

gemeinsam nachhaltig

NACHHALTIGKEITSBERICHT DER
RAIFFEISEN LANDESBANK SÜDTIROL
2020 gemäß GvD 254/2016



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	14		
1.3. Businessmodel	16		
2. CORPORATE GOVERNANCE	18		
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	36		
Nachhaltigkeitslabel	38		
3.1 Nachhaltigkeitsverständnis	40		
3.2 Nachhaltigkeitsstrategie	42		
3.3 Stakeholder-Einbindung	46		
3.3.1 Wesentlichkeitsanalyse aus der Sicht der Stakeholder	49		
3.3.2 Werte-Cloud	54		
3.3.3 Lieferanten und externe Dienstleister	56		
3.4 Auswirkungen, Risiken und Chancen	57		
4. DIE VERANTWORTUNGSVOLLE BANK	62		
4.1 Wirtschaftliche Nachhaltigkeit	68		
4.1.1 Regionale Wertschöpfung	70		
4.2 Produktverantwortung	74		
4.2.1 Verantwortung im Kerngeschäft	77		
4.3 Privacy und Datenschutz	88		
4.45 Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement	90		
5. WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER/INNEN	92		
5.1 Strategische Ausrichtung	96		
5.1.1 Wertschätzung	96		
5.1.2 Diversity Management und Chancengleichheit	98		
5.1.3 Familienfreundlichkeit - Audit familieundberuf	99		
5.1.4 Risikobewertung	102		
5.2 Personalmanagement	103		
5.3 Gesundheit und Arbeitssicherheit	104		
5.3.1 Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie	105		
5.3.2 Gesundheit	106		
5.3.3 Arbeitssicherheit	107		
5.4 Vergütungspolitik und Performance Management	108		
5.4.1 Prämiensystem	110		
5.4.2 Equal Pay	112		
5.4.3 Sozialleistungen	114		
5.5 Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen	115		
5.6 Daten und Fakten	120		
6. NACHHALTIGES MANAGEMENT DER UMWELTAUSWIRKUNGEN	124		
6.1 Emissionen und Ressourcenverbrauch:	131		
6.1.1 Energieverbrauch und Nutzung erneuerbarer Energie	132		
6.1.2 Material- und Ressourcenverbrauch	136		
6.1.3 Abfall	137		
6.1.4 Mobilität	138		
6.1.5 CO ₂ -Emissionen	141		
6.2 Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Umweltauswirkungen	144		
ANHANG	146		
Methode	146		
GRI-Inhaltsindex	151		
Prüfbericht der externen Revisoren	158		

Impressum

Raiffeisen Landesbank Südtirol AG

Rechtssitz und Generaldirektion:

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

Leitung der Berichterstellung:

Raiffeisen Landesbank Südtirol AG
Abteilung Recht & Governance
& ESG Management

Graphisches Konzept und Gestaltung:

Mugele's GmbH

Brief an die Stakeholder

Geschätzte Gesellschafter und Geschäftspartner,
sehr geehrte Damen und Herren!

Ein solches Jahr, wie es das Geschäftsjahr 2020 war, hat die Welt wohl selten erlebt: das Corona-Virus ist in unser aller Leben eingedrungen, hat unsere Gesellschaft und unsere Gewohnheiten bedrängt und weltweit eine völlig neue Situation geschaffen. Diese neue Realität hat nicht nur unseren Alltag und unser Privatleben auf den Kopf gestellt, sondern auch immense Auswirkungen auf die lokale, nationale sowie internationale Wirtschaft.

Um eine solche Situation wirtschaftlich bewältigen zu können braucht es einen zuverlässigen Partner, der schnell und unbürokratisch die bestmögliche Hilfe bietet: Die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG hat alles daran gesetzt, ein solcher Partner für ihre Kunden/innen, Mitarbeiter/innen und Geschäftspartner, sprich für ihre Stakeholder, zu sein. Dies gehört für uns zu einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit. Als Bank und Arbeitgeber waren und sind wir darum bemüht, unseren Beitrag zu leisten, um der Gemeinschaft die notwendige Unterstützung zuzusichern.

Trotz der zahlreichen außerordentlichen Herausforderungen, die das Jahr 2020 mit sich brachte, hat die Raiffeisen

Landesbank die mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht 2019 festgelegten Ziele und Visionen nicht außer Acht gelassen, sondern bewusst daran festgehalten: in Krisenzeiten ist es besonders wichtig, die Entscheidungsfindung auch an der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit zu orientieren.

Nachdem wir im ersten Nachhaltigkeitsbericht 2019 umfassend dargestellt haben, wo die Raiffeisen Landesbank in Sachen Nachhaltigkeit steht und welche Ziele wir uns für die kommenden Jahre gesteckt haben, möchten wir Ihnen im vorliegenden Bericht die zahlreichen und ganz unterschiedlichen Maßnahmen präsentieren, welche wir im Jahr 2020 umgesetzt haben, um unsere nachhaltige Unternehmensführung voranzutreiben. Dazu gehören die erstmalige Emission eines Green Bonds für Kleinanleger, die Verwendung dieser Emissionserlöse für die Finanzierung von „grünen“ Projekten mit einem messbaren positiven Effekt auf die Umwelt, die Veranstaltung eines Aktionstages für die Mitarbeiter/innen (s.g. RLB-Green Day) und der Ankauf von E-Bikes für die Durchführung von Dienstfahrten, um nur einige Beispiele zu nennen. Lesen Sie mehr davon im Bericht!

Durch diese konkreten Nachhaltigkeitsinitiativen wollen wir das Verständnis und den Wert der Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden und der Gemeinschaft stärken. Dazu haben wir auch ein **Label** ausgearbeitet, welches Sie auf dem Titelblatt des Berichts sehen. Wo dieses Label draufsteht, steckt Nachhaltigkeit drin. Somit erkennen Sie auf einem Blick, wo **ESG-Kriterien** (Environmental / **Umwelt**, Social / **Soziales** und Governance / **Unternehmensführung**) besonders berücksichtigt und geprüft wurden.

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 nämlich alle an!



Ihr **ZENONE GIACOMUZZI**
Generaldirektor

1.

Die Raiffeisen Landesbank Südtirol AG stellt sich vor



Foto: Alex Filiz

„Zu einer nachhaltigen Unternehmensführung gehört es, auch in schwierigen Zeiten ein zuverlässiger Partner zu sein.“

ZENONE GIACOMUZZI
Generaldirektor

Unternehmenszahlen im Überblick

BILANZ Angaben in Tausend Euro	2020	2019	Δ%
Bilanzsumme	5.872.770	4.964.870	18,29%
Kredite	1.672.725	1.660.001	0,77%
Direkte Einlagen Kunden	1.078.416	1.613.608	-33,17%
Eigenkapital	425.151	394.374	7,80%

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG Angaben in Tausend Euro	2020	2019	Δ%
Gewinn des Geschäftsjahres	24.071	29.302	-17,85%

RATING	2020	2019
Moody's	Baa1	Baa1

KENNZAHLEN ZUR STABILITÄT Angaben in Prozent	2020	2019	Δ%
Hartes Kernkapital/Gewichtete Risikoaktiva (CET 1)	20,54%	16,12%	27,42%

KENNZAHLEN ZUR RENTABILITÄT Angaben in Prozent	2020	2019	Δ%
Gewinn des Geschäftsjahres / Eigenkapital (ROE)	5,66%	7,43%	-23,80%
Ausgeschüttete Dividenden	0	14.000	-100,00%
Dividendenrendite	0,00%	6,92%	-100,00%

KENNZAHLEN ZUR EFFIZIENZ Angaben in Prozent	2020	2019	Δ%
Cost Income Ratio (EBA/Banca d'Italia)	44,69%	45,70%	-2,22%

KENNZAHLEN ZUM RISIKO Angaben in Prozent	2020	2019	Δ%
NPL Ratio	3,28%	3,17%	3,28%
Deckungsgrad der notleidenden Risikopositionen	57,90%	57,75%	0,25%

NACHHALTIGKEIT - ESG (E= ENVIRONMENT, S= SOCIAL, G = GOVERNANCE)	2020	2019	Δ%
Carbon footprint (CO ₂ -Fußabdruck) (Angaben in Tonnen)	107,47	111,10	- 3,27%
Mitarbeiter/innen (Anzahl)	207	201	2,99%
Frauen (Anzahl) 	91	85	7,06%
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen (Anzahl)	42	41	2,44%
Mitarbeiter/innen mit unbefristeten Verträgen (Anzahl)	198	196	1,02%
Erwirtschafteter Mehrwert*	69.013	71.652	-3,68%
Ausgeschütteter Mehrwert*	43.777	60.521	-27,67%
Kredite erneuerbare Energie*	218.339	235.465	-7,27%
Nachhaltige Fonds (mehr als 40 nachhaltige Investmentfonds)*	150.794	76.330	97,56%

*Angaben in Tausend Euro



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 39¹ Südtiroler Raiffeisenkassen.

In der Südtiroler Raiffeisen Genossenschaftsbewegung wird nach dem Grundsatz „Alle für eine/n, eine/r 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 selbstständigen 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.



¹ Zum Stand 31.12.2020

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:

1894

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

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

1895

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

1918

Mit Ende des 1. Weltkrieges und der Abtretung Südtirols an Italien finden die Beziehungen der Raiffeisenkassen Südtirol zur Raiffeisenzentral-kasse 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.

1972

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

1973

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.

1994

Die „Raiffeisen Zentrale Südtirol AG“ wird nun mehr „Raiffeisen Landesbank Südtirol AG“ genannt.

Ende der 90er verändert sich die Anlagelandschaft (eine Vermögensverwaltung und mehrere Fondsgesellschaften werden in die Produktpalette aufgenommen) und die RLB Südtirol übernimmt die Aufgabe einer Korrespondenzbank.

2014

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

2016

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

Die Bankenaufsichtsbehörde Banca d'Italia erlässt die Umsetzungsbestimmungen des Gesetzes Nr. 49 vom 8. April 2016.

2018

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 Artikels 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.

2019

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“.

2020

Der IPS wurde von Banca d'Italia am 4. November 2020 genehmigt. Damit sichern sich die Raiffeisenkassen, die RK Leasing und die RLB Südtirol in Krisenzeiten zusätzlich ab. Die Raiffeisen IPS Genossenschaft ist als Trägergesellschaft für alle operativen Aspekte zuständig.

Die beiden Raiffeisen Landesbanken von Tirol und Südtirol haben gemeinsam seit vielen Jahren ein Privat-Banking-Unternehmen aufgebaut: die Alpenbank. Im Zuge einiger Veränderungen und der geplanten Fusionierung zwischen der Alpenbank und der Walser Privatbank (Raiffeisen Vorarlberg) ist ein Betriebszweig der Niederlassung Bozen in die RLB Südtirol transferiert worden. Am 31. Dezember 2020 ist der Abtretungsvertrag unterzeichnet worden.

AKTUELLE DATEN UND FAKTEN

Einige aussagekräftige Daten
und Fakten zur RLB Südtirol:

5,87 Mrd.

Euro **BILANZSUMME** zum 31.12.2020

225 Mio.

Euro **GESELLSCHAFTSKAPITAL** voll eingezahlt

ZENTRALINSITUT von

39

**SÜDTIROLER
RAIFFEISENKASSEN**

99,69%

der Gesellschaftsaktien halten die
39 SÜDTIROLER RAIFFEISENKASSEN

169

GESCHÄFTSSTELLEN
in Südtirol

68

AKTIONÄRE:

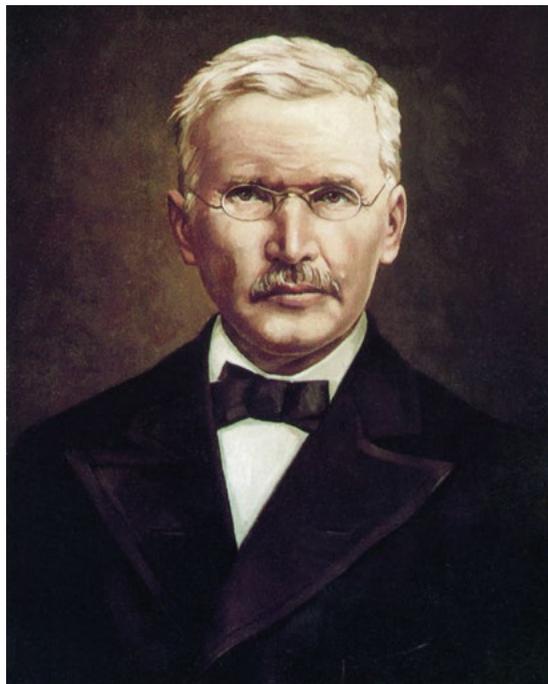
- 41 Raiffeisenkassen
- 10 Obstgenossenschaften
- 7 Kellereigenossenschaften
- 2 Sennereigenossenschaften
- 8 sonstige Genossenschaften

207

MITARBEITER/INNEN
zum 31.12.2020

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

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 selbstständigen 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 Raiffeisenkassen² 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 Mitgliedsgenossenschaften 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 Durch-

führung des universalen Bank- und Finanzgeschäfts im Namen dieser zentrale Aufgaben der RLB Südtirol. Somit leistet die RLB Südtirol einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Selbstständigkeit der

territorial verankerten Raiffeisen Genossenschaftsbanken und dadurch indirekt auch zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der einzelnen Gebiete Südtirols.



WERTEBASIS, DIE DER RLB SÜDTIROL UND RGO GEMEINSAM IST:

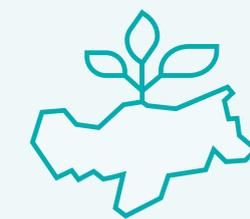
1. Selbstständigkeit:

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.



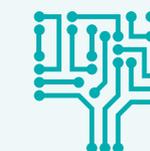
3. Solide Vermögenssituation:

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.



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. Ziel des Dienstleistungsangebotes, das die RLB Südtirol den Raiffeisenkassen bietet, ist es diese in die Lage zu versetzen, ihre Kundinnen und Kunden optimal zu bedienen und somit ihre Kräfte im Kerngeschäft einzusetzen.

DIE WESENTLICHEN AUFGABEN, WELCHE DIE RLB SÜDTIROL 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
- » Trägersgesellschaft und Finanzverwalter des Raiffeisen Offener Pensionsfonds
- » Spezialist für Poolfinanzierung, Projektfinanzierung, Export- und Importfinanzierung, Leasing für Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Raiffeisenkassen Südtirols
- » 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. 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.

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.

2.

Corporate Governance

Foto: Alex Filiz

„Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter/innen ist der Schlüssel zur nachhaltigen Unternehmensführung.“

MIRCO FLAIM
Geschäftsleitungsmitglied
und Geschäftsbereichsleiter Kredite



COACHING DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Menschen führen will gelernt sein

Nicht jeder Fach-Experte oder Selbstvermarkter ist gleichzeitig auch eine gute Führungskraft. Menschen führen will gelernt sein. Aber was zeichnet eine gute Führungskraft und ein wirkungsvolles Leadership aus? Mit solchen Fragen haben sich die Führungskräfte der Bank im letzten Jahr auseinandergesetzt.

Für eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung spielen Führungskräfte eine entscheidende Rolle. Sie sind es, welche Visionen für das Unternehmen entwickeln, um diese gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu realisieren. Eine Aufgabe, die nicht immer leicht ist. Aus diesem Grund hat die Bank im Geschäftsjahr 2020 für die Führungskräfte eine Workshop-Reihe auf den Weg gebracht, um die eigenen Führungskompetenzen zu verbessern.

Begleitet durch einen Coach wurde unter anderem darüber diskutiert, was eine gute Führungskraft auszeichnet. Wie in jeder Partnerschaft sind es vor allem das echte Interesse am Gegenüber sowie die Offenheit für unterschiedliche Bedürfnisse, neue Ideen und andere Perspektiven. Es ist aber auch klar geworden, dass Mitarbeiter/innen nur dann „gute“ Mitarbeiter/innen sein können, wenn die Führungskraft die Unternehmensziele und ihre Erwartungen an den/die Mitarbeiter/in



Foto: Alex Filz



Foto: Alex Filz

kommuniziert. Damit das gelingt, müssen Ziele und Erwartungen erst einmal klar formuliert und dann priorisiert werden, und zwar von der Führungskraft gemeinsam mit ihrem/r Mitarbeiter/in. Ein probates Instrument dazu ist das sogenannte Mitarbeitergespräch, bei welchem diese Themen von Führungskraft und Mitarbeiter gemeinsam verschriftlicht werden. Dieses Instrument, welches die Führungskräfte

bei der Workshop-Reihe im Detail kennengelernt haben, wird im Geschäftsjahr 2021 erstmals für alle Mitarbeiter/innen zum Einsatz kommen. Nach einem Jahr wird dann Bilanz gezogen werden. Aber schon jetzt sind sich die Teilnehmer der Workshop-Reihe einig: der Einsatz für die Mitarbeiter/innen lohnt sich und „gute“ Führung wird langfristig zum strategischen Wettbewerbsvorteil.

2.1. Grundsätze der Unternehmensführung

Die RLB Südtirol ist eine Aktiengesellschaft, bei welcher die Südtiroler Raiffeisenkassen 99,68% des Gesellschaftskapitals halten.

Die Bank wendet das traditionelle Verwaltungssystem an, welches sich aus

- » einer Gesellschafterversammlung,
- » einem Verwaltungsrat,
- » einem Aufsichtsrat

zusammensetzt. Unter Berücksichtigung der Größe und der operativen/organisa-

torischen Komplexität der Gesellschaft wird dieses Verwaltungssystem für eine effiziente Unternehmensführung als geeignet erachtet.

Im Sinne und für die Anwendbarkeit der Aufsichtsanweisungen 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 Vollzugsausschuss 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.



11
MITGLIEDER

3

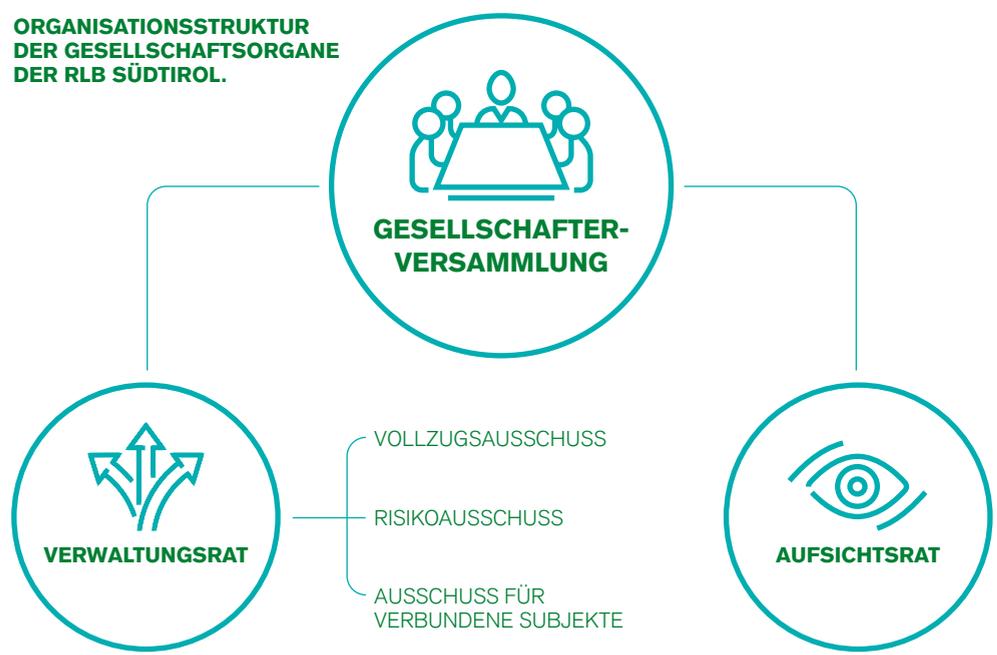
davon sind **UNABHÄNGIGE VERWALTUNGSRÄTE**

DER VERWALTUNGSRAT

Der Verwaltungsrat ist das Leitungsorgan der Bank und gibt die allgemeine Ausrichtung der Geschäftsgebarung vor (*organo con funzione di supervisione strategica e 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 Vollzugsausschuss delegiert. Seit dem 15. Oktober 2018 setzt sich der Verwaltungsrat aus insgesamt elf Mitgliedern zusammen, wovon drei Mitglieder sogenannte unabhängige Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte sind.

Mit der am 18.05.2020 von der Gesellschafterversammlung genehmigten Änderung des Gesellschaftsstatutes wurde die Zusammensetzung des Verwaltungsrats verkleinert: mit den nächsten Neuwahlen wird der Verwaltungsrat nicht mehr aus elf, sondern aus neun Mitgliedern bestehen, wovon mindestens zwei Mitglieder sogenannte unabhängige Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte sein müssen.

ORGANISATIONSSTRUKTUR DER GESELLSCHAFTSORGANE DER RLB SÜDTIROL.



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 Verbunden Subjekten eine wichtige Rolle, indem er bei Geschäftsfällen relevanter Bedeutung bereits in die Vorbeschlussphase miteinbezogen wird sowie Gutachten zu den zu fassenden Beschlüssen abgibt.

