GRI-STANDARDS	BESCHREIBUNG	VERWEIS SEITE	ERLÄUTERUNG
---------------	--------------	---------------	-------------

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	76-82	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	88	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	79	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	92	

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)**Angaben zum Managementansatz**

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	92-95	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	88	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	93	Aktuell gibt es kein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, doch wird die Zertifizierung ISO 45001 als langfristiges Ziel angestrebt.
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	93-94	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	93-94	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	91	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	94	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	92-95	
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	–	Nicht anwendbar aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit.



Themenspezifische Angaben

GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	46, 120	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	93	Bezüglich den Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, sind keine Informationen zu den Arbeitsbedingten Verletzungen vorhanden
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	93	

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	90-91	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	88	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	90	

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	96-99	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	88	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	24, 77-78	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	85	

GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46, 120	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	70-71	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	72-73	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	71	

RAIFFEISEN LANDESBANK SÜDTIROL AG

BERICHT DER UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT ÜBER DIE INDIVIDUELLE NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG GEMÄß ARTIKEL 3 DES GESETZESVERTRETENDEN DEKRETS NR. 254 VOM 30. DEZEMBER 2016 UND ARTIKEL 5 DER CONSOB-VERORDNUNG NR. 20267

GESCHÄFTSJAHR ZUM 31. DEZEMBER 2019

Bericht der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zur individuellen nichtfinanziellen Berichterstattung

gemäß Artikel 3 Absatz 10 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 254/2016 und Artikel 5 der CONSOB-Verordnung Nr. 20267

An den Verwaltungsrat der
Raiffeisen Landesbank Südtirol AG

Gemäß Artikel 3 Absatz 10 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 254 vom 30. Dezember 2016 (im Folgenden das „Dekret“) und Artikel 5 der CONSOB-Verordnung Nr. 20267/2018 wurden wir mit der begrenzten Prüfung (*limited assurance engagement*) des individuellen nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“ oder „NFB“) der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG (im Folgenden die „Gesellschaft“) bezogen auf das zum 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr beauftragt, welcher nach Art. 4 des Dekrets erstellt und vom Verwaltungsrat am 23. März 2020 genehmigt wurde.

Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder und des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verantwortlich für die Erstellung des NFB in Übereinstimmung mit Artikel 3 und 4 des Dekrets und den GRI *Sustainability Reporting Standards*, die 2016 von der GRI - *Global Reporting Initiative* (im Folgenden „GRI Kriterien“) aufgestellt und von den Mitgliedern des Verwaltungsrats als Berichterstattungsstandards bestimmt wurden.

Ferner sind die Verwaltungsratsmitglieder im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich für den Teil der internen Kontrollen, die sie für die Erstellung eines NFB, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Darüber hinaus sind die Verwaltungsratsmitglieder zuständig für die Bestimmung des Inhalts des NFB im Rahmen der in Artikel 3 Absatz 1 des Dekrets erwähnten Aspekte, unter Berücksichtigung der Tätigkeiten und Merkmale der Gesellschaft und im Umfang eines gesicherten Verständnis der Tätigkeit der Gesellschaft, ihrer Geschäftsentwicklung, ihrer Ergebnisse und der von ihr erzeugten Auswirkungen, zu berücksichtigen.

Die Verwaltungsratsmitglieder sind zudem für die Festlegung des Modells der Unternehmensverwaltung und der Organisation der Geschäftstätigkeiten zuständig sowie, hinsichtlich der in dem NFB dargestellten Aspekte, für die von der Gesellschaft praktizierten Leitlinien und die Ermittlung und die Verwaltung der Risiken, die von ihr ausgehen oder denen sie ausgesetzt ist.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung, in der gesetzlich vorgeschriebenen Form, der Einhaltung der Vorschriften des Dekrets.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.590.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035229691 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 0303697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091249737 - Parma 43121 Viale Tanara 29/A Tel. 0521275911 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - Udine 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

Unabhängigkeit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Qualitätskontrolle

Wir sind unabhängig entsprechend den Grundsätzen zur Ethik und Unabhängigkeit des *Code of Ethics for Professional Accountants*, der vom *International Ethics Standards Board for Accountants* herausgegeben wurde und auf den Grundsätzen der Integrität, Objektivität, Kompetenz und professionellen Sorgfalt, Vertraulichkeit und des professionellen Verhaltens basiert. Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft richtet sich nach dem *International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* und unterhält entsprechend ein Qualitätsmanagementsystem, das Richtlinien und dokumentierte Verfahren über die Einhaltung ethischer und beruflicher Grundsätze sowie gesetzlicher Bestimmungen und anwendbarer Verordnungen umfasst.