ZUSAMMENSETZUNG DES VERWALTUNGSRATES UND SEINER AUSSCHÜSSE

Stand 31.12.2020

	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



DER AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat erfüllt die vom Gesetz und vom Gesellschaftsstatut der RLB Südtirol vorgeschriebenen Aufgaben und ist fester Bestandteil des Internen Kontrollsystems. In diesem Zusammenhang erfüllt der Aufsichtsrat insbesondere die vom Banca d'Italia Rundschreiben 285/2013 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.

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 Geschäftsgebarung 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 Verwaltungs- und Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte die vom Gesellschaftsstatut und von den geltenden normativen

Bestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. Gemäß den geltenden Aufsichtsanweisungen 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 sollen.

Der **SELBSTBEWERTUNGSPROZESS** der Gesellschaftsorgane wird regelmäßig durchgeführt, damit insbesondere die folgenden **ZIELE** erreicht werden können:



die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen zur *Corporate Governance*



die Gewährleistung der korrekten und effizienten Arbeitsweise der Gesellschaftsorgane



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



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



die Ermutigung der Mitglieder der Gesellschaftsorgane, sich aktiv an den Tätigkeiten zu beteiligen und sich in den Diskussionen einzubringen, damit das Bewusstsein für ihre 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 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. Kundinnen und Kunden, Raiffeisenkassen,

Geschäftspartnern und Aufsichtsbehörden orientiert. Der Ethikkodex ist außerdem für jeden verpflichtend, der mit der RLB Südtirol in Verbindung steht oder im Namen und für Rechnung 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 wendet die RLB Südtirol auch das Organisationsmodell gemäß GvD 231/2001 (in Folge auch das „Organisationsmodell 231“) an, um die Mitarbeiter/innen sowie andere Personen, die mit der Bank in Verbindung stehen, für eine korrekte und transparente 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 Risikominierungsmaßnahmen, die die Bank zur Vorbeugung der Straftaten laut GvD 231/2001, 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 dafür den Aufsichtsrat als Überwachungsorgan zu bestellen.

Das Überwachungsorgan hat die Aufgabe, kontinuierlich die Angemessenheit, Wirksamkeit, Funktionalität und Einhaltung des Organisationsmodells zu prüfen und übt diese seine 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 Internes Kontrollsystem, mit dessen Hilfe die Bank ihren Stakeholdern das höchstmögliche Maß an Transparenz und Integrität innerhalb der Unternehmensführung gewährleisten will. 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 Risiko-steuerungsprozesses.

Im Geschäftsjahr 2020 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 2020:



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 ihrem 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/innen und in der Gesellschaft beschädigen. 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 Transaktionsmuster zu erkennen und diese unverzüglich an die entsprechenden Aufsichtsbehörden zu melden.

Die RLB Südtirol setzt sich aktiv dafür ein, 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 Risikominierungsmaßnahmen 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 von den Bestimmungen zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung betroffen 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 2020 eine eigene Schulung zur Verhinderung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung abgehalten:

SCHULUNG ZUR VERHINDERUNG DER GELDWÄSCHE UND DER TERRORISMUSFINANZIERUNG:

KATEGORIEN	2020	2019
Mitglieder der Gesellschaftsorgane	0	11
Führungskräfte	0	0
Leitende Angestellte	52	40
Nicht leitende Angestellte	124	86
Insgesamt	176	137

Zusätzlich werden periodisch Schulungen zur strafrechtlichen Haftung im Sinne des GvD 231/2001 veranstaltet, wie letzthin im Geschäftsjahr 2019. Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Schulungen zum Organisationsmodell 231 abgehalten, da dieses nicht aktualisiert werden musste bzw. erst Ende Dezember 2020 überprüft und aktualisiert wurde. Außerdem steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein eigenes internes Dokument zum Organisationsmodell 231 zur Verfügung, welches regelmäßig überprüft und aktualisiert wird. Somit werden alle Mitarbeiter/innen über die Arten von Straftaten, bei welchen die strafrechtliche Haftung der Gesellschaft möglich ist, aufgeklärt und über

die Verhaltensgrundsätze und Risikominierungsmaßnahmen, welche die Bank zur Vorbeugung umsetzt, informiert.

Des Weiteren werden 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

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 bemüht sich die Bank darum, 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 den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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, mit besonderem Augenmerk auf die nachfolgenden Prinzipien:

Integration

dadurch stimmen sich die verschiedenen Akteure des Internen Kontrollsystems ab, auch bezüglich den verwendeten Methoden und Modellen. 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 sowie der Größe der Bank angewandt werden

Wirtschaftlichkeit

daher werden die gesamten Kosten der Kontrollen und die normengerechte Risikoüberwachung angemessen gewichtet

Entwicklung

dadurch werden die Ausrichtung des Internen Kontrollsystems, ihre Wirksamkeit und Effizienz laufend verbessert

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 unabhängigen Organisationseinheiten zugewiesen 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, -modellen und -kennzahlen

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 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:

- » Trägt die Verantwortung für die Funktion der internen Revision
- » 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 den RAF, den Risikosteuerungsprozess, sowie die Mittel und die Methodik zur Bewertung und der 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 wesentlichsten Risiken nichtfinanzieller Natur (Umwelt, Soziales, Risiken bezüglich

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 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 negativen Umweltauswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> » Implementierung eines Systems zur Überwachung des Ressourcenverbrauchs » Regelung zur IT-Sicherheit und Kontinuitätsplanung » Notfallplan » Kreditleitlinie » Berücksichtigung der in der Leitlinie zur Nachhaltigkeit festgelegten Grundsätze

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 (bspw. Weiterbildungen und Workshops im Bereich der Gesundheitsförderung) » Berücksichtigung der in der Leitlinie zur Nachhaltigkeit festgelegten Grundsätze
Soziales – Kunden/innen	<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/der Kunden/in 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 Kundinnen und 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, es nicht zu schaffen, das Verhältnis Qualität und Anschaffungskosten zu optimieren » 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 (Kriterienkatalog für Lieferanten und Dienstleister)
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 Raiffeisen-Grundprinzipien 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



Hier steckt Nachhaltigkeit drin – ein Zeichen für die Nachhaltigkeit

Wie soll ein Kunde erkennen, bei welchen Bank- und Finanzprodukten die Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden? Diese und ähnliche Fragen hat sich die RLB Südtirol gestellt und dabei eine besondere Lösung gefunden: ein Nachhaltigkeitslabel, um alle Produkte und Initiativen zu kennzeichnen, wo Nachhaltigkeit drinsteckt.

Im Zuge der intensiven Umsetzungsarbeiten der verschiedenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die das Nachhaltigkeitskomitee für jedes Geschäftsjahr plant, ist die Idee entstanden, alle ESG-konform intern geprüften Produkte und Initiativen der Bank als solche entsprechend visuell

zu kennzeichnen. Hierfür wurde ein eigenes Piktogramm bzw. Label ausgearbeitet, dessen Form sich an das gewohnte Raiffeisen-Giebelzeichen anlehnt, wobei die drei ESG-Faktoren bzw. Nachhaltigkeitsfaktoren jeweils mit einem Element symbolisiert werden:



das Blatt, welches den Faktor *Environmental* / Umwelt symbolisiert und für die Berücksichtigung von **ökologischen Aspekten** steht;



die beiden überkreuzten Hände, welche den Faktor *Social* / Soziales symbolisieren und für die Berücksichtigung von **sozialen Aspekten** stehen;



der umschließende, aber trotzdem offene Kreis, welcher den Faktor *Governance* / Unternehmensführung symbolisiert und für die Einhaltung einer **verantwortungsvollen Unternehmenstätigkeit und -führung** steht.

durch Nachhaltigkeitskomitee



Das Nachhaltigkeitskomitee prüft, ob neue Bank- sowie Finanzprodukte oder Initiativen der Bank einen oder mehrere ESG-Faktoren berücksichtigen und den Grundsätzen der Nachhaltigkeitsstrategie entsprechen. Beim Vorhandensein dieser Voraussetzungen werden Produkte oder Initiativen mit dem Nachhaltigkeitslabel entsprechend gekennzeichnet. Somit sind die ESG-konformen Produkte der RLB Südtirol für Kunden/innen und Geschäftspartner sofort als solche erkennbar.

Durch die Ausarbeitung des Nachhaltigkeitslabels verleiht die RLB Südtirol den Nachhaltigkeitsthemen eine größere Sichtbarkeit und fördert gleichzeitig die Sensibilität für die ESG-Faktoren und die damit verbundenen Risiken bei ihren Stakeholdern, insbesondere bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern sowie Lieferanten und Dienstleistern.



Sichtbarkeit
verleihen für
NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Sensibilität
fördern für
ESG-FAKTOREN

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 der Bank verbunden sind, versteht sich die RLB Südtirol als Gestalter einer nachhaltigen Unternehmensführung und Wirtschaftsentwicklung. Die RLB Südtirol bringt hier ihre Werte und Kompetenzen bestmöglich zum Einsatz. Erklärtes Ziel ist es, die Nachhaltigkeit im Handeln fest zu verankern und die Nachhaltigkeitswirkung der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu verbessern.

Deshalb sind die international anerkannten Nachhaltigkeitsfaktoren bzw. ESG-Faktoren, *Environmental, Social* und *Governance* (kurz, ESG) die Grundlage des Nachhaltigkeitsverständnisses. Die RLB Südtirol ist überzeugt, dass Nachhaltigkeit sich nicht einzig mit Klimafragen befassen darf, sondern auch andere ökologische und soziale Trends berücksichtigen muss, da diese schwerwiegende Finanzrisiken verursachen können. Die nachfolgende Tabelle zeigt zum besseren Verständnis eine (exemplarische) Darstellung von ESG-Faktoren.



Foto: Alex Filz

ESG-FAKTOREN

Environmental / Umwelt

- » Umwelt- und Klimaschutz
- » Anpassung an den Klimawandel
- » Schutz der Biodiversität
- » Nachhaltige Ressourcennutzung
- » Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Abfallvermeidung und Recycling
- » Verringerung und Vermeidung der Umweltverschmutzung
- » Nachhaltige Landnutzung

Governance / Unternehmensführung

- » *Corporate Governance*
- » Nachhaltigkeitsmanagement durch Verwaltungsrat
- » Steuerehrlichkeit
- » Maßnahmen zur Verhinderung der Korruption
- » Internes Kontrollsystem
- » Ermöglichung von Arbeitnehmerrechten
- » Gewährleistung des Datenschutzes
- » Offenlegung von Informationen
- » Transparenz

Social / Soziales

- » Einhaltung anerkannter arbeitsrechtlicher Standards (z.B. keine Diskriminierung)
- » Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- » Angemessene Entlohnung, faire Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität und Aus- und Weiterbildungschancen
- » Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit
- » Gleiche Anforderungen an Lieferanten und Dienstleistern

Diese ESG-Faktoren stellen sicher, dass in der Unternehmensführung, neben den Ertrags- und Risikozielen, verstärkt auch die gesellschaftliche Verantwortung berücksichtigt wird.

Die RLB Südtirol hat ihr Nachhaltigkeitsverständnis sowie die allgemeinen Grundsätze ihrer Nachhaltigkeitsstrategie in der internen Leitlinie zur Nachhaltigkeit verschriftlicht, die für alle Geschäftsbereiche der Bank gilt. Somit soll gewährleistet werden, dass die Nachhaltigkeitsstrategie Wegweiser bei wichtigen Entscheidungen in der laufenden Unternehmensführung ist und die darin verankerten ESG-Faktoren ausreichend in der Unternehmenstätigkeit berücksichtigt werden.

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 ausgewogenen Nachhaltigkeitsstrategie.

So hat die RLB Südtirol im Austausch mit den Stakeholdern jene Themen identifiziert, welche sie für eine nachhaltige Unternehmensführung als wesentlich erachtet. Aufbauend auf diese Themen wurden entsprechende Zielsetzungen und Handlungsschwerpunkte abgeleitet sowie ein Maßnahmenkatalog erarbeitet.

**gemeinsam
nachhaltig**

verantwortungsvoll

sozial

ökologisch

Die **ZENTRALEN HANDLUNGSSCHWERPUNKTE** der Nachhaltigkeitsstrategie sind in den drei ESG-Faktoren verankert.

(I) GOVERNANCE / UNTERNEHMENSFÜHRUNG – 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, Koordinierung, 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 Selbstständigkeit zu unterstützen und sie optimal mit den notwendigen Dienstleistungen zu versorgen.

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 Verantwortung für die angebotenen Produkte eine zentrale Rolle bei. Auch in der Anlageberatung und als Trägergesellschaft und Finanzverwalter des Raiffeisen Offener Pensionsfonds ist sich die RLB Südtirol ihrer Verantwortung bewusst und ist daher darum bemüht, auch nicht finanzielle Faktoren bei Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen, um so einen langfristigen und nachhaltigen Mehrwert für ihre Kundinnen und Kunden zu schaffen.

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 die soziökonomische Entwicklung der Region.

Ökologische Produktverantwortung übernimmt die RLB Südtirol bei Projektfinanzierungen und Finanzprodukten, indem sie zunehmend die ökologische Verträglichkeit bei der Bewertung berücksichtigt. Die RLB Südtirol erweitert gezielt und kontinuierlich ihre Produktpalette mit nachhaltigen Finanzierungen und Anlageprodukten, wie beispielweise *Sustainable Loans* und *Green Bond*.

Die RLB Südtirol ist ein **fairer Partner** für ihre Kunden/innen und Geschäftspartner. Dies äußert sich in Redlichkeit und Transparenz in den Geschäftsbeziehungen, in einfacher Kommunikation und Berichterstattung, in Datenschutz sowie in Korruptions- und Betrugsvermeidung.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie im Handeln der RLB Südtirol dauerhaft zu verankern, wurde eine eigene Stelle für das ESG-Management im Haus eingerichtet. Diese ist für das Monitoring und das Nachhaltigkeits-Reporting sowie die jährliche Erstellung des Nachhaltigkeits-

berichts verantwortlich und unterstützt die internen Tätigkeiten bezüglich der nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (kurz SFDR – *Sustainable Finance Disclosure Regulation*, EU Verordnung 2019/2088 vom 27.11.2019).

Zudem wurde ein abteilungsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee gebildet, welches sich regelmäßig mit Nachhaltigkeitsfragen beschäftigt, Zielvereinbarungen überprüft sowie Maßnahmen ausarbeitet und Projekte begleitet.

(II) SOCIAL / SOZIALES – WERTSCHÄTZUNG DER MITARBEITER/INNEN

Das Herz der RLB Südtirol sind ihre Mitarbeiter/innen. Die erfahrenen und gut ausgebildeten Mitarbeiter/innen 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 deren 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. Daher hat sich die RLB Südtirol dafür entschieden, das Audit familieundberuf – ein strategisches Managementinstrument für die Entwicklung und Einführung von familienfreundlichen, lebensphasen-bewussten Maßnahmen – im Betrieb einzuführen. Nach erfolgreichem Abschluss der Auditierung hat die Bank am 15.09.2020 die Zertifizierung Audit familieundberuf erhalten.

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 seit 2020 bewusst mit Akzenten zur Professionalisierung der Führungskompetenz in ihrer Tätigkeit unterstützt. Der RLB Südtirol ist jedoch nicht nur die Weiterbildung ihrer Führungskräfte wichtig, sondern sie fördert die Fortbildung aller ihrer Mitarbeiter/innen und somit die Entwicklung deren fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen.

Um die Erreichung der vereinbarten Nachhaltigkeitsziele dauerhaft sicherzustellen, werden 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 unterstreichen. Dementsprechend ist bereits für das Geschäftsjahr 2021 geplant, vorbehaltlich der Zustimmung der Sozialpartner auf Landesebene, die Auszahlung der kollektivvertraglichen Ergebnisprämie aller Mitarbeiter/innen an das Erreichen von ausgewählten Nachhaltigkeitsindikatoren zu knüpfen.



III) ENVIROMENTAL / UMWELT – NACHHALTIGES MANAGEMENT DER UMWELT-AUSWIRKUNGEN



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 Aktionäre, Kunden/innen, Mitarbeiter/innen, Lieferanten und 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 mit diesen einen regelmäßigen Austausch 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).

STAKEHOLDER DER RLB SÜDTIROL

Zu den Stakeholdern der RLB Südtirol zählen in erster Linie die Gesellschafter, die Mitglieder der Gesellschaftsorgane sowie die Mitarbeiter/innen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Interessensgruppen außerhalb der Bank, zu denen

wechselseitige und dauerhafte Beziehungen bestehen. Dazu gehören unter anderem die Kunden/innen, die Lieferanten und Geschäftspartner, die Mitbewerber, die Öffentliche Verwaltung sowie die lokale Bevölkerung.



DIE RLB SÜDTIROL IST MITGLIED DER FOLGENDEN VERBÄNDE UND VEREINIGUNGEN:

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

EINBINDUNG DER STAKEHOLDER

STAKEHOLDER	INSTRUMENTE UND KANÄLE DES DIALOGS
KUNDEN/INNEN	<ul style="list-style-type: none"> » Information über Internetseite der Bank und Mitteilungen » 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, E-Mail-Korrespondenz und Befragungen

3.3.1. Wesentlichkeitsanalyse aus der Sicht der Stakeholder

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

Daher hat die Bank im Geschäftsjahr 2019 zum ersten Mal mit dem Verwaltungsrat, dem Aufsichtsrat sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sogenannte **Wesentlichkeitsanalyse** mittels Workshops und Befragungen durchgeführt und über ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis reflektiert. In der Folge wurde der Themenschwerpunkt „Nachhaltigkeit“ auch in die Mehrjahresplanung 2020–2023 aufgenommen und verankert.

Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, jene Themen und Ziele zu definieren, welche aus Sicht der internen Stakeholder für eine nachhaltige Unternehmensführung wesentlich sind. Die Themen, welche als wesentlich erachtet wurden, und deren potentielle Auswirkungen auf die RLB Südtirol sind in Form einer **Wesentlichkeitsmatrix** dargestellt worden.

Ausgehend von den Ergebnissen der ersten Wesentlichkeitsanalyse, hat die RLB Südtirol im Geschäftsjahr 2020 diese durch eine Befragung ihrer Shareholder bzw. Aktionäre weiterentwickelt. wurde ein eigener Fragebogen erstellt, um jene nicht finanziellen Themen erfassen zu können, denen die Shareholder die größte Gewichtung beimessen und denen somit auch die Bank eine verstärkte Aufmerksamkeit widmen muss. Die Shareholder hatten die Möglichkeit den Fragebogen online und anonym zu beantworten.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Umfrage wurde die bereits 2019 ausgearbeitete Wesentlichkeitsmatrix angepasst und ergänzt. Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt nun die 15 Themen, welche die Aktionäre der RLB Südtirol als bedeutend bewertet haben, im Verhältnis zur Wichtigkeit, die die RLB Südtirol (d.h. die Mitglieder des Verwaltungs- und Aufsichtsrates und die Mitarbeiter/innen) diesen Themen beimisst.

Wesentlichkeitsanalyse

Definition der **THEMEN** und **ZIELE** zur **NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

2019: aus der Sicht der:
- **MITGLIEDER DER GESELLSCHAFTSORGANE**
- **MITARBEITER/INNEN**

2020: aus der Sicht der:
- **AKTIONÄRE**

WESENTLICHKEITSMATRIX AUS SICHT DER STAKEHOLDER



- € Governance / Unternehmensführung – Verantwortungsvolle Bank
- ♥ Wertschätzung der Mitarbeiter/innen
- 🌿 Umweltauswirkungen

Die **ZENTRALEN HANDLUNGSSCHWERPUNKTE** der Nachhaltigkeitsstrategie sind in den drei ESG-Faktoren verankert.

Governance / Unternehmensführung – Verantwortungsvolle Bank

1. Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt
2. Soziale und ökologische Produktverantwortung
3. Customer Satisfaction
4. Privacy und Datenschutz
5. Transparenz und Offenlegung
6. Regionale Wertschöpfung
7. Nachhaltige Gestaltung der Lieferketten



Environmental / Umwelt – Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen

13. Vermeidung und Reduzierung der Umweltauswirkungen
14. Nachhaltige Mobilität
15. Material- und Ressourcenverbrauch



Social / Soziales – Wertschätzung der Mitarbeiter/innen



8. Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung
9. Steigerung der Attraktivität der RLB Südtirol als Arbeitgeber
10. Diversity Management und Chancengleichheit
11. Gesundheit und Arbeitssicherheit
12. Work-Life Balance

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse, so wie in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt, zeigt, dass die Shareholder die Themen **regionale Wertschöpfung, Verantwortung für Gesellschaft, soziale und ökologische Produktverantwortung** und **Customer Satisfaction** priorisiert haben. Die internen Stakeholder – sprich Verwaltungsrat, Aufsichtsrat und Mitarbeiter/innen – erachten die Themenblöcke **verantwortungsvolle Bank** und **Wertschätzung der Mitarbeiter/innen** als wesentlich an.

Aufbauend auf die bei der Umfrage der Shareholder und der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen wurden entsprechende Zielsetzungen und Handlungsschwerpunkte abgeleitet sowie ein Maßnahmenkatalog ausgearbeitet, welcher kurz-, mittel- und längerfristige Maßnahmen in den drei zentralen Handlungsschwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie, die in den ESG-Faktoren verankert sind, vorsieht. Die ausgearbeiteten Maßnahmen sind unterschiedlich umfangreich und

entsprechen den Erwartungen der Stakeholder und stellen einen Mehrwert für die RLB Südtirol dar.

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** ermöglichen 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.

Die Einbindung von möglichst vielen und unterschiedlichen Stakeholdern ist der RLB Südtirol ein besonderes Anliegen,

denn nur gemeinsam kann die nachhaltige Ausrichtung der Gesellschaft sowie der Wirtschaft gelingen. Daher wurden im Geschäftsjahr 2020 neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Mitgliedern der Gesellschaftsorgane zusätzlich die Aktionäre der Bank in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse mit einbezogen.

ABLAUF DER WESENTLICHKEITSANALYSE

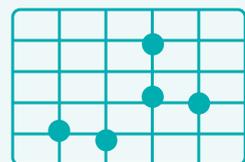
1.



Identifikation 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. Zusätzlich werden auch der Ethikkodex der Bank sowie weitere interne Leitlinien und Regelungen berücksichtigt. Der Themenauswahl liegt die Frage zugrunde, ob diese Themen gegenwärtig und/oder künftig Einfluss auf die Unternehmenstätigkeit haben und ob die RLB Südtirol in der Lage ist, diese direkt oder indirekt zu beeinflussen.

2.



Analyse und Priorisierung

Anschließend werden diese potentiell wesentlichen Themen im Rahmen von **Workshops** und **Befragungen** mit den Stakeholdern (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Geschäftsleitung, Mitarbeiter/innen, Shareholder bzw. Aktionäre, Kunden/innen, 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.

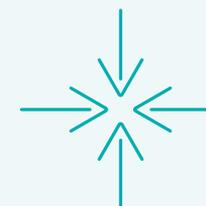
3.



Validierung

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

4.



Implementierung

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

3.3.2. Werte-Cloud aus der Sicht der Mitarbeiter/innen

Um gemeinsam erfolgreich zu sein, braucht es auch ein gemeinsames Werteverständnis bzw. eine gemeinsame Wertebasis. Aufgrund der stetigen Entwicklung der Gegebenheiten ist die RLB Südtirol darum bemüht, regelmäßig eine entsprechende Erhebung unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu machen, um die gemeinsame Wertebasis zu prüfen und wenn notwendig anzupassen.

Dies erfolgte auch 2020 im Zuge eines Workshops zur Nachhaltigkeit, bei dem die Mitarbeiter/innen darüber befragt wurden, welche Werte die RLB Südtirol nach innen und außen verkörpern soll. Das Ergebnis dieser Mitarbeiterbefragung wurde in einer Werte-Cloud dargestellt.

Diese Cloud gibt zum einen Auskunft über die Werte, denen die Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol am meisten Bedeutung beimessen. Zum anderen zeigt sie die nicht finanziellen Themen und Handlungsschwerpunkte auf, welche die RLB Südtirol, aus Sicht ihrer Mitarbeiter/innen, in den Vordergrund stellen sollte.



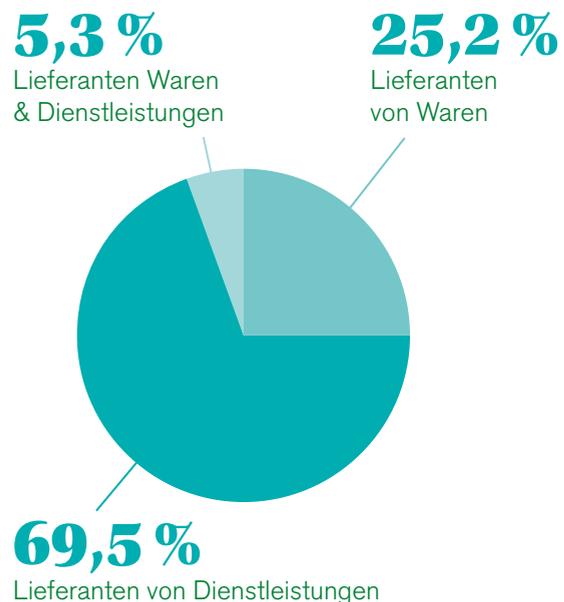
3.3.3. Lieferanten und externe Dienstleister

Die Beziehungen, die die RLB Südtirol mit ihren Lieferanten und Dienstleistern unterhält, beruhen auf Fairness, Transparenz und Gleichbehandlung. Viele dieser Geschäftsbeziehungen beruhen auf einer langjährigen und zufriedenstellenden Zusammenarbeit, bei welcher die Bank besonderen Wert auf beidseitiges Vertrauen und Wertschätzung legt.

Während des Zeitraums der Berichterlegung unterhielt die Bank Geschäftsbeziehungen mit 318 Lieferanten und Dienstleistern mit einem Umsatz von fast Euro 12 Millionen. Die RLB Südtirol legt großen Wert darauf, lokale Lieferanten und Dienstleister auszuwählen, um so auch einen Mehrwert für die lokale Wirtschaft zu leisten. Von den insgesamt 318 Lieferanten und Dienstleistern unterhält die Bank mit 177 lokalen Lieferanten Geschäftsbeziehungen, somit entfallen 57% bzw. Euro 6,02 Millionen auf die lokale Wirtschaft. Weitere 95 Lieferanten haben ihren Hauptsitz in Italien und auf diese entfallen 43% des Umsatzes, was Euro 4,56 Millionen entspricht. Der Anteil an nicht nationalen Lieferanten und Dienstleistern beläuft sich auf 46, auf die insgesamt Euro 1,33 Millionen, also ca. 11% des Gesamtumsatzes, entfallen.

Aus der Überzeugung heraus, dass es nur durch einen gemeinsamen Einsatz möglich sein wird, Gesellschaft und Wirtschaft nachhaltig auszurichten, setzt die RLB Südtirol viel daran, auch ihre Lieferanten und externen Dienstleister für die ESG-Themen zu sensibilisieren.

Dementsprechend hat die RLB Südtirol im abgelaufenen Geschäftsjahr bereits mit den Vorbereitungen begonnen, um



2021 die Sensibilisierungsaktion ihrer Lieferanten und externen Dienstleister anzustoßen. Hierfür wurde ein eigener Kriterienkatalog ausgearbeitet, mit welchem die RLB Südtirol das *Commitment* ihrer Lieferanten und Dienstleistern zur nachhaltigen Geschäftstätigkeit, insbesondere in Bezug auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, erkundet.

In Zukunft wird dieser Kriterienkatalog der RLB Südtirol auch der Auswahl neuer Lieferanten und Dienstleister zugrunde gelegt. Beginnend mit 2021 werden alle neuen Lieferanten und Dienstleister anhand von Umwelt- und Sozialkriterien sowie anhand der Ausrichtung ihrer Unternehmensführung bewertet werden. Dies wird zur Folge haben, dass Anbieter, welche die ESG-Kriterien respektieren und in ihrer Geschäftstätigkeit und Unternehmensführung anwenden, im Hinblick auf eine Zusammenarbeit bevorzugt werden.

3.4. Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Einklang mit den international vorherrschenden Meinungen¹ definiert die RLB Südtirol die Nachhaltigkeitsrisiken als ESG-Risiken, da es sich um Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Environmental/Umwelt, Social/Soziales oder Governance/Unternehmensführung handelt, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation der Bank haben können. Dementsprechend hat die RLB Südtirol die Auswirkungen, Risiken und Chancen ihrer Geschäftstätigkeit in den drei ESG-Faktoren 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 Säule **Governance / Unternehmensführung**, so leistet die RLB Südtirol mit ihrer Geschäftstätigkeit einen bedeutenden Beitrag zur Stabilität und Leistungsfähigkeit der Raiffeisengeldorganisation, 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/innen 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 beim verwalteten Kundenvermögen der gesamten Raiffeisengeldorganisation.

Funktionsfähiges Nachhaltigkeitsmanagement



¹ BaFin – Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Die RLB Südtirol ist sich dabei ihrer großen Verantwortung bewusst.

Hinsichtlich der Säule **Social / Soziales** fühlt sich die RLB Südtirol nicht nur gegenüber ihren Kunden/innen, sondern in besonderer Weise auch gegenüber ihren **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** verpflichtet. Das Verhalten der RLB Südtirol wirkt sich dabei nicht nur auf die Mitarbeiter/innen aus, sondern auch auf deren Familien. Damit einher geht eine direkte Auswirkung auf Sicherheit, Stabilität und Wohlstand 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.

Bei der Säule **Environmental / Umwelt** muss vorausgeschickt werden, dass die Veränderung des Weltklimas weitreichende Folgen hat, die über die Landesgrenzen hinausgehen, und es diesbezüglich keine lokale Begrenzung der Auswirkungen gibt. Aber auch wenn die Auswirkungen der Betriebsökologie der RLB Südtirol auf Umwelt und Wirtschaft eher gering sind, bleiben ein verantwortungsvoller Ressourcenumgang und die Minimierung des CO₂-Fußabdrucks vorrangige Ziele.

Ein positiver Beitrag für die Gesellschaft durch ein gezieltes **Umweltmanagement**

besteht unter anderem darin, einen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen 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.

Die Bank ist darum bemüht, einen ihrem Geschäftsmodell und Risikoprofil entsprechenden Ansatz zu finden, um die Nachhaltigkeitsrisiken angemessen zu berücksichtigen und geeignete Risikominderungsinstrumente zu entwickeln. Hierbei folgt die RLB Südtirol dem Proportionalitätsgrundsatz, wonach beispielsweise für erhebliche Nachhaltigkeitsrisiken auch komplexere Prozesse und Methoden zur Risikominderung vorgesehen werden müssen. Dementsprechend hat sich der Verwaltungsrat der RLB Südtirol mit den möglichen Problemen und Risiken auseinandergesetzt, die sich im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell, dem Risikoprofil sowie der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank ereignen könnten, und entsprechende Lösungsansätze formuliert. Die vom Verwaltungsrat identifizierten Lösungsansätze und Risikominderungsinstrumente sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst dargestellt.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
ENVIRONMENTAL / UMWELT 	<p>Aufgrund politischer, rechtlicher, technologischen und marktbezogenen Änderungen können sich transitorische Risiken für die Kunden der Bank ergeben, welche wiederum Kredit- oder Marktrisiken für die Bank mit sich bringen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Die Bank konkretisiert ihrer Betroffenheit und ihre Ziele bzgl. des Klimaschutzes in ihrer Strategie. » Sensibilisierung der Kunden für klimarelevante Entwicklungen. » Anpassung des internen Regelwerks: Leitlinie zur Nachhaltigkeit; Leitlinie zum Kreditgeschäft; Leitlinie zum Risikomanagement; Mehrjahresplan.
	<p>Aus den physischen Nachhaltigkeitsrisiken (bspw. Erdbeben, Hochwasser, extreme Niederschläge), die aufgrund des Klimawandels immer häufiger und stärker auftreten und negative Folgen (bspw. Unterbrechung von Lieferketten, Schäden an Vermögenswerten, Nutzungseinschränkungen von Immobilien) für Kunden haben, können sich Konsequenzen für die Bank ergeben: Ausfälle von Krediten und Sicherheiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Nachhaltigkeitsrisiken bzw. RSG-Risiken werden in die Risikomanagementbewertungen miteingebaut. » Neubewertung von Kreditobjekten und Sicherheiten. » Anpassung des internen Regelwerks: Leitlinie zum Kreditgeschäft; Leitlinie zum Risikomanagement.
	<p>Eine falsche Dateninterpretation verhindert sinnvolle Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele in der Betriebsökologie und im Umweltmanagement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Durch die Einrichtung einer Stelle für das ESG-Management sowie eines abteilungsübergreifenden Nachhaltigkeitskomitees werden die korrekte Datenerfassung, ein effizientes Prozessmanagement, das laufendes Monitoring sowie eine Erfolgskontrolle der vereinbarten Kennzahlen gewährleistet. Dies ist die Basis für eine dynamische Entwicklung der Zielsetzungen im Umweltmanagement der Bank. » Internes Regelwerk: Leitlinie zur Nachhaltigkeit.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
SOCIAL / SOZIAL 	Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern, die arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht einhalten und keinen angemessenen Arbeitnehmerschutz bieten.	<ul style="list-style-type: none"> » Eigener Kriterienkatalog für Lieferanten und Dienstleister, der bei der Bewertung bestehender Geschäftsbeziehungen und der Auswahl von neuen Lieferanten berücksichtigt wird. » Internes Regelwerk: Leitlinie zur Nachhaltigkeit.
	Der demographische Wandel und die Veränderungen am Arbeitsplatz wirken sich problematisch auf die Suche nach qualifizierten und motivierten Arbeitskräften aus.	<ul style="list-style-type: none"> » Die RLB Südtirol fördert und unterstützt ihre Mitarbeiter/innen mit umfangreichen Sozialleistungen sowie gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, professionelles Diversity-Management. » Internes Regelwerk: Ethikkodex, Vergütungs- und Anreizleitlinie, Regelung Personalverwaltung; Zieldokument des Audit familieundberuf. » Zertifizierungen: Audit familieundberuf
	Der stetig steigende Arbeitsdruck steigert das Risiko von berufsbedingten Krankheiten (z.B. <i>Burnout</i>) für die Mitarbeiter/innen.	<ul style="list-style-type: none"> » 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.
	Arbeitsunfälle und Krankheit am Arbeitsplatz gefährden die Mitarbeiter/innen und wirken sich negativ auf deren Arbeitsmotivation und Zufriedenheit aus.	<ul style="list-style-type: none"> » Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und der Standards zur Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zur Arbeitssicherheit. » Internes Regelwerk: Regelung Personalverwaltung, Leitlinie Rechte und Pflichten des Personals -Disziplinarmaßnahmen.

THEMA	RISIKOBESCHREIBUNG	LÖSUNGSANSATZ
GOVERNANCE / UNTERNEHMENS-FÜHRUNG 	Reputationsrisiko bzw. Imageschaden durch Nicht-Umstellung auf nachhaltiges Wirtschaften und der verfehlten Anpassung des Businessmodels an die normativen und wirtschaftlichen Änderungen.	<ul style="list-style-type: none"> » Anpassung des Businessmodells und der strategischen Leitdokumente der Bank (bspw. Mehrjahresplan) an die auf EU-Ebene entwickelten Taxonomien, Definitionen, Standards, Benchmarks und Indikatoren für nachhaltiges Wirtschaften. » Internes Regelwerk: Leitlinie zur Nachhaltigkeit, Mehrjahresplan.
	Reputationsrisiko aufgrund nicht adäquater Erfüllung der Offenlegungspflichten.	<ul style="list-style-type: none"> » Einhaltung der Offenlegungspflichten auch bzgl. der Nachhaltigkeitsrisiken sowie der klimarelevanten Regulationsregeln, die auf nationaler und EU-Ebene vorgesehen sind.
	Aufgrund politischer und rechtlicher sowie marktbezogener Änderungen können sich transitorische Risiken für die Bank ergeben, wenn das Management Board nicht rechtzeitig die Unternehmenstätigkeit der Bank, diesen Änderungen entsprechend, ausrichtet.	<ul style="list-style-type: none"> » Lenkung eines Teils des Kapitals in nachhaltige Investitionen, zur Förderung der Nachhaltigkeit im Finanzsystem. » Berücksichtigung und Management finanzieller Risiken für die Bank, die sich aus ökologischen und sozialen Problemen ergeben.
	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, möglichst fair zu lösen, um ein Reputationsrisiko gegenüber ihren Stakeholdern zu vermeiden.	<ul style="list-style-type: none"> » Durch die Einbindung der Stakeholder und eine transparente Kommunikation ist es möglich auch zu kontroversen Themen, faire Lösungen zu finden. » Effizientes und kundenorientiertes Beschwerdemanagement. » Internes Regelwerk: Regelung zum Beschwerdemanagement, Ethikkodex, Leitlinie zur Nachhaltigkeit.
	Spannungsfeld Nachhaltigkeit - Wirtschaftlichkeit: die Stakeholder sind mit den (Geschäfts)Ergebnissen nicht zufrieden.	<ul style="list-style-type: none"> » Nachhaltigkeit bedeutet für die RLB Südtirol, langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig ökologisch, sozial und gesellschaftlich verantwortungsvoll zu handeln. » Anpassung internes Regelwerk: Leitlinie zum Kreditgeschäft, Anlageleitlinie, Leitlinie zur Nachhaltigkeit.

4.

Die verantwortungsvolle Bank

Foto: Alex Filiz

„Kunden, die eine nachhaltige Finanzierung suchen, profitieren von unserem Know how und sind bei uns genau richtig.“

GERLINDE STEGER
Geschäftsleitungsmitglied
und Geschäftsbereichsleiterin Kommerz





Foto: Alex Filz

NACHHALTIGE FINANZIERUNGEN UND FINANZPRODUKTE

Heute den Erfolg von morgen sichern

Wir sehen uns derzeit mit zwei großen Krisen konfrontiert, nämlich der Klimakrise und der Coronakrise. Um hier gegenzusteuern, setzt die RLB Südtirol heute auf neue nachhaltige Finanzierungen und Investitionen, damit ihre Kundinnen und Kunden auch morgen erfolgreich sind. Im Geschäftsjahr 2020 wurde so der erste RLB-Green Bond für Kleinanleger ausgegeben, ein Meilenstein für die Bank.

Im Kerngeschäft der Bank steckt ein wirkungsvoller Hebel, um Änderungen voranzubringen. Mit ihren Finanzierungen und Investitionen nimmt die RLB Südtirol nämlich Einfluss auf die lokale Wirtschaftsentwicklung. Dieser verantwortungsvollen

Rolle war sich die RLB Südtirol stets bewusst und will in Zukunft noch stärker ökologisch und sozial nachhaltige Projekte – auch in Zusammenarbeit mit den Raiffeisenkassen – unterstützen.

15 Mio.

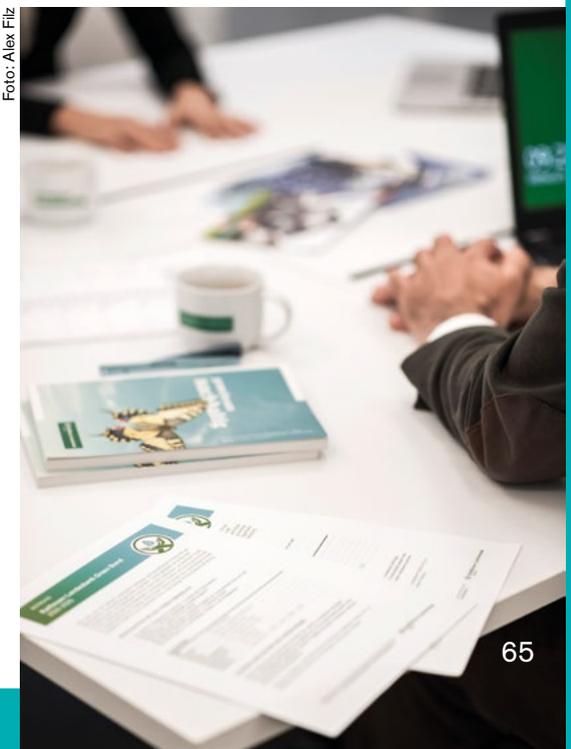
Euro wurden im Jahr 2020 in **GREENBONDS** investiert



Dementsprechend ließ die RLB Südtirol auf Worte Taten folgen, oder besser ein neues Produkt, und gab 2020 als erste Bank in Südtirol einen Green Bond für Kleinanleger herausgegeben.

Mit den durch die Emission des Green Bonds gesammelten Gelder, werden ausschließlich Projekte finanziert, die nachweislich positive Umweltauswirkungen haben. Dazu zählen beispielsweise Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien, der nachhaltigen Landwirtschaft, der energetischen Gebäudesanierung und der nachhaltigen Mobilität.

Foto: Alex Filz



Die RLB Südtirol ist für ihre Kundinnen und Kunden ein verlässlicher Partner und steht ihnen besonders auch in schlechten Zeiten zur Seite. Nur gemeinsam ist es möglich, in komplexen Situationen geeignete Lösungen zu finden. Hierbei lässt die RLB Südtirol die Nachhaltigkeit nicht außer Acht.

So unterstützt und begleitet sie ihre Kunden auf dem Transformationsprozess zu einer nachhaltigen Unternehmertätigkeit.