Verantwortung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Es liegt in unserer Verantwortung, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit zur Konformität des NFB mit den Anforderungen des Dekrets und der GRI Kriterien abzugeben. Unsere Arbeit erfolgte unter Beachtung des *International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (im Folgenden *ISAE 3000 Revised*), der vom *International Auditing and Assurance Standards Boards (IAASB)* für *Limited-Assurance-Aufträge* herausgegeben wurde. Dieser Grundsatz verlangt die Planung und Durchführung von Tätigkeiten, um in einem begrenzten Umfang sicherzustellen, dass der NFB keine wesentlichen Fehler enthält. Aus diesem Grund ist der Umfang unserer Prüfung geringer, als er für die Durchführung einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach *ISAE 3000 revised (reasonable assurance engagement)* erforderlich wäre, und bietet uns folglich nicht die Sicherheit, dass alle bedeutenden Fakten und Umstände, die bei einer solchen Prüfung ermittelt werden könnten, festgestellt werden.

Die Auswahl der für den NFB durchgeführten Prüfungshandlungen liegt in unserem pflichtmäßigem Ermessen und umfasste Gespräche, vorrangig mit dem Personal der Gesellschaft, das für die Bereitstellung der in dem NFB dargestellten Informationen verantwortlich ist, sowie die Auswertung von Unterlagen, Neuberechnungen und sonstige Tätigkeiten für die Gewinnung der als zweckdienlich angesehenen Kenntnisse.

Im Einzelnen haben wir die folgenden Prüfungshandlungen durchgeführt:

1. Auswertung der für die Tätigkeiten und Merkmale der Gesellschaft relevanten und in dem NFB dargestellten Aspekte, um die Angemessenheit des gewählten Auswahlverfahrens mit Hinsicht auf die Anforderungen des Art. 3 des Dekrets und unter Berücksichtigung des angewandten Rechnungslegungsstandards zu beurteilen.
2. Vergleich der in dem NFB enthaltenen Wirtschafts- und Finanzdaten mit den im Jahresabschluss der Gesellschaft ausgewiesenen Daten und Informationen.
3. Erfassung der folgenden Aspekte:
 - Geschäftsmodell für die Verwaltung und Organisation der Gesellschaftstätigkeit mit Hinsicht auf die in Art. 3 des Dekrets genannten Themen.
 - Von der Gesellschaft angewandte Richtlinien im Zusammenhang mit den in Art. 3 des Dekrets genannten Themen, erzielte Ergebnisse und damit verbundene wesentliche Leistungskennzahlen.
 - Wesentliche verursachte oder erlittene Risiken im Zusammenhang mit den in Art. 3 des Dekrets genannten Themen.

Hinsichtlich dieser Aspekte wurden zudem die in dem NFB enthaltenen Informationen abgeglichen und die im folgenden Punkt 4 Buchstabe a) beschriebenen Überprüfungen durchgeführt.

4. Feststellung der Prozesse, die der Entstehung, Erfassung und Verwaltung der in dem NFB enthaltenen wesentlichen qualitativen und quantitativen Informationen zugrunde liegen. Im Einzelnen haben wir Befragungen und Besprechungen mit dem Leitungspersonal der Gesellschaft und begrenzte Dokumentenüberprüfungen durchgeführt, um Informationen über die Prozesse und Abläufe zusammenzutragen, die die Erhebung, Sammlung, Verarbeitung und Übermittlung der Daten und Informationen nichtfinanzieller Art an den für die Erstellung des NFB zuständigen Funktionsbereich stützen.

Darüber hinaus haben wir hinsichtlich der wesentlichen Informationen unter Berücksichtigung der Tätigkeiten und Merkmale der Gesellschaft:

- a) in Bezug auf die in dem NFB enthaltenen qualitativen Informationen und insbesondere auf das Geschäftsmodell, die angewendeten Leitlinien und die Hauptrisiken Befragungen durchgeführt und unterstützende Unterlagen zusammengestellt, um die Übereinstimmung mit den vorliegenden Daten zu überprüfen;
- b) in Bezug auf die quantitativen Informationen sowohl analytische Prüfungshandlungen als auch begrenzte Überprüfungen vorgenommen, um anhand von stichprobenweise die korrekte Datensammlung zu kontrollieren, und wir haben Unterlagen bezüglich der korrekten Anwendung der zur Berechnung der Indikatoren angewendeten Verfahren und Methoden zusammengetragen.

Schlussfolgerungen

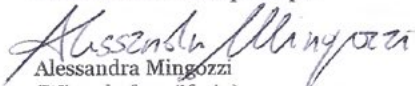
Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der NFB der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus Artikel 3 und 4 des Dekrets und der GRI Kriterien aufgestellt worden ist.

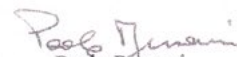
Sonstige Aspekte

Die in dem NFB ausgewiesenen Vergleichsdaten für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr wurden nicht überprüft.

Padua, 10. April 2020

PricewaterhouseCoopers SpA


Alessandra Mingozzi
(Wirtschaftsprüferin)


Paolo Bersani
(Bevollmächtigter)



Raiffeisen Landesbank
Südtirol