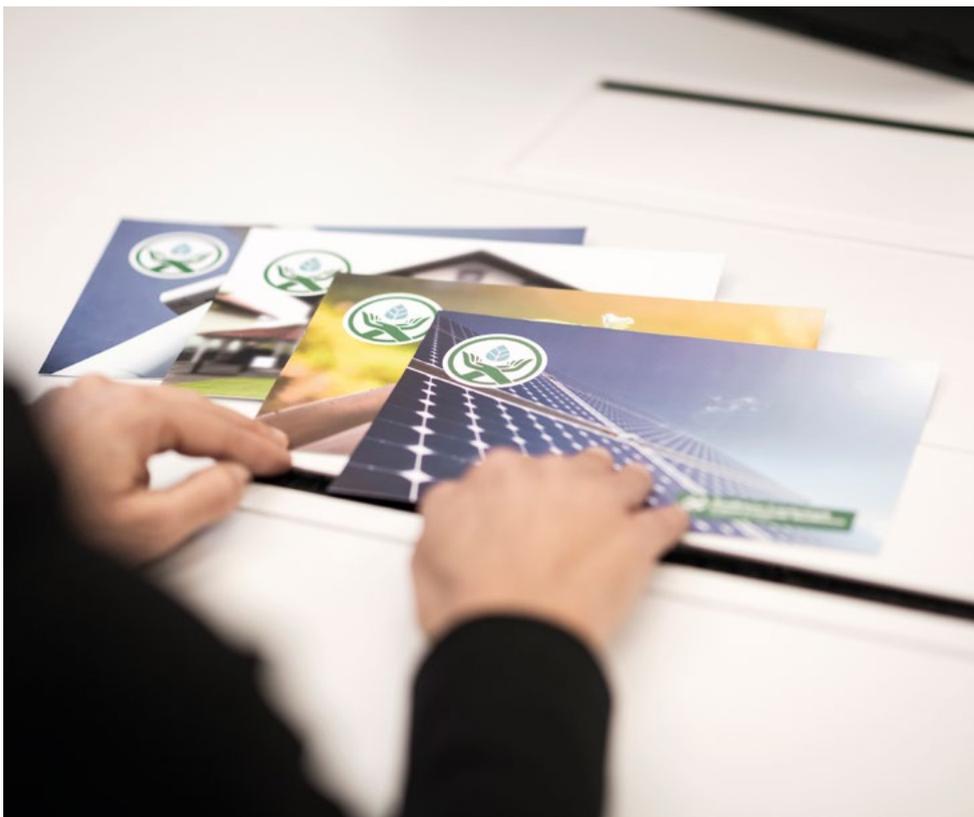


Foto: Alex Filiz

Foto: Alex Filiz

„Wir kennen nur einen Planeten, auf dem es sich zu leben lohnt. Wir wollen helfen diesen zu bewahren.“

MARTIN VON MALFÈR
Support Finanzen



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 Tätigkeit als Bank, denn diese dient als Rahmenbedingung damit gewährleistet werden kann, dass auch andere, soziale

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

Ökonomische Wertschöpfung

Mehrwert

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

Rahmenbedingung

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

Insbesondere in einem Jahr, in welchem die Corona-Pandemie die Lebenssituation so vieler Personen, Familien und Unternehmen deutlich verschlechtert und deren Not erhöht hat, braucht es einen starken und verlässlichen Partner. Die RLB Südtirol ist darum bemüht, solch ein Partner auch in Krisensituationen für ihre Kunden/innen zu sein. Durch die Ausübung ihrer Haupttätigkeiten, sprich der Vergabe von Krediten und Finanzierungen, hat die Bank die Möglichkeit, auch in Krisensituationen einen Beitrag zur Stabilität des lokalen Wirtschaftssystems zu leisten.

Damit ein Kreditinstitut nicht nur einen langfristigen Erfolg erzielt, sondern auch die eigene Überlebensfähigkeit in Notsituationen bewahrt, ist die Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung von grundlegender Bedeutung. Durch das Sicherstellen einer angemessenen Kapitalausstattung wird nämlich die positive Entwicklung einer 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 ein 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.

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 entschlossen, um durch ihren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Konsum den Trend zur Nachhaltigkeit voranzutreiben und diesbezügliche Innovation zu unterstützen.

4.1.1. 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 2020 hat die RLB Südtirol trotz der zahlreichen Herausforderungen, die die Corona-Pandemie mit ihren Auswirkungen auf die lokale und nationale Wirtschaft mit sich brachte, einen Mehrwert in Höhe von Euro 69 Millionen erwirtschaftet, von welchen Euro 43,8 Millionen ausgeschüttet wurden. Dies entspricht 63,43% des Gesamtbetrages. 43,12% des erwirtschafteten Mehrwerts wurden an die

Angestellten bzw. Mitarbeitenden der Bank ausgeschüttet, 22,68% an die Lieferanten und 34,15% an die öffentliche Verwaltung. Einbehalten wurden hingegen 36,57% des im Jahr 2020 erwirtschafteten Mehrwerts, um die Finanzgebarung der Bank zu garantieren und somit für alle Stakeholder eine langfristige und nachhaltige Sicherheit zu schaffen.

Aufgrund der negativen wirtschaftlichen Folgen der Corona Pandemie gab die Nationale Bankenaufsichtsbehörde Banca d'Italia, auf Anraten der Europäischen Zentralbank, im Frühjahr 2020 die Emp-

fehlung heraus, im Geschäftsjahr 2020 keine Dividenden an die Aktionäre auszuschütten. Zweck der Empfehlung ist es, die Gewinne der Bank- und Finanzinstitute zur Stärkung des Eigenkapitals zu verwenden und das Finanzsystem zu stärken, um die Verluste, die aufgrund des gesundheitlichen Notstandes eintreten, aufzufangen und die Wirtschaft weiterhin unterstützen zu können.

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*	31.12.2020*
10. Zinserträge und ähnliche Erträge	52.357	55.008	62.220
20. Zinsaufwendungen und ähnliche Aufwendungen	- 13.145	- 14.068	- 18.503
40. Provisionserträge	24.954	27.313	28.723
50. Provisionsaufwendungen	- 9.813	- 11.785	- 11.921
70. Dividenden und ähnliche Erträge	1.669	1.775	2.080
80. Nettoergebnis aus der Handelstätigkeit	- 2.218	- 2.011	2.270
90. Nettoergebnis aus der Deckungstätigkeit	23	92	- 85
100. Gewinne (Verluste) aus dem Verkauf oder Rückkauf von aktiven Finanzinstrumenten	8.078	6.306	6.208
110. Nettoergebnis der zum Fair Value bewerteten aktiven und passiven Finanzinstrumente mit Auswirkung auf die Gewinn- und Verlustrechnung	- 6.867	7.470	616
130. Nettoergebnis aus Wertminderungen/Wertaufholungen von aktiven Finanzinstrumenten	- 981	- 4.440	- 9.666
140. Gewinne (Verluste) aus Vertragsänderungen ohne Löschungen	-	-	-
200. Sonstige betriebliche Aufwendungen/Erträge	4.173	5.993	7.074
220. (Anteil) Gewinne (Verluste) aus Beteiligungen (realisierte Gewinne und Verluste)	-	-	-
250. Gewinne (Verluste) aus dem Verkauf von Anlagegütern	3	2	4
A) Erwirtschafteter Mehrwert	58.235	71.652	69.013

*Angaben in Tausend Euro

AUSGESCHÜTTETER MEHRWERT	31.12.2018*	31.12.2019*	31.12.2020*
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen (ohne indirekte Steuern, Sponsoring und Beiträge an der Bankrettungs- und Einlagesicherungsfonds)	10.840	10.503	9.928
Ausgeschütteter Mehrwert an Lieferanten	10.840	10.503	9.928
160 a) Personalaufwand	16.725	18.819	18.876
Ausgeschütteter Mehrwert an Mitarbeiter/innen	16.725	18.819	18.876
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	1.675
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen Beiträge an der Bankrettungs- und Einlagesicherungsfonds	3.360	4.975	5.663
270. (Anteil) Steuern auf das Betriebsergebnis aus der laufenden Geschäftstätigkeit	14.354	10.883	7.612
Ausgeschütteter Mehrwert an Staat und lokale Körperschaften	18.899	17.190	14.951
160. b) (Anteil) Verwaltungsaufwendungen Spenden	9	10	22
Ausgeschütteter Mehrwert an die Gemeinschaft	9	10	22
B) Ausgeschütteter Mehrwert	53.673	60.521	43.777

*Angaben in tausend Euro

EINBEHALTENER MEHRWERT	31.12.2018*	31.12.2019*	31.12.2020*
170. Nettorückstellungen für Risiken und Verpflichtungen	- 2.875	- 501	721
180. Nettoergebnis aus Wertberichtigungen/-aufholungen auf Sachanlagen	760	777	821
190. Nettoergebnis aus Wertberichtigungen/-aufholungen auf immaterielle Vermögenswerte	151	157	105
220. Gewinne (Verluste) aus Beteiligungen	775	- 4.240	- 1.449
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	968
Ausbezahlter Gewinn vorhergegangener Geschäftsjahre	- 7.200	- 14.000	–
Einbehaltener Gewinn für zukünftige Gewinnausschüttung	2.000	–	3.938
Gewinnrücklagen und nicht ausgeschüttete Gewinne	17.047	29.302	20.133
C) Einbehaltener Mehrwert	4.562	11.131	25.236

*Angaben in tausend Euro

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

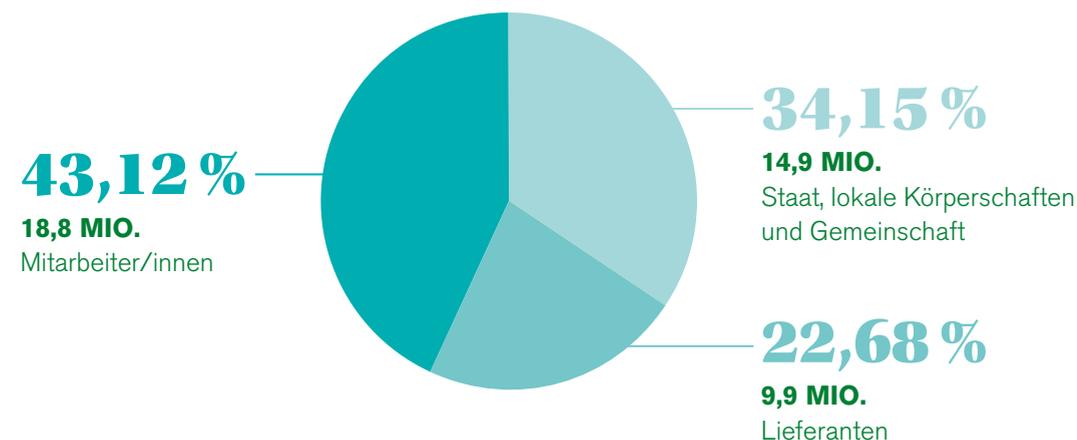
Für die RLB Südtirol gehört die Einhaltung der Steuervorschriften zu ihren obersten Grundsätzen und sie sieht es als ihre ethische und gesellschaftliche Pflicht, mit der Steuerabfuhr ihren Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Hierbei hält die Bank alle regionalen, nationalen und europäischen Vorgaben ein und ist auf äußerste Transparenz bedacht.

VERTEILUNG DES MEHRWERTES 2020

MEHRWERTVERTEILUNG	ANGABEN IN TAUSEND EURO	ANGABEN IN PROZENT
Erwirtschafteter Mehrwert	69.013	100 %
Ausgeschütteter Mehrwert	43.777	63,43 %
Lieferanten	9.928	22,68 %
Mitarbeiter/innen	18.876	43,12 %
Staat, lokale Körperschaften und Gemeinschaft	14.951	34,15 %

69 Mio.

Erwirtschafteter Mehrwert



4.2. Produktverantwortung

Die RLB Südtirol legt besonderen Wert auf die Ausgestaltung der von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen, wobei das Werteverständnis von Raiffeisen nicht außer Acht gelassen wird damit bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kunden/innen 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 Kundinnen und Kunden entsprechend ihren Bedürfnissen und Ansprüchen möglichst umfassend mit den passenden Bank- und Finanzdienstleistungen zu betreuen und dabei auch die Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt mit einzubeziehen. 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 Kundinnen und Kunden stets angemessen über die Risiken aufgeklärt werden.

Die Bank zählt es zu ihrer Verantwortung, ihren Kunden/innen mit geeigneten Produkten und Dienstleistungen in allen Situationen zur Seite zu stehen. Gerade auch in Zeiten der Corona-Pandemie setzt die RLB Südtirol alles daran, schnell und präzise auf die vielen normativen Änderungen zu reagieren, um ihren Kunden/innen bestmögliche Beratung und Lösungen anzubieten. Ein gelungenes Beispiel hierfür bietet das im Zuge des Gesetzesdekrets Nr. 34/2020 umgewandelt in Gesetz Nr. 77/2020, mit wel-

chem der italienische Staat die Wiederbelebung der Wirtschaft favorisieren möchte, indem er für energetische Sanierungsmaßnahmen und Erdbebensicherheit einen Steuerabsetzbetrag von 110% über einen Zeitraum von 5 Jahren vorsieht. Die RLB Südtirol und ihre Mitarbeiter/innen haben alles daran gesetzt, binnen kürzester Zeit den komplexen Rechtskontext zu analysieren, um ihren Kunden/innen ein passendes Produkt und die entsprechende verlässliche und kompetente Beratung anbieten zu können.

Steuerbonus
110%
PRODUKT und BERATUNG
für Kunden/innen

Ein breites Produktangebot, das den Bedürfnissen der verschiedenen Kundenkategorien entspricht sowie innovative Banking-Lösungen bietet, ist heutzutage eine wichtige Voraussetzung für die Kundenzufriedenheit und die Loyalität der Kunden/innen. Deshalb legt die RLB Südtirol ein besonderes Augenmerk auf die Weiterentwicklung ihres Produkt- und Dienstleistungsangebotes. In diesem Sinne wurde im Geschäftsjahr 2019 die Hauptabteilung „Markt & Innovation“ neu eingerichtet, welche sich insbesondere den Themen Digitalisierung, Markt- und Produktanalysen sowie Produktentwicklung widmet. Die RLB Südtirol erachtet es als besonders wichtig, ihre Kundinnen und Kunden – Privat-Banking- sowie

Produkte & Dienstleistungen


Werte
VERTRAUEN
VERLÄSSLICHKEIT
VERANTWORTUNG

Gesellschaft
Wirtschaft
Umwelt

Eigene **ABTEILUNG**


Markt & Innovation

Digitalisierung

Markt- Produktanalysen

Produktentwicklung

Einbeziehung von
ESG-KRITERIEN

E Environment
S Social
G Governance

Integrität
Nachhaltigkeit
Transparenz

Corporate-Banking-Kunden – entsprechend ihren Bedürfnissen möglichst umfassend mit passenden Produkten und Dienstleistungen zu betreuen, wobei auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Die Bank legt auch großes Augenmerk auf Veränderungen des Verhaltens und der Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden, wonach diese zunehmend digitale Angebote verlangen, und setzt dementsprechend ihren strategischen Fokus auf den Ausbau des digitalen Bankgeschäfts. So wurden im Geschäftsjahr 2020, in Zusammenarbeit mit den weiteren Mitgliedern der RGO, die Internet- und Mobile-Banking-Anwendungen den modernsten Ansprüchen und höchsten Sicherheitsstandards entsprechend angepasst und den Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt.



Internet- und Mobile-Banking-Anwendungen

wurden den **MODERNSTEN ANSPRÜCHEN** und **SICHERHEITSSTANDARDS** angepasst

Die stetige Steigerung der Kundenzufriedenheit, gepaart mit der Schaffung eines nachhaltigen Mehrwerts, ist ein besonderer Anspruch, den die RLB Südtirol an sich selbst stellt. In diesem Zusammenhang sieht die Bank die Förderung der Digitalisierung als eine wichtige Maßnahme, um Prozesse zu optimieren und gleichzeitig Ressourcen, wie beispielsweise Papier, einzusparen. Genau dieses Ziel verfolgt die RLB Südtirol mit der Einführung der digital-remote Unterschrift für nicht notarielle Kreditverträge.

Mit den hierfür notwendigen Vorbereitungsarbeiten wurde im Geschäftsjahr 2020 begonnen, um diesen neuen Service 2021 den Kundinnen und Kunden zur Verfügung stellen zu können.

digital-remote Unterschrift

für nicht notarielle **KREDITVERTRÄGE**

Integrität und Nachhaltigkeit gehören zu den Grundwerten der gesamten Raiffeisenorganisation Südtirol und werden daher bei jeglichen Entscheidungen zu neuen Produkten und Dienstleistungen zugrunde gelegt. Aufgrund des genossenschaftlichen Selbstverständnisses hat Nachhaltigkeit schon immer für die RLB Südtirol einen hohen Stellenwert, was sich auch in ihren Wertvorstellungen des respektvollen und verantwortungsbewussten Umganges miteinander zeigt.

Auch die Kundinnen und Kunden und Geschäftspartner 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 ein Kriterium, welches bei strategischen Entscheidungen eine immer stärkere Gewichtung erhält. Daher will die RLB Südtirol in Zukunft, vor allem in den beiden Geschäftsbereichen Finanzen und Kredite sowie in die Beratung, gezielter und bewusster ESG-Kriterien bei den angebotenen Produkten miteinbeziehen.

Die RLB Südtirol ist überzeugt davon, ihre Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass

diese langfristig Bestand haben, Sozial- und Umweltrisiken vermieden und Chancen zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Standards geschaffen werden. Damit folgt die RLB Südtirol den Initiativen der Europäischen Union, welche der Auffassung ist, dass der Finanzsektor insgesamt nachhaltiger werden muss. Von besonderer Bedeutung ist die EU-Verordnung 2019/2088 (s.g. *Sustainable Finance Disclosure Regulation*) über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor, die ab dem 10.03.2021

gilt, mit der harmonisierte Vorschriften für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater über Transparenz bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und der Berücksichtigung nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen in ihren Prozessen und bei der Bereitstellung von Informationen über die Nachhaltigkeit von Finanzprodukten festgelegt werden. Dementsprechend hat die RLB Südtirol im Geschäftsjahr 2020 intensiv daran gearbeitet, die internen Prozesse aus Sicht der neuen europäischen Verordnungen zu beleuchten, um mit deren Anpassung zu beginnen.

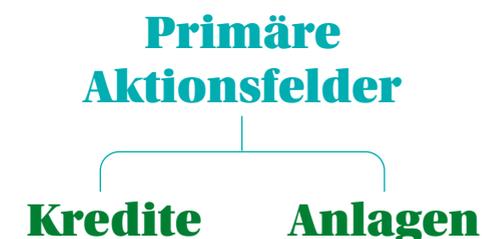
4.2.1. Verantwortung im Kerngeschäft

Die RLB Südtirol betreut ca. 13.100 Privatkunden bzw. Private-Banking-Kunden und ca. 4.100 Firmenkunden bzw. Corporate-Banking-Kunden (einschließlich kleine und mittelgroße Unternehmen, kurz KMU, lokale Großunternehmen und Gebietskörperschaften). Sowohl im Privatkunden- als auch im Firmenkundenbereich zählen Regionalität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zu den Grundsätzen der RLB Südtirol. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten kommt diesen Grundsätzen eine besondere Bedeutung zu, denn mit diesen schafft die Bank Sicherheit und Vertrauen – die wichtigsten Kriterien bei der Wahl einer Bank.

Dementsprechend gehören Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung in Bezug auf Gesellschaft, lokale Wirtschaft und Umwelt zu den Grundsätzen der RLB Südtirol. Insbesondere in den letzten Geschäftsjahren lässt sich ein beständiger Trend erkennen, wonach die Bedürfnisse

der Kunden/innen diesbezüglich deckungsgleich mit dem Werteverständnis der Bank sind: Es zeichnet sich ein wachsendes Kundeninteresse für nachhaltig ausgestaltete Produkte und Dienstleistungen ab.

Im Kerngeschäft liegt bekanntlich der wirkungsvollste Hebel, damit etwas voran gebracht 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 setzt sich intensiv mit den Entwicklungen auf EU-Ebene zur *Sustainable Finance* auseinander, auch unter Berücksichtigung u.a. des *Green Deal* der Europäischen Kommission und der Taxonomie-Verordnung 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates. Die Bank ist von der strategischen und hohen Bedeutung dieser Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit überzeugt und setzt dementsprechend Maßnahmen, um auch ihre Finanztätigkeit nachhaltig auszurichten. Dies zeigt sich insbesondere durch die erste Emission eines Green Bonds für Kleinanleger seitens der RLB Südtirol. Hierbei hat sich die RLB Südtirol an den international anerkannten Green Bond Principles der ICMA (*International Capital Market Association*) orientiert und entsprechend ein eigenes *Framework* bzw. eine eigene Regelung zur Emission

von ESG-konformen Anleihen erarbeitet. Diese Regelung wurde seitens einer externen Revisionsgesellschaft geprüft, welche mittels des Erlasses einer *Second Party Opinion* die Konformität der Regelung bezüglich der internationalen Standards (den *Green Bond Principles*, *Social Bond Principles* und *Sustainability Bond Guidelines*) bestätigt hat.

Die Emission des *Green Bonds* wurde im November 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die „grüne“ Anleihe hat ein Volumen von 15 Millionen Euro und eine Laufzeit von fünf Jahren. Mit diesem ersten *Green Bond* fördert die Bank die nachhaltige Kreditvergabe in Südtirol und unterstützt eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung, da mit dem Emissionserlös ausschließlich Projekte mit messbar positiven Auswirkungen auf die Umwelt finanziert werden.



Foto: Alex Filz

Gemäß der internen Regelung zur Emission von ESG-konformen Anleihen können somit „grüne“ Projekte (re-)finanziert werden, die in folgende Kategorien fallen:

- » Projekte zur CO₂-Reduzierung, insbesondere in den Bereichen erneuerbare Energien, Energieeffizienz, umweltverträgliche Bewirtschaftung von Ressourcen und Landnutzung, Biodiversität, nachhaltige Mobilität, energetische Sanierung, umweltfreundliche Gebäude.
- » Projekte zur Förderung der Kreislaufwirtschaft, insbesondere in den Bereichen der innovativen Technologien zur Entwicklung von kreisförmigen Geschäftsmodellen, Recycling, effiziente Ressourcennutzung.

1. RLB Green Bond

mit einem Volumen von **15 MIO.** Euro zur **FÖRDERUNG** der **NACHHALTIGEN KREDITVERGABE** in **SÜDTIROL**

Die besonders große Nachfrage nach dem *Green Bond* der RLB Südtirol zeigt, dass das Interesse an grünen Investmentmöglichkeiten stetig wächst. Daher plant die Bank, auch in den nächsten Jahren nachhaltige Anleihen – *Green*, *Social* oder *Sustainability Bonds* – zu emittieren.

Die RLB Südtirol fungiert in ihrer Rolle als Unterstützungsinstitut für die Raiffeisenkassen im Bereich der Wertpapierdienstleistungen als Emittent oder Vermittler

von Anlageprodukten, welche den eigenen Kleinanlegern, den Kunden/innen 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/innen und den Kunden/innen 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/innen auf ein einziges und einheitliches EDV-System in Bezug auf:

- a) die Profilierung der Kunden/innen nach Kenntnisstand, Erfahrung, Nachhaltigkeit und Risikotoleranz
- b) die Auswertung der Ziele und Bedürfnisse, die die Kunden/innen 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/innen der Raiffeisenkassen und 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 Anlageberaterinnen und Anlageberatern in der RGO die aktuellsten Themen präsentieren können. Somit können die Fondsgesellschaften, mit denen die RLB Südtirol zusammenarbeitet, aktiv die Kundenberater/innen der RLB Südtirol und der Raiffeisenkassen für neue Themen wie etwa ESG sensibilisieren

All dies hat zu einem Anlagevolumen in den Kundenportfolios der RLB Südtirol (Kleinanleger und geeignete Gegenparteien) von mehr als 4,8 Mrd. Euro zum 31.12.2020 geführt.

Die RLB Südtirol hat sich im Laufe des Geschäftsjahres 2020 im Zuge der Umset-

zung der EU Verordnung 2019/2088 (*Sustainable Finance Disclosure Regulation, kurz SFDR*) und EU Taxonomie-Verordnung vermehrt mit der Neuzeichnung des Anlageprozesses beschäftigt.

Die RLB Südtirol tritt im Sinne der MIFID II als Konzepteur und als Vertreter von

Anlageprodukten auf. Als Konzepteur hat sich die RLB Südtirol 2020, mit der Emission eines Green Bonds für Kleinanleger im Ausmaß von Euro 15 Millionen, erstmals ein Rahmenwerk zur Begebung von nachhaltigen Anleihen gegeben. Als Vertreter unterhält die RLB Südtirol gleichzeitig Vertriebsabkommen mit verschiedenen OGAW-Managern und Banken. Mit diesen wird immer wieder das Bedürfnis des Marktes nach nachhaltigen Produkten erhoben, um das Angebot für die Kunden/innen der RLB Südtirol sowie der Raiffeisenkassen mit solchen Produkten zu erweitern. Das entsprechende Angebot wurde bereits 2020 von 38 auf 66 Fonds erweitert. Dies entspricht 15% aller Fonds im Angebot zum 31.12.2020. Nicht dazugerechnet werden jene Fonds, die nach nachhaltigen Kriterien verwaltet werden, aber nicht als nachhaltige oder ESG konforme Fonds ausgewiesen sind. Außerdem hatte die Bank im Geschäftsjahr 2020 erstmals zwei Zertifikate auf nachhaltige Aktienindizes von europäischen Konzepturen im Vertriebsangebot.

Die Anzahl der über die RLB Südtirol zum Vertrieb zugelassenen, im weitesten Sinne nachhaltigen Investmentfonds sind zum 31.12.2020 auf 66 angestiegen. Das sind 28 Fonds mehr als im Vorjahr und immerhin 15% aller Fonds im Angebot. Von den Konzepturen, mit denen die Bank zusammenarbeitet, haben sich bereits alle auf Nachhaltigkeitskonzepte in der Anlagepolitik geeinigt.

Im Sinne der EU-Verordnung SFDR agiert die RLB Südtirol sei es als Finanzmarktteilnehmer wie auch als Anlageberater: Aufgrund der Verwaltung des Raiffeisen Offenen Pensionsfonds sowie wegen der Ende 2020 abgeschlossenen Übernahme der Portfolioverwaltungen einer Drittbank gilt die RLB Südtirol als

Finanzmarktteilnehmer. Hier gilt anzumerken, dass eine dieser übernommenen Portfolioverwaltungslinien bereits nach Nachhaltigkeitskriterien verwaltet wird, um dadurch die Nachhaltigkeitsrisiken für die Kunden/innen und Anleger/innen zu verringern.

Die Rolle des Anlageberaters bedingt im Umkehrschluss, dass die RLB Südtirol die Möglichkeit wahrnimmt, den Anlageprozess nach den internen Zielsetzungen zu mehr Nachhaltigkeit umzugestalten.

DIE BANK HAT IM JAHR 2020 BEGONNEN, IM EINKLANG MIT DEN ZUGEHÖRIGEN EUROPÄISCHEN NORMEN,

- » den Fragebereich für die Erfassung der Bedürfnisse zur Nachhaltigkeit im MIFID relevanten Fragebogen konkret umzugestalten
- » die Kennung der Produkte im Produktkatalog nach Nachhaltigkeitskriterien zu verbessern, um dadurch auch die Übereinstimmung mit den Kundenbedürfnissen besser zu steuern
- » die Priorisierung von nachhaltigen Produkten im Beratungsprozess zu fördern und somit auch ihre Kunden/innen für diese Produkte zu sensibilisieren
- » die Kundenberater/innen noch gezielter hin zu mehr Nachhaltigkeit in deren Beratungsprozess zu schulen

Die Umsetzung der spezifischen Projekte wurde aufgrund der Corona-Pandemie und der mit einhergehenden Krisensituation, auf das Geschäftsjahr 2021 verschoben.

4,8 Mrd.

Euro **ANLAGENVOLUMEN** zum 31.12.2020

15%

davon sind **NACHHALTIGE INVESTMENTFONDS**

66

NACHHALTIGE INVESTMENTFONDS
zum 31.12.2020

+28

FONDS gegenüber
dem Geschäftsjahr 2019

76 Mio.

Euro waren es im Geschäftsjahr **2019**

+97%

150 Mio.

Euro wurden im Geschäftsjahr **2020** in
NACHHALTIGE INVESTMENTFONDS investiert

Der RLB Südtirol ist es ein besonderes Anliegen, die nachhaltigen Investments weiterhin zu forcieren. Da aber die Bank selbst, aufgrund ihres Geschäftsmodells, größtenteils geeignete Gegenparteien bedient und sich vor allem als Dienstleister für die Raiffeisenkassen definiert, ist auch der Fondsvertrieb bzw. der Vertrieb von anderen Finanzinstrumenten auf diese ausgerichtet. Der Vertrieb von nachhaltigen Investmentfonds im weitesten Sinne (mangels noch unklarer normativer Definitionen sind die Kriterien zur Einstufung noch nicht einheitlich) hat bei allen Raiffeisenkassen der RGO im Geschäftsjahr 2020 stark zugenommen. So ist der Bestand an nachhaltigen Investmentfonds in den Portfolien der Kleinanleger zum 31.12.2020 bereits auf Euro 150.794.219 Millionen angestiegen, während dieser im Vorjahr noch bei Euro 76.329.919 Millionen lag. Dies ist ein Plus von 97,6%. Allein der Raiffeisen Fonds Nachhaltigkeits-MIX machte als Standard-Anlage am 31.12.2020 beinahe 42,5% des gesamten Fondsbestandes in den Portfolios der Kunden/innen aus. Die Emission eines Green Bonds im Ausmaß von Euro 15 Millionen, der an Kleinanleger gerichtet war, hat das Volumen an nachhaltigen Produkten in den Portfolien der Kunden/innen ebenfalls ansteigen lassen. Da die RLB Südtirol derzeit

börsennotierte Finanzinstrumente (z.B. Zertifikate, ETFs etc.) noch nicht nach Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Kriterien einstufen kann, da die entsprechenden Zielmarktinformationen der Emittenten diesbezüglich noch unvollständig sind, gibt der Hinweis auf den Bestand nachhaltiger bzw. ESG-konformer Investmentfonds und den Green Bond der RLB Südtirol nur ein unvollständiges Bild zum effektiven Bestand von nachhaltigen Produkten in den Portfolien der Kunden/innen und Anleger/innen.

Ende des Geschäftsjahres 2020 hat die RLB Südtirol mit der Übernahme einer nach Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Portfolioverwaltungslinie ihr Produktangebot an nachhaltigen Anlageformen erweitert: zum 31.12.2020 belief sich das Investitionsvolumen dieser Linie auf Euro 1,3 Millionen.

895 Mio.

Euro an **VERWALTETEM VERMÖGEN**



+14%

ZUWACHS im Vergleich zum Vorjahr

Die RLB Südtirol ist die Trägergesellschaft des Raiffeisen Offener Pensionsfonds. Im Vordergrund der Tätigkeit des Raiffeisen Offener Pensionsfonds steht der Nutzen seiner Mitglieder: Das verwaltete Vermögen wird in qualitativ hochwertige Anlagen

investiert, um ein Wachstum des Vermögens des Beitragszahlers zu erzielen und damit seine Zusatzrente zu steigern.

Der Raiffeisen Offener Pensionsfonds verwaltet über seine Vermögensverwalter

Amundi SGR SpA und Alpenbank AG ein Vermögen von rund Euro 895 Millionen. Das verwaltete Vermögen des Raiffeisen Offener Pensionsfonds ist im Jahr 2020, im Vergleich zum Vorjahr, mit einem Zuwachs von mehr als 14%, um Euro 111 Millionen angestiegen. 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.

Im Anlageprozess selbst werden für einen Großteil des Vermögens des Raiffeisen Offener Pensionsfonds bereits vom beauftragten Vermögensverwalter ESG Kriterien berücksichtigt.

Die EU Verordnung 2019/2088 führt mit 10. März 2021 für alle Finanzteilnehmer, u. a. auch für die Pensionsfonds, harmonisierte Vorschriften zur Offenlegung 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 berücksichtigt im Investitionsprozess ESG-Risiken und hat 2020 damit begonnen, eine eigene ESG-Politik für die Anlagepolitik zu definieren, welche drei Ebenen umfasst:

- 1) ANWENDUNG VON AUSSCHLUSSKRITERIEN:** Unternehmen, welche bestimmte ESG-Richtlinien, internationale Konventionen, international anerkannte Rahmenwerke und nationale Vorschriften nicht einhalten, werden im Investitionsprozess nicht berücksichtigt
- 2) BEST-IN-CLASS-LISTEN:** Unternehmen mit den besten Vorgehensweisen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance werden nach allgemeinen und spezifischen Kriterien identifiziert und einem ESG-Rating zugeordnet. Nur Unternehmen mit einem bestimmten Rating werden im Investitionsprozess mitberücksichtigt
- 3) ENGAGEMENT:** Über Stimmrechtsausübung, den Dialog mit der Unternehmensleitung, Branchenvertretungen, Investoren oder Partner wird auf Investierte Unternehmen Einflussnahme ausgeübt, um die Nachhaltigkeitsfaktoren zu verbessern

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 Kundinnen und Kunden einen großen Wert bei und bemüht sich, soziale wie auch ökologische Aspekte bei Finanzierungen angemessen zu berücksichtigen.

Die RLB Südtirol wird in Zukunft auch verstärkt ökologische und soziale Aspekte bei der Vergabe und Bewertung von Finanzierungen berücksichtigen und entsprechende Anreize für ihre Kundinnen und Kunden setzen. Hierfür hat es sich die Bank außerdem zum Ziel gesetzt, ihre Produktpalette in den nächsten Jahren mit nachhaltigen Finanzierungen (bspw. *Sustainable Loans*) zu erweitern.

Als nachhaltig bezeichnet die RLB Südtirol Finanzierungen, die langfristig positive Auswirkungen auf Umwelt und Klima oder/und auf gesellschaftliche und soziale Aspekte haben. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Finanzinstitut versucht die RLB Südtirol, vermehrt mit der Vergabe von Krediten und Finanzierungen nachhaltige Entwicklungsziele zu unterstützen, um so dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum zu fördern.

Die RLB Südtirol hat sich insbesondere dem Sektor der erneuerbaren Energien – Photovoltaik, Biomasse, Biogas, Windkraft und Wasserkraft – verschrieben. Zum 31.12.2020 haben sich die Kredite (inklusive Leasing) im Sektor der erneuerbaren Energien auf Euro 218.339.122,75 belaufen und betragen somit 13,09% des gesamten Kreditvolumens.

Im Bereich der verantwortungsvollen Kreditvergabe zeigt sich das besondere *Engagement* der Bank, kleine und mittelgroße Unternehmen sowie auch Privathaushalte zu unterstützen, indem passende Kreditinstrumente angeboten werden, wie beispielsweise:

EIB-Finanzierungen:

durch den Vertrag zwischen der RLB Südtirol und der Europäischen Investitionsbank (EIB) ist es möglich, Darlehen und Leasingfinanzierungen für klein und mittelgroße Unternehmen zu besonders günstigen Konditionen anzubieten.

Nuova Sabatini-Förderungen:

eine staatliche Förderung für kleine und mittelgroße Unternehmen, in Form eines Zinsbeitrags.



Die RLB Südtirol konnte in den vergangenen Geschäftsjahren zahlreiche Kredite und Finanzierungen mit ökologischen und/oder sozialen Aspekten vergeben.

Auch auf internationaler Ebene unterstützt die RLB Südtirol, gemeinsam mit mehreren Raiffeisenkassen, seit Jahren ein landwirtschaftliches Mikrofinanzierungsprojekt des Kreditgenossenschaftswesens in Ecuador, der *Cooperativa De Ahorro Y Credito Desarrollo*. Ziel dieses Projektes ist es, die Ärmsten zu unterstützen und die solidarische Entwicklung der Bevölkerung in Ecuador zu fördern. Hierbei handelt es sich um ein Projekt internationaler Zusammenarbeit zur Bekämpfung der Armut in Entwicklungsländern.

4.3. 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 (kurz, DSGVO) Nr. 679/2016 den Datenschutz auf europäischer Ebene erstmals gesamt einheitlich geregelt.

Die RLB Südtirol sieht den umfassenden Schutz aller ihr übermittelten oder zugänglich gemachten Daten, von Kunden/innen wie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als integralen Bestandteil ihrer geschäftlichen Tätigkeit und misst diesem sehr hohe Bedeutung bei. 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 über die zwingenden gesetzlichen Anforderungen hinaus auch die entsprechenden interne 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 „Verhältnismäßigkeitsprinzip“.

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 die 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 unrechtmäßige 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 weitergebildet.

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 2020 keine Beschwerdefälle in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von personenbezogenen Daten der RLB Südtirol eingegangen. Des Weiteren sind seitens der Aufsichtsbehörden keine Beanstandungen bezüglich der Einhaltung der Bestimmungen im Bereich des Datenschutzes gegen die Bank erhoben worden.

GESCHÄFTSJAHR 2020:



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



BEANSTANDUNGEN seitens der **AUFSICHTSBEHÖRDE**

4.4. 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/innen 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/innen 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/innen zum Selbstverständnis des Bankgeschäfts der RLB Südtirol.

Trotz dieser Bestrebungen kann es dennoch vorkommen, dass die Erwartungen der Kunden/innen nicht erfüllt werden bzw. diese mit der Leistung der Bank

unzufrieden sind. Kritik und Beschwerden seitens der Kunden/innen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Intranet zugänglich ist. Des Weiteren wurde im Geschäftsjahr eine hausinterne Schulung zu den wichtigsten normativen Neuerungen



**Achtsamkeit
Wertschätzung**

DES KUNDEN



**Kritik
Beschwerden**

=

Chance

Produkte und Prozesse zu **VERBESSERN**



Ermittlung der Kundenzufriedenheit

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/der Kunden/in mit der Bank stabilisiert wird. Dank dieses effizienten Beschwerdemanagements ist im Geschäftsjahr 2020 nur eine Beschwerde bei der RLB Südtirol eingelangt, welche auch innerhalb desselben Geschäftsjahres abgeschlossen wurde.

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 unzufriedene/n Kunden/in tatsächlich 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/innen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll außerdem ermöglichen, die Produkt- und Dienstleistungserfahrungen aus der Sicht der Kunden/innen zu verstehen, kritische Punkte zu identifizieren und Ideen zur Verbesserung des Gesamtprozesses zu entwickeln.

Auch das direkte Kundenfeedback – jenes seitens der Private-Banking-Kunden sowie jenes seitens der Corporate-Banking-Kunden – ist ein wichtiger Indikator für die RLB Südtirol, um die Kundenzufriedenheit zu messen sowie um Maßnahmen zu ergreifen, die die Betreuungsqualität verbessern und für die Kundinnen und Kunden einen Mehrwert schaffen. Gerade etwaige Unmutsäußerungen bieten eine Möglichkeit, durch deren gute Bearbeitung den/die Kunden/in an die Bank zu binden. Diese Einstellung wird von allen Mitarbeitern/innen, 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 darum ist sie stets darum bemüht, ihren Kunden/innen das Gefühl zu geben, dass sie mit ihren Anliegen und Problem ernst genommen werden und ihre Bank sich dafür einsetzt, individuelle und rasche Lösungen für sie zu finden.

GESCHÄFTSJAHR 2020:

1

BESCHWERDE, welche auch innerhalb desselben Geschäftsjahres abgeschlossen wurden

5.

Wertschätzung der Mitarbeiter/innen



Foto: Alex Filiz

„Durch die gewonnene Flexibilität kann ich die Entwicklung meines Sohnes viel intensiver miterleben.“

STEFAN UNTERKOFER
Zahlungsverkehr

FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Flexibilität ist Trumpf

Wodurch zeichnet sich ein familienfreundlicher Betrieb eigentlich aus? Das Ergebnis der Mitarbeiterworkshops in der Bank ist eindeutig: Flexibilität. Mit flexibleren Arbeitszeiten und flexiblem Arbeitsort schaffen es die Mitarbeiter/innen leichter, auf die wechselnden Anforderungen in Familie und Beruf zu reagieren. Besonders in Zeiten von Corona, wo man täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert ist.



Foto: Alex Filz

Stefan ist ein dynamischer und kompetenter Mitarbeiter, der schon seit zehn Jahren wertvolle Arbeit für die Bank leistet. Nun ist Stefan Vater geworden und möchte Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Dazu sind vor allem ein familienfreundlicher Arbeitgeber sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen notwendig.

Im März 2020 hat Stefan wie viele andere Mitarbeiter/innen aufgrund der Corona-Pandemie sozusagen über Nacht sein Büro geräumt und ist ins Homeoffice gewechselt. Seither profitiert er von diesem neuen Arbeitsmodell. Durch den Wegfall der langen Pendelzeiten hat er Zeit gewonnen. Zeit, die er nun mit seiner Familie verbringt.

Die RLB Südtirol setzt auf Familienfreundlichkeit und hat im Geschäftsjahr die Zertifizierung „Audit familieundberuf“ erhalten. Denn Familienfreundlichkeit ist nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung. Familienfreundlichkeit rechnet sich: Die Bank bindet damit ihre qualifizierten Mitarbeiter/innen an sich und erleichtert ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Das eröffnet Vorteile beim Wettbewerb um die besten Köpfe - gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.


-1.400 kg

CO₂ durch **STEFAN** in **HOMEOFFICE**

Der digitale Quantensprung, der im letzten Geschäftsjahr von der Bank gemacht wurde, ermöglicht es Stefan zudem, effizient zu arbeiten und trotz der räumlichen Trennung einfach mit seinen Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren. Ein erfolgreiches Arbeitsmodell, das Stefan auch nach Bewältigung der Pandemie – zumindest für einige Tage in der Woche – beibehalten möchte.



Foto: Alex Filz



Foto: Alex Filz

5.1. Strategische Ausrichtung

Auch im Personalwesen war das Geschäftsjahr 2020 von der Corona-Pandemie und von zahlreichen Maßnahmen zur Eindämmung derselben gekennzeichnet. Dies hat nicht nur den Alltag, sondern auch das Arbeitsumfeld stark verändert. Und trotzdem, nicht jede aufgezwungene Veränderung war schlecht. In der Arbeitswelt führte die Corona-Pandemie zu einem nie dagewesenen Feldversuch. Durch den plötzlichen und unerwarteten Lock-down im März 2020 räumten etwa 40 der Führungskräfte und Mitarbeiter im Eiltempo ihre Büros und wurden in eine neue Arbeitswelt katapultiert. Nach einem Jahr Testphase zieht die RLB Südtirol eine positive Bilanz. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter sind überwiegend mit dem Homeoffice-Arbeitsmodell zufrieden und möchten dieses auch nach Bewältigung der Pandemie beibehalten. Daneben hat die Bank festgestellt, dass neue Arbeitsmodelle auch neue Führungskonzepte brauchen und Digitalisierung sowie die Innovationsfähigkeit der Bank stärken.

5.1.1. Wertschätzung

Die Mitarbeiter/innen sind ein zentraler Baustein in der Nachhaltigkeitsstrategie der RLB Südtirol. Die Bank ist überzeugt, dass der Erfolg des Betriebs maßgeblich von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt. Für die RLB Südtirol ist es also wichtig, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen für die Bank zu gewinnen und in der Bank zu halten.

Die Bank bemüht sich daher um ein innovatives, familienfreundliches, wachstums-

Ein weiterer Meilenstein im Geschäftsjahr 2020 war das Audit familieundberuf. Mit der Zertifizierung Audit familieundberuf, welche die RLB am 15.09.2020 erhalten hat, wurden familienfreundliche und lebensphasen-bewusste Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen entwickelt und in der Bank eingeführt und so ein Zeichen für mehr Chancengleichheit gesetzt.



Mitarbeiter/Innen waren durch den unerwarteten **LOCK-DOWN** plötzlich im **HOMEOFFICE**

zukunftsfähiges Arbeitsmodell

orientiertes und anspruchsvolles Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Funktionen und Generationen sich wohl fühlen und ihr Potenzial entwickeln können.

Um dies zu erreichen, setzt die Bank auf Transparenz und auf den Dialog mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Geschäftsjahr 2020 wurden drei Mitarbeiter/innenbefragungen zu den Themen Homeoffice, Mitarbeitermobilität sowie

zum Werteverständnis der Mitarbeiter/innen durchgeführt. Zusätzlich wurden im Rahmen des Audit familieundberuf und des Nachhaltigkeitsprojekts vier Workshops mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veranstaltet. Aufbauend auf den Ergebnissen wurden Maßnahmen definiert und laufend umgesetzt.

Daneben wurde der Newsletter „Neues aus der RLB“ ins Leben gerufen, mit welchen die Mitarbeiter/innen zweimonatlich in einem ansprechenden Format über Aktuelles und Neuerungen in der Bank informiert werden. Außerdem informiert die Geschäftsleitung die Mitarbeiter/innen über die strategischen Ziele und beschlossenen Maßnahmen bei betriebsinternen Veranstaltungen.

Die RLB Südtirol verbindet eine Kultur der Verantwortung mit einer Leistungskultur.

Die Führungsgrundsätze in der RLB Südtirol orientieren sich an diesen Werten. Diese lenken die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, die Führungskräfte und leitenden Angestellten in ihrem Handeln und Verhalten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das stets von gegenseitiger Wertschätzung getragen ist. Im Jahr 2020 hat die Bank ein Programm zur Professionalisierung der Führung gestartet, mit dem Ziel, die einheitliche Perspektive für Führung zu vertiefen und jungen Führungskräften die wesentlichen Aufgaben und Werkzeuge des Leaderships (Sitzungsmanagement, Führungskommunikation, Ergebnisverantwortung) zu vermitteln. Der Einsatz von strukturierten und dokumentierten Mitarbeitergesprächen wurde dabei in Angriff genommen und wird beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021 umgesetzt.

Newsletter

NEUES AUS DER RLB für Mitarbeiter/Innen



WORKSHOPS im Rahmen des **AUDIT familieundberuf** und des **NACHHALTIGKEITSPROJEKTS**



BEFRAGUNGEN der Mitarbeiter/Innen zu den Themen **HOMEOFFICE**, **MOBILITÄT** und **WERTEVERSTÄNDNIS**

5.1.2. Diversity Management und Chancengleichheit



Die RLB Südtirol ist stolz auf die Vielfalt ihrer Mitarbeiter/innen. Im Sinne des Ethikodex sowie des Organisationsmodells GvD 231/2001 erachtet die Bank die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundlegende Regeln der Gemeinschaft.

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 und es zu keiner Diskriminierung in jeglicher Form kommt.

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 wird auf einen „Mix“ der Generationen

und Geschlechter geachtet. 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 strebt eine Personalstruktur mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Zum Stichtag 31.12.2020 betrug der Frauenanteil in der RLB Südtirol 44% (das entspricht 95 Mitarbeiterinnen), davon 42% mit einem Teilzeitarbeitsvertrag. Von den insgesamt 30 Mitarbeiter/innen in Führungsposition (Geschäftsbereichsleiter, Hauptabteilungsleiter, Abteilungsleiter laut aktuellem Organigramm) sind 8 Frauen (entspricht einem Anteil von 27%). Die Bank will weiterhin die Karrierechancen ihrer weiblichen Mitarbeiterinnen ausbauen, insbesondere durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Außerdem werden die Mitarbeiter/innen einzig und allein nach ihren Fähigkeiten und Leistungen beurteilt.

5.1.3. Familienfreundlichkeit - Audit familieundberuf

Als großes Finanzdienstleistungsunternehmen hat die RLB Südtirol eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und indirekt auch gegenüber deren Familien. Das Audit familieundberuf der Handelskammer Bozen und der Familienagentur der Autonomen Provinz Bozen ist ein strategisches Managementinstrument für die Entwicklung und Einführung von familienfreundlichen und lebensphasenbewussten Maßnahmen im Betrieb.

Mit der Zertifizierung Audit familieundberuf, welches die RLB Südtirol am 15.09.2020 erhalten hat, will die Bank ein Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit in Südtirol setzen.

Bei verschiedenen Workshops haben die Mitarbeiter/innen mit Begleitung eines spezialisierten Auditors über den Familienbegriff und über die Verzahnung von Arbeits- und Privatleben, die sogenannte „Work-Life-Balance“, diskutiert. Die in der Diskussion entdeckten Schwierigkeiten wie auch Potenziale wurden festgehalten und in notwendige Maßnahmen übersetzt.

Der Auditierungsprozess erstreckt sich über drei Jahre, innerhalb welcher die vereinbarten Maßnahmen umgesetzt werden. Die Umsetzungskontrolle erfolgt durch den Auditor in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Human Resources.

FOLGENDE MASSNAHMEN WURDEN IM GESCHÄFTSJAHR 2020 UMGESETZT:

MASSNAHME	ZEIT-RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ¹
Audit familieundberuf			
Zertifizierung Audit familieundberuf durch die Handelskammer Bozen	2020	d) Soziale Aspekte (Mitarbeiterverwaltung, Gleichberechtigung, Dialog mit den Sozialpartnern)	
Einführung von Homeoffice-Modellen	2020		
Ausweitung der flexiblen Arbeitszeiten	2020		
Führungskräfteausbildung zur Einführung von Mitarbeitergesprächen	2020		
Einführung einer periodischen Newsletter für die Mitarbeiter mit aktuellen Informationen aus der Bank	2020		
Verbesserung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und im Homeoffice	2020		
Erstmalige Durchführung eines sogenannten Green Day	2020		

¹ Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Vor allem mit flexiblen Arbeitszeiten und neuen Arbeitsmodellen unterstützt die Bank ihre Mitarbeiter/innen dabei, sich den rasch wechselnden Anforderungen anzupassen. Begleitend dazu stützt die Bank ihre Mitarbeiter/innen mit entsprechender Hardware und Software aus und liefert ihnen den notwendigen technischen Support. Flankierend dazu setzt die Bank auf regelmäßige und transparente Kommunikation. Die Abteilung Human Resources nimmt sich nach einer Politik der offenen Tür der unterschiedlichen Anliegen der Mitarbeiter/innen an.

Die Mitarbeiter/innen können zudem verschiedene bezahlte und unbezahlte Freistel-

lungsoptionen in Anspruch nehmen, um sich beispielsweise um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, eine Fortbildung zu absolvieren, für die Kindererziehung oder ein Sabbatical einzulegen.

Wenn Mitarbeiter/innen in Elternzeit gehen möchten, unterstützt dies die RLB Südtirol. Denn der Bank ist bewusst, welchen enormen sozialen Beitrag sie insgesamt für die Gesellschaft leisten.

Im Jahr 2020 befanden sich 9 Mitarbeiterinnen in fakultativer Mutterschaft (Elternzeit). Die Möglichkeit der Beanspruchung der Elternzeit für Väter soll verstärkt kommuniziert werden.

WEITERE MASSNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF WURDEN DEFINIERT UND WERDEN IN DEN NÄCHSTEN BEIDEN JAHREN UMGESETZT:

MASSNAHME	ZEIT-RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ²
Audit familieundberuf			
Strukturierte Einführung von Homeoffice-Arbeitsmodellen	laufend		
Professionelle Digitalisierung als Rahmenbedingung für effizientes Arbeiten im Home-Office	ab 2021		
Ausbildung und Begleitung des Führungskreises hinsichtlich Mitarbeiter/innenführung	ab 2021		
Unterstützung der Mitarbeiter/innen bei der Kinderbetreuung	ab 2021		
Einführung von Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmodellen für Mitarbeiter/innen in Elternzeit	ab 2021	d) Soziale Aspekte (Mitarbeiterverwaltung, Gleichberechtigung, Dialog mit den Sozialpartnern)	
Gezielte Förderung der Elternzeit für Väter	laufend		
Einführung von Tutoring-Systemen für neue Mitarbeiter/innen (Verbesserung des Onboarding-Prozesses)	ab 2021		
Entwicklung von Ausstiegsmodellen für Mitarbeiter/innen, welche sich kurz vor der Pensionierung befinden	ab 2021		
Abhaltung von regelmäßigen Teamsitzungen	ab 2021		
Einführung einer modernen Informations- und Kommunikationsplattform	ab 2021		



² Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Foto: Alex Filz

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Win Win Situation für Mitarbeitende und Unternehmen.“

BRIGITTE SCHROTT
Audit familieundberuf



Foto: Alex Filz

5.1.4. Risikobewertung

Im Sinne der Konformität mit dem GvD 254/2016 wurden die Risiken im Bereich Soziales-Personal und Menschenrechte erhoben. Zu jedem Risiko wurden messbare Indikatoren festgelegt, anhand derer das Personalmanagement gesteuert und die Risiken früh erkannt werden.

Zur Minderung der Risiken dienen die verschiedenen Richtlinien, welche in der Personalleitlinie sowie in den anderen Regelungen im Personalbereich definiert sind. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit sind weitere Risikominde- rungsmaßnahmen.

DIE RLB SÜDTIROL HAT FOLGENDE RISIKEN IM BEREICH SOZIALES-PERSONAL UND MENSCHENRECHTE IDENTIFIZIERT:

- » Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingtes Burn-out (physische und psychische Gesundheit)
- » Risiko hinsichtlich Fachkräftemangels
- » 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

5.2. Personalmanagement

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Arbeitsrecht, in den nationalen Kollektivverträgen, in den Landesergänzungsverträgen, im Ethikkodex, in den Verhaltensrichtlinien sowie in den folgenden Leitlinien und Regelungen definiert:

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

*) Zum Zeitpunkt der Erstellung des gegenständlichen Berichts befanden sich diese Dokumente noch in Ausarbeitung.

Im Sinne der Ressourcenschonung und der Effizienzsteigerung plant die RLB Südtirol die Einführung einer HR-Software im Bereich Bewerbungsmanagement und Führung der Personalakte.

Durch effiziente, systematische und digitale Abläufe wird einiges an Zeit, Kosten und Papier eingespart. So kann eine sichere Datenerfassung und –verwaltung gewährleistet werden.

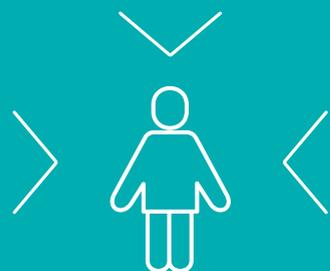
BESCHWERDEMANAGEMENT UND GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Die RLB Südtirol bekennt sich zu einer ausgebauten und vertraglich abgesicherten internen und externen Sozialpartnerschaft. Sie erkennt die Notwendigkeit des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

5.3. Gesundheit und Arbeitssicherheit

In der RLB Südtirol stehen der Mensch, seine Sicherheit und seine Lebensqualität im Mittelpunkt. Diesem Auftrag fühlt sich die RLB nicht nur gegenüber ihren Kundinnen und Kunden, sondern in besonderer Weise auch gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet. Im Sinne der Arbeitssicherheit und zur Gesundheitsförderung hat die Bank die folgenden Prinzipien definiert:



Sicherheit Lebensqualität

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 sind 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.

5.3.1. Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie

Das Geschäftsjahr 2020 war geprägt von massiven Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die Bank hat daher im Laufe des Geschäftsjahres für ihre Mitarbeiter/innen und Kundinnen und Kunden eine Vielzahl an Maßnahmen zur Reduzierung dieser Gesundheitsrisiken umgesetzt.



5_ Wertschätzung der Mitarbeiter/innen

MASSNAHME	ZEIT- RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ³
Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie			
Einrichtung eines Außensitzes in der Schlachthofstraße als Arbeitsplatz für bis zu 25 Mitarbeiter/innen	2020		
Ausbau von Homeoffice und Ankauf von 57 Notebooks, 7 Microsoft-Surface, 20 Cisco Softphone Lizenzen, 20 Headsets für die Arbeit im Homeoffice	2020		
Einrichtung der notwendigen Hardware in sieben Sitzungssälen sowie der entsprechenden Software für die Durchführung von Videokonferenzen	2020		
Sechs zusätzliche Urlaubstage für alle Mitarbeiter/innen	2020	c) Gesundheitsrisiko	
Sicherheitsvorkehrungen durch den Ankauf von Desinfektionsmitteln, Schutzmasken und 72 Plexiglaswänden	2020		
Informations- und Präventionsveranstaltungen mit externen Experten	2020		
Mehrmalige Durchführung von Antigen-Schnelltests	2020		
Regelmäßige Information der Mitarbeiter durch Mitteilungen der Abteilung Personalverwaltung	2020		
Kundentermine nur auf Vormerkung	2020		



³ Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

5.3.2. Gesundheit

Die Bank sorgt für gesundheitsfördernde Strukturen und Prozesse, 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 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). Der Erfolg dieses Konzepts zeigt sich an der geringen Anzahl von durchschnittlichen Krankheitstagen pro Mitarbeiter/in,

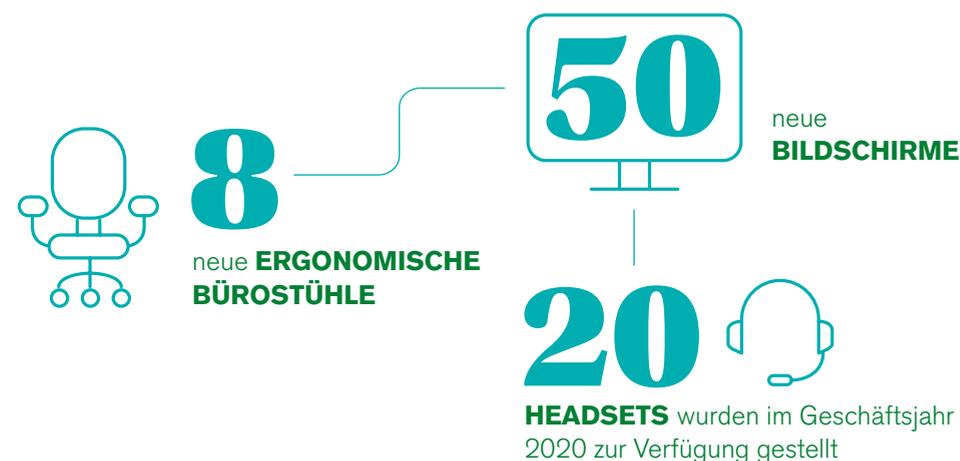
welche mit 6 deutlich unter dem nationalen Durchschnitt liegt. Allerdings ist ein deutlicher Anstieg der durchschnittlichen Krankheitstage im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Dies erklärt sich durch die langen Abwesenheiten wegen Corona - Quarantänen.



FOLGENDE MASSNAHMEN WURDEN ZUR VERRINGERUNG DER GESUNDHEITSRSIKEN DEFINIERT:

MASSNAHME	ZEIT-RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ⁴
Verringerung der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz			
Neue Bürostühle für alle Mitarbeiter	laufend	c) Gesundheitsrisiko	
Ergonomische Stühle für Mitarbeiter mit ärztlichem Attest	laufend		
Headset für die Telefonnutzung	laufend		
Neue Bildschirme	laufend		
Allgemeine Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter durch: - Kurse in der Mittagspause oder nach Feierabend - Rücken- und Augenschulungen - Stressmanagement-Training	ab 2021		

⁴ Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



5.3.3. 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.

Schulung wird die gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildung gewährleistet (auch für Vorgesetzte und Führungskräfte). Alle Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol haben die vorgesehenen Ausbildungsstunden absolviert.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Standards zur Arbeitssicherheit werden strikt eingehalten. Die RLB Südtirol hat dazu einen Leiter der Dienststelle für Arbeitssicherheit, einen Sicherheitssprecher, zwei Erste-Hilfe-Beauftragte, einen Brandschutzbeauftragten und sechs Stockwerkbeauftragte/Evakuierungshelfer ernannt. 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.

Im Jahr 2020 wurde 1 Arbeitsunfall gemeldet, der zu keiner schweren Verletzung geführt hat. Der Anteil der Arbeitsunfälle gemessen an den gearbeiteten Stunden (Arbeitsunfallrate) betrug im Jahr 2020 0,68⁵. Im Vorjahr waren zwei Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Des Weiteren wurden im Jahr 2020 keine arbeitsbedingten Erkrankungen verzeichnet.

GESCHÄFTSJAHR 2020:



⁵ Die Arbeitsunfallrate berechnet sich wie folgt: Anzahl Arbeitsunfälle / gearbeitete Stunden * 200.000

5.4. Vergütungspolitik und Performance Management

Die Vergütungspolitik der RLB Südtirol wird in der Vergütungs- und Anreizleitlinie geregelt. Durch die Vergütungspolitik soll unter anderem Folgendes gefördert werden:



ERREICHUNG DER UNTERNEHMENSZIELE, sei es im Bereich der Geschäftsgebarung, des Risikos oder der Organisation sowie anderer quantitativer und qualitativer Ziele



FÖRDERUNG des den externen und internen Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien **ENTSPRECHENDEN VERHALTENS DER MITARBEITER**



die **AKTIVE TEILNAHME DER MITARBEITER** an der Erwirtschaftung der Vermögens-, Ertrags- sowie der Vertriebsziele, im Einklang mit den effektiven Kundenbedürfnissen



FÄHIGE UND QUALIFIZIERTE MITARBEITER anzuwerben und auch zu halten, in dem sie angemessen entlohnt werden

In Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik 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 (Ergebnisprämie) zusammen. Die Einstufung und die Beförderung der Mitarbeiter/innen erfolgen aufgrund leistungsorientierter Kriterien wie übertragener Kompetenzen, beruflicher Erfahrung oder Erreichung der Zielvereinbarungen.



DIE BEMESSUNGEN UND ZUSAMMENSETZUNGEN DER VERGÜTUNG SOLLEN:

- » eine Ausgewogenheit zwischen fixem und variablem Anteil (Ergebnisprämie) 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

5.4.1. Prämiensystem

Die **Ergebnisprämie** der Mitarbeiter wird vom nationalen Kollektivvertrag sowie vom Landesergänzungsvertrag geregelt und hat mit der Erneuerung des Landesergänzungsvertrages vom 27.11.2020 einige Änderungen erfahren. Ab dem Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung 2022) basiert die Ergebnisprämie der Mitarbeiter zu 40% auf der Erreichung von bewegungsstrategischen Zielen und zu 60% auf der Erreichung von betriebsbezogenen Zielen.

Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021 wird erstmals ein Nachhaltigkeitsindex (ESG-Index) als zusätzliches betriebsbezogenes Ziel herangezogen. Der ESG-Index wird für die Berechnung des qualitativen Anteils der Ergebnisprämie verwendet.

Der ESG-Index fußt auf den drei ESG-Faktoren, also (i) Environmental/Umwelt – nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen, (ii) Social/Soziales - Wertschätzung der Mitarbeiter/innen und (iii) Governance/Unternehmensführung – verantwortungsvolle Bank. Für jeden

ESG-Faktor wurden unterschiedliche Indikatoren mit entsprechenden Bandbreiten definiert. Abhängig von der erreichten Bandbreite, wird für den Indikator ein Indikator-Score von „1 = sehr nachhaltig“, „2 = nachhaltig“ oder „3 = nicht nachhaltig“ vergeben. Die Indikator-Scores werden gewichtet und zum ESG-Faktor-Score zusammengefasst.

Die drei ESG-Faktor-Scores werden wiederum gewichtet und zum ESG-Index zusammengefasst. Erreicht die Bank beim ESG-Index das Ergebnis „1 = sehr nachhaltig“, erhält sie den gesamten Teil der Ergebnisprämie, welcher für das Erreichen dieses qualitativen Zieles reserviert worden ist. Erreicht die Bank hingegen nur das Ergebnis „3 = nicht nachhaltig“, wird dieser reservierte Betrag nicht ausbezahlt.

ESG-INDEX:

1 = SEHR NACHHALTIG

2 = NACHHALTIG

3 = NICHT NACHHALTIG

MODELL ESG-INDEX

ESG-FAKTOR	ESG-FAKTOR GEWICHTUNG	INDIKATOR	GEWICHTUNG INDIKATOR
ENVIRONMENTAL / UMWELT	50,00 %	Menge Restmüll (in kg je Mitarbeiter)	15,00 %
		Menge Papierverbrauch (in kg je Mitarbeiter)	30,00 %
		Verbrauch Getränke ohne Becher pro totale Getränke am Getränkeautomaten (pro Jahr)	15,00 %
		Stromverbrauch (kWh je Mitarbeiter)	40,00 %
SOCIAL / SOZIALES	30,00 %	Aktionen für Mitarbeiter (Anzahl Teilnehmer im Jahr)	60,00 %
		Sensibilisierung- Schulung (Anzahl Teilnehmer im Jahr)	40,00 %
GOVERNANCE/ UNTERNEHMENS-FÜHRUNG	20,00 %	Volumen der ESG-konformen Anleihe (Euro Mio.)	25,00 %
		Anteil der ESG-konformen Finanzierungen / Kredite (Neugeschäft) am Gesamtkreditvolumen (%)	25,00 %
		Anteil der Investitionen am Bestand des Wertpapierportfolio, wo ESG-konforme Prozesse angewandt bzw. ESG-Kriterien berücksichtigt werden (%)	25,00 %
		Anteil der Investitionen am Bestand des ROPs, wo ESG-konforme Prozesse berücksichtigt werden (%)	25,00 %

Außerdem sieht der neue Landesergänzungsvertrag vor, dass die Mitarbeiter die gesamte oder einen Teil der Prämie bis maximal 3.000,00 Euro für betriebliche Welfare-Leistungen verwenden und/oder dem Zusatzrentenfonds zuführen können.

Daneben kann die Bank auch eine **gelegentliche Komponente** auszahlen, mit welcher überdurchschnittliche Leistungen oder Erfolge einzelner Mitarbeiter/innen entlohnt werden.

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

1 **Brutto-Monatsgehalt**

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

5.4.2. Equal Pay

Die Bank achtet auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Karriereentwicklung und bei der Entlohnung. Ein Vergleich der Vergütungen zwischen Frauen und Männern ergibt ein ausgewogenes Verhältnis. Bei den leitenden Angestellten haben die Frauen

im Jahr 2020, aufgerechnet auf Vollzeit, im Durchschnitt gleich viel verdient wie die Männer derselben Gehaltskategorie. Bei den Angestellten haben die Frauen im Durchschnitt sogar mehr als ihre Kollegen verdient.



VERHÄLTNIS FIXE VERGÜTUNG

  FULL TIME	2020	2019
Führungskräfte („dirigenti“) ⁶	56 %	–
Leitende Angestellte („quadr“)	98 %	90 %
Angestellte („impiegati“)	101 %	102 %

VERHÄLTNIS FIXE UND VARIABLE VERGÜTUNG (INKL. ERGEBNISPRÄMIE)

  FULL TIME	2020	2019
Führungskräfte („dirigenti“) ⁷	53 %	–
Leitende Angestellte („quadr“)	99 %	90 %
Angestellte („impiegati“)	102 %	103 %

⁶ Das Verhältnis fixe Vergütung Frauen/Männer für Führungskräfte wurde nicht berechnet, da im Jahr 2019 keine Frauen als Führungskräfte („dirigenti“) eingestuft waren.

⁷ Das Verhältnis fixe und variable Vergütung Frauen/Männer für Führungskräfte wurde nicht berechnet, da im Jahr 2019 keine Frauen als Führungskräfte („dirigenti“) eingestuft waren.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung)

Nr.	2020			2019		
	 Männer	 Frauen	Summe	 Männer	 Frauen	Summe
Vollzeit	113	52	165	114	46	160
Teilzeit	3	39	42	2	39	41
Summe	116	91	207	116	85	201



45 %

AKADEMIKERQUOTE
unter den Mitarbeiter/innen

9

Mitarbeiterinnen waren
zum 31.12.2020 in
**FAKULTATIVER
MUTTERSCHAFT**

42

Mitarbeiter/Innen in **TEILZEIT**

25

Mitarbeiter/Innen im **NEUEN AUSSENSITZ**



5.4.3. Sozialleistungen

Die Bank hat eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit umfangreichen Sozialleistungen, die in der beiliegenden Tabelle aufgelistet sind, unterstützt die Bank ihre Mitarbeiter/innen.

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, z. T. in Form von Welfare-Leistungen
- » Sonderkonditionen für K/K und sonstige Bankdienstleistungen
- » Sonderkonditionen für Kredite und Darlehen
- » Studienbeihilfen
- » Gesunde Pause
- » Pflegesicherung (Long term care)

5.5. Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen

Die Personalentwicklung ist ein **LANGFRISTIGER ENTWICKLUNGS- und VERÄNDERUNGS-PROZESS** mit dem Ziel, passende 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
- » Mitarbeitergespräche (*neu*)

Verstärkt werden sollen noch die Laufbahn- und Karriereplanung, Nachfolgeplanung und sogenanntes Coaching / Mentoring. Mit 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

Karrieremöglichkeiten die Mitarbeiterbindung sowie das Bestehen qualifizierter und motivierter Mitarbeiter/innen zu erreichen. Im Hinblick auf die (Nach)-Besetzung von Führungs- und Schlüsselfunktionen und die Förderung des Führungskräfte-Nachwuchses hat die RLB Südtirol im Jahr 2020 ein Ausbildungsprogramm zur Professionalisierung der Führung begonnen.

Verstärkung von

Laufbahn- und Karriereplanung

Nachfolgeplanung

Coaching / Mentoring



Auf Grund der Corona-Pandemie mussten viele Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere Präsenzs Schulungen, verschoben oder abgesagt werden. Dank neuer digitaler Tools (Zoom, Teams oder andere Online-Plattformen) konnte dennoch eine Vielzahl von Schulungen besucht und abgehalten werden.

FOLGENDE MASSNAHMEN WURDEN IM BEREICH PERSONAL-ENTWICKLUNG DEFINIERT, UM DEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN ZU BIETEN UND UM DIE RISIKEN DES FACHKRÄFTEMANGELS ZU MINDERN:

MASSNAHME	ZEIT-RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ⁸
Maßnahmen zur Verringerung des Fachkräftemangel			
Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der leitenden Angestellten: Ausbildung zur Professionalisierung der Führung	laufend		
Laufende Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Mitarbeiter und Förderung von Weiterbildungen	laufend		
Verbesserung der internen Kommunikation und Informationsflüsse	laufend	d) Soziale Aspekte (Mitarbeiterverwaltung, Gleichberechtigung, Dialog mit den Sozialpartnern)	
Einführung von strukturierten Mitarbeitergesprächen	2021		
Förderung der Motivation der Mitarbeiter durch Coachings/Workshops im Bereich Konfliktmanagement, Feedbackkultur, Umgangsformen	laufend		
Einführung von regelmäßigen Bereichs- und Abteilungsmeetings sowie Mitarbeiterbesprechungen	laufend		
Individuelle Entwicklungspläne, Laufbahnplanung, Förderung der Weiterentwicklung der Mitarbeiter	ab 2021		



Die RLB Südtirol ist zudem um die Intensivierung von Kooperationen, Partnerschaften oder Sponsorings mit Universitäten und Oberschulen bemüht, um Studierenden und Absolventen die Möglichkeit zu bieten, neben dem theoretischen 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“.

AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen unterstützt konsequent die Personalentwicklung. Durch Fortbildung fördert die RLB Südtirol die Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung ihrer fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen. Im Gegenzug erwartet die Bank, dass Mitarbeiter/innen Eigeninitiative zeigen und sich für regelmäßige Weiterbildung bereit erklären.

internen Schulungen unter Führung des Schulungsplans verantwortlich. Bei der Organisation von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anerkennt die RLB Südtirol die langjährige Erfahrung und Kompetenz des Fachbereichs Aus- und Weiterbildung des Raiffeisenverbands Südtirol (Erhalt der ISO-Zertifizierung UNI EN ISO 9001:2015 im März 2019) und arbeitet mit diesem zusammen.

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 Weiterbildungskonzepts. Sie ist zudem für die Organisation der



Personal-entwicklung

RLB Südtirol

FÖRDERUNG der fachlichen, methodischen und persönlichen **KOMPETENZEN** der Mitarbeiter/Innen

Mitarbeiter/Innen

EIGENITIAITVE und **BEREITSCHAFT** für regelmäßige Weiterbildung

⁸ Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

DIE AUSWAHL DER ANGEBOTENEN FORTBILDUNGEN IST ZUKUNFTSORIENTIERT UND SOLL 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)
- » Maßgeschneiderte externe Kurse, Seminare, Lehrgänge und Workshops
- » Webinare und externe E-Learnings
- » Interne Dokumente (Leitlinien und Regelungen, Anweisungen sowie 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)

Ausbildung ist gleichzeitig Recht und Verpflichtung für alle Mitarbeiter/innen. Der nationale Kollektivvertrag sieht pro Jahr 24 Stunden Aus- und Weiterbildung für jeden Mitarbeitenden verpflichtend vor. Die Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter/in betrug 2020 im Durchschnitt 19 Stunden (entspricht 2,5 Tagen). Im Vorjahr waren es im Vergleich noch 33 Stunden pro Mitarbeiter. Dieser Rückgang ist auf zwei Gründe zurückzuführen: zum einen konnten aufgrund der gesetz-

lichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie kaum Präsenzs Schulungen abgehalten werden, zum anderen wurden die vielen Webinare nur teilweise im Kursstundensystem erfasst. Für das Geschäftsjahr 2021 hat sich die Bank daher das Ziel gesetzt, das Ausmaß der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen wieder auszubauen.

Ausbildung

=

Recht + Pflicht

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN NACH EINSTUFUNG

Nr.	2020		2019	
	Stunden	Durchschnitt	Stunden	Durchschnitt
Führungskräfte („ <i>dirigenti</i> “)	80	13	41	8,20
Leitende Angestellte („ <i>quadr</i> “)	1.150	17	2.129	33,79
Angestellte („ <i>impiegati</i> “)	2.620	20	4.430	33,31
Summe	3.850	19	6.600	32,84

Nr.	2020	
	Stunden	Durchschnitt
Frauen 	1.723	19
Männer 	2.127	18
Summe	3.850	19

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 Voraussetzungen gegeben und keine spezifischen fachlichen und beruflichen Voraussetzungen erforderlich sind, mittels Banklehre. Die Absolvent/innen der dualen Berufsausbildung sind für die

RLB Südtirol wertvolle Leistungsträger/innen, die mit der Lehre eine fundierte und breite Ausbildung erhalten.

Zum 31.12.2020 hat die RLB Südtirol 9 Mitarbeiter/innen mit einem Vertrag zum Bankkaufmann/-frau beschäftigt.

ZUM 31.12.2020:

9

Mitarbeiter/Innen mit einem **VERTRAG** zum **BANKKAUFMANN/-FRAU**

5.6. Daten und Fakten

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.

Zum 31.12.2020 beschäftigte die RLB Südtirol 207 Mitarbeiter. Dies entspricht bei 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit 193 Vollzeitäquivalenten. Das sind 6 Mitarbeiter bzw. 3 Prozent mehr als zum 31.12.2019. Von den 207 Mitarbeiter/innen haben 95,6% einen unbefristeten Vertrag. Im Jahr 2019 waren es 97,5%.

Im Jahr 2020 sind 19 neue Mitarbeiter in die RLB Südtirol eingetreten und 13 Mitarbeiter ausgetreten, davon 6 Pensionierungen. Die Fluktuationsrate (Austritte) war im Jahr 2020 mit 6% etwas höher als im vergangenen Geschäftsjahr (5,0%).

64% der Mitarbeiter hatten zum 31.12.2020 einen Vertrag als Angestellte/r („impiegati“), 33% als leitende Angestellte („quadri direttivi“) und 3% als Führungskraft („dirigente“ – Mitglied der Geschäftsleitung). Seit 2020 sitzt erstmals eine Frau in der Geschäftsleitung der RLB Südtirol.

Das Durchschnittsalter beträgt zum 31.12.2020 45,25 Jahre. 43,48 Prozent der Mitarbeiter/innen sind über 50 Jahre alt. Die RLB Südtirol setzt auf langfristige Beziehungen, was sich auch im durchschnittlichen Dienstalder von 16 Jahren zeigt. In den letzten Jahren wurden viele neue junge Mitarbeiter/innen aufgenommen. 15,46% Prozent der Mitarbeiter/innen sind unter 30 Jahre alt. Mit einer Akademikerquote von 44,93% Prozent weisen die Mitarbeiter/innen ein hohes Qualifikationsniveau auf.

ZUM 31.12.2020:

207

MITARBEITER

42

Mitarbeiter/innen
in **TEILZEIT**

16

DIENSTJAHRE im Durchschnitt

Seit 2020
ERSTMALS
1 Frau

in der **GESCHÄFTSLEITUNG**

MITARBEITER NACH VERTRAGSART (unbefristet/befristet)

Nr.	2020			2019		
	Männer	Frauen	Summe	Männer	Frauen	Summe
Unbefristet	110	88	198	112	84	196
Befristet	6	3	9	4	1	5
Summe	116	91	207	116	85	201

MITARBEITER NACH EINSTUFUNG UND GESCHLECHT

Nr.	2020			2019		
	Männer	Frauen	Summe	Männer	Frauen	Summe
Führungskräfte („dirigenti“)	5	1	6	5	0	5
Leitende Angestellte („quadri“)	50	18	68	45	18	63
Angestellte („impiegati“)	61	72	133	66	67	133
Summe	116	91	207	116	85	201

45,25

ist das durchschnittliche **ALTER**

43%

sind **ÜBER 50** Jahre alt

15%

sind **UNTER 30** Jahre alt

MITARBEITER NACH EINSTUFUNG UND ALTER 2020⁹

%	<30			30 - 50			>50		
			Summe			Summe			Summe
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen	
Führungskräfte („dirigenti“)	0	0	0	60	100	67	40	0	33
Leitende Angestellte („quadr“)	0	0	0	46	50	47	54	50	54
Angestellte („impiegati“)	25	24	24	39	35	37	36	42	39
Summe	13	19	15	43	38	41	44	43	43

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

GESCHÄFTSJAHR 2020:

19

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

13

MITARBEITER (inklusive 6 Pensionierungen) sind **AUSGETRETEN**

6%

FLUKTUATIONSRATE

⁹ NB: Die Prozentsätze der Altersklasse wurden im Verhältnis zur Summe der Männer/Frauen der jeweiligen Gehaltskategorie berechnet.

NEUEINTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

NR.	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME  	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	<30	1	2	6	2	7
30 - 50	5	7	3	3	8	10
>50	4	0	0	0	4	0
Summe	10	9	9	5	19	14

ANTEIL NEUEINTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

%	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME  	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	<30	7	10	35	15	22
30 - 50	10	15	9	8	9	12
>50	8	0	0	0	4	0
Summe	9	8	10	6	9	7

AUSTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

NR.	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME  	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	<30	1	0	0	0	1
30 - 50	5	3	1	3	6	6
>50	4	2	2	2	6	4
Summe	10	5	3	5	13	10

ANTEIL AUSTRITTE NACH ALTER UND GESCHLECHT

%	MÄNNER 		FRAUEN 		SUMME  	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	<30	7	0	0	0	3
30 - 50	10	6	3	8	7	7
>50	8	4	5	6	7	4
Summe	9	4	3	6	6	5

6.

Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen



Foto: Alex Filiz

„Die Natur ist wie eine gute
Freundschaft, man muss sie
hegen und pflegen.“

KATJA PUTZER
Planung & Controlling



Foto: Alex Filz

DER ERSTE GREEN DAY DER RLB SÜDTIROL

Einsatz unter blauem Himmel

Dass Bankangestellte nicht nur fleißig in die Computertastaturen tippen, sondern auch kräftig mitanpacken können, haben sie beim ersten RLB-Green Day unter Beweis gestellt. Für einen nachhaltigen und gemeinnützigen Zweck haben einige Mitarbeiter/innen für einen Tag der Bank den Rücken gekehrt, um hoch auf der Jocheralm mit viel Körperinsatz einen Beitrag zur Biodiversität zu leisten.

Für 2020 hat sich die RLB Südtirol eine besondere Maßnahme überlegt, um ihre Mitarbeiter/innen für die ökologische Nachhaltigkeit zu sensibilisieren: Im Herbst wurde der erste „Green Day“ veranstaltet, ein etwas anderer Arbeitstag, an welchem die Mitarbeiter/innen freiwillig dabei helfen konnten, ein Gebiet auf der Jocheralm bei Latzfons von Latschenkiefern zu befreien, um so Platz für biologische Vielfalt zu schaffen.



Foto: Alex Filz



Foto: Alex Filz

2.500 kg

ca. 7.500 m² LATSCHEN wurden zur Sicherung der Artenvielfalt **ENTFERNT**



Foto: Alex Filz



Foto: Alex Filz

Bei dieser Aktion zur Lebensraumverbesserung wurde die RLB Südtirol vom Südtiroler Jagdverband, dem Jagdrevier Klausen, der Forstbehörde und von den Bauern der Almintereessenschaft Jocheralp unterstützt. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft wurden die anfallenden Latschen von der Sarntaler Latschenbrennerei Eschgfeller zu hochwertigem Latschenöl gebrannt.



Foto: Alex Filz

19

MITARBEITER
haben an der Aktion
teilgenommen

Bei dieser Gelegenheit konnten die Mitarbeiter/innen und das Management unter viel Körpereinsatz direkt einen ökologischen Mehrwert für die Südtiroler Flora und Fauna leisten, indem Platz für Blütenpflanzen, spezialisierte Insekten, Vögel und weitere Arten, darunter auch das Birkhuhn, geschaffen wurde.

Hierbei handelt es nicht um eine einmalige Aktion, denn auch für die kommenden Jahre sollen ähnliche Aktionen organisiert werden, bei denen der Fokus unterschiedlich mal mehr auf ökologische, mal mehr auf soziale Bereiche gelegt wird.



Foto: Alex Filz

DIE RLB-ZIRBE

Ein besonderer Moment dieses außergewöhnlichen Tages war das Pflanzen einer Zirbe, der RLB-Zirbe. Die Zirbe ist eine besonders witterungsresistente Baumart und Sinnbild der heimischen alpinen Flora.



Foto: Alex Filz

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 CO₂-Fußabdruckes bemüht. Die maßvolle Nutzung notwendiger Ressourcen und die Verringerung des Energieverbrauchs haben im vergangenen Jahr zu einer ersten Reduktion der Umweltauswirkungen beigetragen und die ökologische Nachhaltigkeit im Unternehmen gefördert. Dieser Trend soll auch in Zukunft effizient weitergeführt werden.

Der RLB Südtirol ist die Nachhaltigkeit im Bereich der Umwelt ein zentrales Anliegen und daher hat sie sich dazu entschieden die Dimension der ökologischen Verträglichkeit auch bei strategischen Entschei-

dungen zu berücksichtigen. Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung stärkt das Bewusstsein und das Vertrauen der einzelnen *Stakeholder*, um gemeinsam in eine nachhaltige Zukunft zu starten.

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurde 2020 zu einem sehr herausfordernden Jahr, was sich auch im Bereich Umweltschutz gezeigt hat. War es einerseits möglich, durch vermehrtes Homeoffice Einsparungen zu erzielen, war es in anderen Bereichen schwieriger, den Abwärtstrend zu halten, so z.B. beim Abfall oder beim Papierverbrauch.

Die Nutzung erneuerbarer Energie und die Reduktion der betriebsbedingten Emissionen tragen einen großen Teil dazu bei, die CO₂-Emissionen der RLB Südtirol deutlich zu verringern.



gesellschaftliche Verantwortung

6.1. Emissionen und Ressourcenverbrauch

Im Vergleich zu Produktionsunternehmen sind die direkten Umweltauswirkungen der Geschäftstätigkeit einer Bank eher geringer, dennoch ist die RLB Südtirol bestrebt, im Rahmen des Möglichen eine umweltfreundliche Betriebsökologie voranzutreiben. Durch die Erhebung und

Quantifizierung der erzeugten Emissionen und verbrauchten Ressourcen ist es möglich, kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen festzulegen, um die Verringerung der Emissionen und des Ressourcenverbrauches voranzutreiben.

Um die eigenen Umweltauswirkungen **WEITERHIN ZU MINIMIEREN**, werden folgende Faktoren auch weiterhin genau unter die Lupe genommen:



der **ENERGIE-VERBRAUCH**



der **MATERIAL-UND RESSOURCEN-VERBRAUCH**



der **ABFALL**



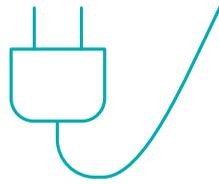
die **MOBILITÄT**



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 helfen dabei, einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zu fördern.

6.1.1. Energieverbrauch und Nutzung erneuerbarer Energie



Der totale Energieverbrauch der RLB Südtirol setzt sich aus der Summe des Wärme- und Stromverbrauchs sowie des Treibstoffverbrauchs des firmeneigenen Fuhrparks zusammen und beläuft sich für das Geschäftsjahr 2020 auf **729.755,49 kWh**, 0,03% weniger im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019. Der Energieverbrauch 2020 ist deutlich gesunken, obwohl die RLB Südtirol seit Jänner 2020 über einen Außensitz verfügt, in welchem bis zu 25 Mitarbeiter/innen untergebracht sind. Die Einsparungen im Energieverbrauch sind einerseits auf Energieeinsparungen im Hauptsitz (besonders in Bezug auf den Stromverbrauch) und andererseits auf

einen erheblichen Rückgang der Dienstfahrten zurückzuführen. Diese beiden Hauptfaktoren lassen sich zum Großteil auf die durch die Corona-Pandemie bedingten digitalen Fortschritte im Arbeitsalltag zurückführen: im Geschäftsjahr 2020 haben gut ein Drittel der Mitarbeiter/innen über längere Zeiträume im Homeoffice gearbeitet und Sitzungen sowie Schulungen wurden überwiegend online abgehalten, wodurch weniger Dienstfahrten notwendig waren. Auf diese digitalen Fortschritte wird die Bank aufbauen und hofft, somit den Positivtrend bei der Energieeinsparung auch in den kommenden Jahren fortzuführen.

Energieeinsparung durch digitale Fortschritte im Arbeitsalltag

1/3



der **MITARBEITER/INNEN** über längere Zeiträume im **HOMEOFFICE**



weniger Dienstfahrten

-44%

BECHER am Getränkeautomat durch **VERTEILUNG VON TASSEN** an alle Mitarbeiter/Innen



729 MWh

ENERGIE (Wärme, Strom, Treibstoff) wurden verbraucht

751 MWh
waren es im Vorjahr

58 Stk.

TONER wurden verbraucht



238 Stk.
waren es im Vorjahr

8.872 l

TREIBSTOFF wurde verbraucht

-2.688 l
WENIGER als im Vorjahr



Seit dem Geschäftsjahr 2019 verwendet die RLB Südtirol zu 100% zertifizierte erneuerbare Energie (Ökostrom), welche in Südtirol durch Wasserkraft erzeugt wird. Durch den Wechsel auf Ökostrom wurden die CO₂-Emissionen in Bezug auf die angekaufte Strommenge eingespart, welche im Falle der Verwendung von Strom aus herkömmlichen Quellen (wie italienischer „Strom-Mix“) verursacht worden wären. Auch im neuen Außensitz der Bank wurde mit Juli 2020 auf Ökostrom umgestellt.

(z.B. Computer, Drucker, Aufzug usw.), die Beleuchtung sowie die Klimaanlage, die Betreibung 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 Energieeinsparung zu Schwankungen kommen kann (wie beispielsweise zwischen den Jahren 2018 und 2019).

Der Gesamtverbrauch an Strom setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen, dabei inbegriffen sind die Stromversorgung aller elektrisch betriebenen Geräte

Der totale Energieverbrauch der RLB Südtirol, aufgeschlüsselt auf Haupt- und Außensitz, und jener pro Mitarbeiter sind aus der folgenden Tabelle zu entnehmen.

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN

kWh	2018	2019	2020 Hauptgebäude	2020 Außensitz	2020 gesamt
Wärmeverbrauch (Erdgas)	243.886,79	265.915,09	265.848,77	6.982,91	272.831,68
Stromverbrauch aus erneuerbaren Quellen	392.754,00 0,00	375.044,00 375.044,00	357.761,00 357.761,00	17.242,30 9.845,00	375.003,30 367.606,00
Benzinverbrauch (Firmenautos)	48.480,60	63.481,46	32.177,52	0,00	32.177,52
Dieserverbrauch (Firmenautos)	61.899,50	45.238,79	49.742,99	0,00	49.742,99
Verbrauch Methan (Firmenautos)	1.349,06	1.962,08	0,00	0,00	0,00
Total	748.369,95	751.641,42	705.530,28	24.225,21	729.755,49

Seit dem Geschäftsjahr 2019

100%

zertifizierter **ÖKOSTROM**



Seit **JULI 2020** auch im

neuen Außensitz

ENERGIEINTENSITÄT¹

	2018	2019	2020 Hauptgebäude	2020 Außensitz	2020 gesamt
kWh/m² Total	52,02	56,72	56,71	48,59	56,47
kWh/Mitarbeiter/in Total	3.231,68	3.188,85	3.426,43	969,01	3.129,64²

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

² Die Gesamt-Emissionsintensität pro Mitarbeiter/in fällt geringer aus als die Emissionsintensität pro Mitarbeiter/in im Hauptgebäude, da im Außensitz weniger Fläche pro Mitarbeiter/in ist und dies bei der Gesamtberechnung entsprechend ins Gewicht fällt.

GESAMTER ENERGIEVERBRAUCH (kWh) 2018-2020



Aus der obenstehenden Grafik ist ersichtlich, wie es der RLB Südtirol gelungen ist, seit 2018 ihren Energieverbrauch zu verringern.

6.1.2. Material- und Ressourcenverbrauch

Papier, Toner und Druckpatronen sind jene Ressourcen, die bei der alltäglichen Geschäftstätigkeit einer Bank, wie es die RLB Südtirol ist, im hohen Maße beansprucht werden. Aus diesem Grund wurden diese Ressourcen im Zuge der Berechnung des Material- und Ressourcenverbrauches genau analysiert und verglichen.

Die folgende Tabelle zeigt die Mengen an Papier und Toner, die in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 verbraucht wurden. Durch den Umstieg auf Recyclingpapier im Jahr 2020 wurde ein wesentlicher Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen erzielt. Außerdem sieht die RLB Südtirol in der Reorganisation und insbesondere in der Digitalisierung der operativen Prozesse ein großes Potential, die Anzahl an Ausdrucken und

den Tonerverbrauch zu reduzieren – Stichwort „das papierlose Büro“.

In untenstehender Tabelle ist ein geringerer Anstieg des Papierverbrauches vom Jahr 2019 auf das Jahr 2020 zu erkennen: Etwa 2,5kg Papier pro Mitarbeiter wurden im Vergleich zum Vorjahr mehr bedruckt. Aufgrund des im Geschäftsjahr 2020 erfolgten Umstieges von herkömmlichem Papier auf Recyclingpapier haben sich technische Probleme bei den Druck- und Kopiergeräten ergeben, die den erhöhten Papierverbrauch verursacht haben. Nach diesem Ergebnis ist die RLB Südtirol dabei, die technischen Probleme zu beheben und mit zusätzlichen gezielten Maßnahmen und Sensibilisierungsaktionen diesen Negativtrend umzukehren.

MATERIAL	2018	2019	2020
Papier	kg	kg	kg
Papierverbrauch gesamt	10.445,69	8.983,19	9.750,20
davon Recyclingpapier in kg	0,00	0,00	9.750,20
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	53,02	44,69	47,10
Toner	Stück	Stück	Stück
Tonerverbrauch gesamt	199	238	58



100%

Umstieg auf **RECYCLING-PAPIER** im Geschäftsjahr 2020

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 des Nachhaltigkeitsberichtes 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 und Sondermüll, die in den Geschäftsjahren 2018, 2019 und 2020 erzeugt wurden. Hier können wir einen leichten Rückwärtstrend erkennen. Durch richtiges Recyceln und ein gut geplantes Abfallmanagement konnten die Menge an Abfall und somit die CO₂-Emissionen reduziert und dadurch die Umweltauswirkungen verringert werden. Beim Abfall gilt die goldene Regel: Zuerst Abfälle vermeiden, der Rest wird dann getrennt, gesammelt und recycelt. Durch ein gezieltes Umweltmanagement sensibilisiert die RLB Südtirol ihre Mitarbeiter/innen auch in Zukunft, Abfälle zu vermeiden und richtig zu recyceln. Für das Geschäftsjahr 2021 plant die RLB Südtirol, ihr Abfallmanagement, insbeson-

dere die Restmüllsammmlung, effizienter zu organisieren. Zu diesem Zweck wurde bereits im Geschäftsjahr 2020 eigens ein interner Mitarbeiterworkshop veranstaltet.



Die Entsorgung des Restmülls im Raum Bozen erfolgt in der örtlichen Müllverwertungsanlage durch thermische Verwertung. Die Abwärme wird als Fernwärme genutzt, das Netz wird zurzeit stark ausgebaut. 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	2020
Restmüll	kg	kg	kg
Restmüll gesamt	14.334,36	13.111,78	12.389,53
Restmüll pro Mitarbeiter/in	72,76	65,23	59,85
Sondermüll	kg	kg	kg
Sondermüll gesamt (Toner und Elektroschrott)	199	480	300

Insbesondere im Bereich des Material- und Ressourcenverbrauchs spielt die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen eine wichtige Rolle, da diese mit ihrem Verhalten einen wesentlichen Einfluss auf den Materialverbrauch und die Abfallerzeugung haben. Besonders in den aktuellen Zeiten der Corona-Pandemie, in denen „Take-away“ und Lieferservice den Alltag beherrschen, ist es schwierig, die Abfallmengen deutlich zu reduzieren, und daher umso wichtiger, auf wiederverwendbare Materialien oder Recyclingprodukte zurückzugreifen.

Durch die Umrüstung des Getränkeautomaten, bei dem unter anderem die Zusatzfunktion „ohne Becher“ beim Kauf eines Warmgetränkes eingerichtet wurde, sowie die Verteilung von Tassen an alle Mitarbeiter/innen der RLB Südtirol, konnten im Jahr 2020 beträchtliche Mengen an Plastikbechern eingespart und somit die Abfallmenge weiter reduziert werden (circa 44% weniger Becher).

Abfallmanagement



Sensibilisierung der Mitarbeiter/Innen

1. Abfallvermeidung
2. Richtiges Recyceln

Effiziente Restmüllsammlung



6.1.4. Mobilität

Aufgrund von Außendiensten wurden im Geschäftsjahr 2020 8.872,52 Liter Treibstoff verbraucht, das sind rund 2.688 Liter weniger als im Vorjahr. Diese Zahlen beziehen sich nur auf die Geschäftsfahrten, davon ausgeschlossen sind die Arbeits- und Heimwege der Mitarbeiter. Im Jahr 2020 hat die RLB Südtirol bewusst ihren

Fokus auch auf die Mobilität ihrer Mitarbeiter/innen gelegt. Hierfür wurde eigens ein Fragebogen ausgearbeitet, um das Mobilitätsverhalten der eignen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erfassen und dementsprechend zukünftige Maßnahmen auszuarbeiten.

Die Umfrage hat ergeben, dass das Fahrrad zu den beliebtesten Verkehrsmitteln der Mitarbeiter/innen zählt, um einen relativ kurzen Arbeitsweg von bis zu fünf Kilometern zurückzulegen. Bei weiteren Strecken hingegen kombiniert der Großteil der Mitarbeiter/innen die Verwendung des PKWs mit öffentlichen Verkehrsmitteln für den Arbeits- und Heimweg. Hier gilt jedoch festzuhalten, dass besonders im Jahr 2020, bedingt durch die -Pandemie, für die Fahrt zur Arbeit vermehrt das Auto den öffentlichen Verkehrsmitteln vorgezogen wurde.

Um die nachhaltige Mobilität zu fördern, hat die RLB Südtirol im Geschäftsjahr, zusätzlich zum bestehenden Radfuhrpark, fünf E-Bikes angekauft, welche ihren Mitarbeitern/innen zur Verfügung stehen, um zwischen Haupt- und Außensitz zu pendeln sowie Dienstfahrten und Botengänge zu tätigen.

Durch die Ergebnisse der Erhebung zum Mobilitätsverhalten der Mitarbeiter/innen ist es der RLB Südtirol möglich, geeignete Maßnahmen auszuarbeiten, um in Zukunft die nachhaltige Mobilität der Mitarbeitenden gezielt zu fördern.



„Ich bin stolz, in einem Unternehmen zu arbeiten, das „nachhaltig“ in die Zukunft blickt!“

MONICA ESPEN
Krediteintreibung

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 ein Haupthandlungsfeld 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 Ökostrom vor, dank welchem im Geschäftsjahr 2019 die erzeugten Emissionen wesentlich verringert werden konnten. 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.

Betrieblicher Umweltschutz

Energieeffizienz

Erneuerbare Energie

Reduktion Ressourcenverbrauch



Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die gesamten Treibhausgas-Emissionen der RLB Südtirol³.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (THG)

TCO ₂ eq	2018	2019	2020		2020 gesamt
			Haupt- gebäude	Außensitz	
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	92,67	95,75	89,83	1,41	91,24
<i>davon aus Erdgas (für Heizung)</i>	50,98	55,58	55,57	1,41	56,98
<i>davon aus dem Konsum von Benzin (Dienstwagen)</i>	10,56	13,83	7,01	0,00	7,01
<i>davon aus dem Konsum von Diesel (Dienstwagen)</i>	18,32	13,39	14,72	0,00	14,72
<i>davon aus dem Konsum vom Methangas (Dienstwagen)</i>	0,27	0,41	0,00	0,00	0,00
<i>davon aus der Freisetzung von Kältemittelgasen (R-410A)</i>	12,53	12,53	12,53	0,00	12,53
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	134,71	0,00	0,00	2,54	2,54
<i>Stromverbrauch aus erneuerbarer Energie⁴ - Market based</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Stromverbrauch aus erneuerbarer Energie⁵ - Location based</i>	0,00	128,64	122,71	3,38	126,09
<i>Stromverbrauch aus nicht erneuerbarer Energie</i>	134,71	0,00	0,00	2,54	2,54
Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	17,18	15,36	13,68	0,00	13,68
<i>davon aus Abfall und Ressourcenverbrauch⁶</i>	17,18	15,36	13,68	0,00	13,68
Totale Treibhausgas-Emissionen	244,56	111,10	103,52	3,95	107,47

EMISSIONSINTENSITÄT⁷

	2018	2019	2020		2020 gesamt
			Hauptgebäude	Außensitz	
TCO₂eq/m² Total	0,011	0,012	0,012	0,010	0,012
TCO₂eq/Mitarbeiter/In Total	1,09	0,42	0,45	0,16	0,41⁸

³ 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/%2FClimate%20Partner-Vergleich-CO2-Emissionen.pdf&usq=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

⁴ Die Berechnung "Market Based", weist einen Emissionsfaktor der CO₂eq von Null für den Verbrauch aus Erneuerbarer Energie zu.

⁵ Die Berechnung "Location Based" berücksichtigt für die CO₂-Emissionen die Durchschnittswerte der nationalen Stromproduktion.

⁶ 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)

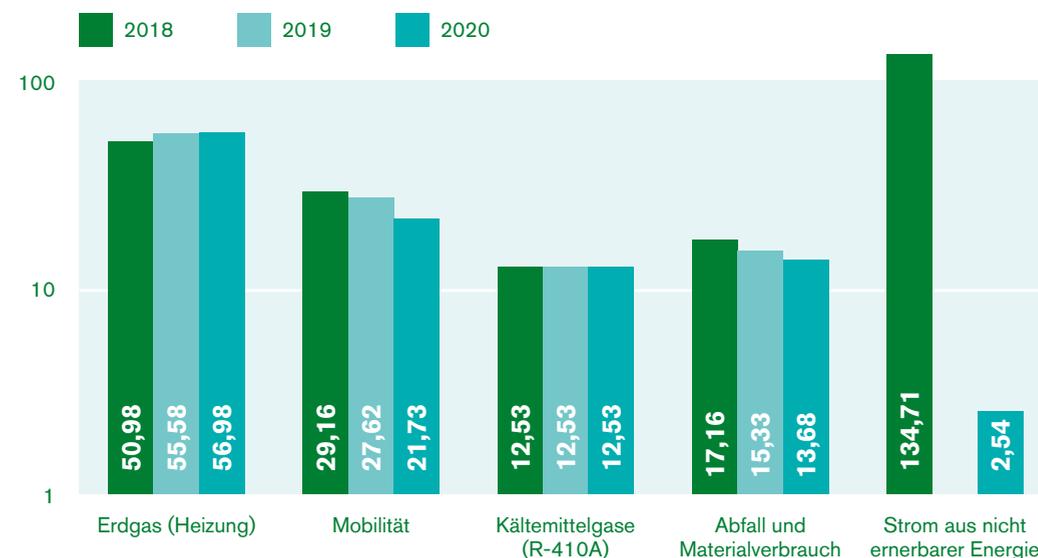
⁷ Bei der Berechnung der Emissionsintensität pro m² wurde nur der Wärmeverbrauch und bei der Emissionsintensität pro Mitarbeiter/in der Strom- und Wärmeverbrauch berücksichtigt.

⁸ Die Gesamt-Emissionsintensität pro Mitarbeiter/in fällt geringer aus als die Emissionsintensität pro Mitarbeiter/in im Hauptgebäude, da im Außensitz weniger Fläche pro Mitarbeiter/in ist und dies bei der Gesamtberechnung entsprechend ins Gewicht fällt.

Den größten Anteil an der Erzeugung von Treibhausgasemissionen verursacht der Konsum elektrischer Energie, der jedoch im Geschäftsjahr 2019 durch die Verwendung von Ökostrom für den Hauptsitz weggefallen ist. Im Außensitz wird ebenfalls seit Juli 2020 Ökostrom verwendet, allerdings nicht für alle Bereiche (wie oben beschrieben). Auch in allen anderen Bereichen konnte dank verschiedener Einsparungen und Umstellungen (z.B. Fuhrpark) eine Abnahme der Emissionen verzeichnet werden. Durch die Erweiterung der Büroflächen mittels des seit Anfang 2020 in Betrieb genommenen Außensitzes entstehen grundsätzlich mehr Emissionen (z.B. aufgrund mehr zu beheizende Nettofläche), die durch die Einsparungen im Hauptsitz jedoch weitgehend abgedeckt werden konnten.

Den größten Anteil an der Erzeugung von Treibhausgasemissionen verursacht der Konsum elektrischer Energie, der jedoch im Geschäftsjahr 2019 durch die Verwendung von Ökostrom für den Hauptsitz weggefallen ist. Im Außensitz wird ebenfalls seit Juli 2020 Ökostrom verwendet, allerdings nicht für alle Bereiche (wie oben beschrieben). Auch in allen anderen Bereichen konnte dank verschiedener Einsparungen und Umstellungen (z.B. Fuhrpark) eine Abnahme der Emissionen verzeichnet werden. Durch die Erweiterung der Büroflächen mittels des seit Anfang 2020 in Betrieb genommenen Außensitzes entstehen grundsätzlich mehr Emissionen (z.B. aufgrund mehr zu beheizende Nettofläche), die durch die Einsparungen im Hauptsitz jedoch weitgehend abgedeckt werden konnten.

GESAMTEMISSIONEN RLB 2018-2020 (gemessen in Tonnen)



DER CO₂-FUSSABDRUCK DER RLB SÜDTIROL

Emissionen tCO ₂	2018	2019	2020		2020 gesamt
			Hauptgebäude	Außensitz	
Gesamtemissionen	244,56	111,10	103,52	3,95	107,47

6.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Umweltauswirkungen

Für die Verringerung der Umweltauswirkungen, im spezifischen in den Bereichen Material- und Ressourcenverbrauch, Energieverbrauch und Mobilität hat die RLB Südtirol verschiedene konkrete Maßnahmen definiert, die kurz- bis langfristig umsetzbar sind. Einige davon wurden bereits im Jahr 2020 umgesetzt, andere hingegen vorbereitet. 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. So können in bestimmten Bereichen Kosteneinsparungen erzielt werden.

Die Durchführung der Maßnahmen wird laufend 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.

MASSNAHME	ZEIT-RAUM	GVD 254/2016, ART. 3, ABS. 2	SDG ⁹
Maßnahmen zur Verringerung des Ressourcenverbrauches			
Die Verringerung des Papierverbrauches und des Postversandes	laufend	c) Umweltrisiko	
Verwendung umweltfreundlicher Produkte (z.B. Recyclingpapier, ökologische Seife, umweltfreundliche Reinigungsmittel etc.) zur Verringerung der Umweltauswirkungen.	2020		
Förderung der Digitalisierung	laufend		
Vermeidung von Plastikbechern beim Getränkeautomaten (Nutzung eigener Tasse und Umrüstung Automat)	2020		
Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauches			
Stromeinsparung durch Modernisierung der elektronischen Bürogeräte und Sensibilisierung der Mitarbeiter.	laufend	a) Nutzung von Energieressourcen	
Umstieg auf zertifiziertem Ökostrom (seit Juli 2020 auch in der Schlachthofstraße).	2020		
Monitoring Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen, um die Senkung des Energieverbrauches zu fördern.	laufend	a) Nutzung von Energieressourcen b) Treibhausgasemissionen und Schadstoffemissionen	
Förderung Home-Office	2021	a) Nutzung von Energieressourcen	

Umweltfreundliche Mobilität

Ausarbeitung von Maßnahmen zur Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.	bis 2022	b) Treibhausgasemissionen und Schadstoffemissionen d) Soziale Aspekte	  
Modernisierung des Fuhrparks durch Ankauf umweltfreundlicher Fahrzeuge mit geringem CO ₂ -Ausstoß: Ankauf von fünf E-Bikes.	laufend	b) Treibhausgasemissionen und Schadstoffemissionen	
Abfallvermeidung			
Verringerung des Materialverbrauches und der Erzeugung von Abfall.	laufend	c) Umweltrisiko	 
Verbesserung des Abfalltrennsystems	2021		
Sensibilisierung			
Workshops für alle Mitarbeiter zur Sensibilisierung und Förderung des Umweltbewusstseins.	laufend	d) Soziale Aspekte	

Die RLB Südtirol wird trotz der unterschiedlichen Schwierigkeiten und Auswirkungen der Corona-Pandemie auch in Zukunft gezielt 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, Ressourceneinsparungen und die Verringerung der Abfallproduktion. Die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele können der Tabelle oben 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 einzubeziehen. Die Ziele der Nachhaltigkeit sind nur dann erfolgreich erreichbar, wenn sie von allen Mitarbeitenden der Bank getragen und umgesetzt werden. Darum wurden im Jahr 2020 mehrere Sensibilisierungsworkshops sowie ein eigener Aktionstag (der s.g. RLB-Green Day) zur Stärkung des Umweltbewusstseins veranstaltet. Durch die Sensibilisierung am Arbeitsplatz werden das neue Bewusstsein und eine Handlungsveränderung nach außen getragen und bestenfalls auch im privaten Leben umgesetzt.

⁹ Sustainable Development Goals: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

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 Bestechlichkeit.

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 auch für das zweite 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 zweite Berichtsjahr bzw. auf das Geschäftsjahr 2020 (vom 1. Jänner bis zum 31. Dezember 2020) und spiegeln ausschließlich die Performance der RLB Südtirol wieder. Da die RLB Südtirol nun zum zweiten Mal einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß 254/2016 erstellt, ist es für das Geschäftsjahr 2020 möglich die erhobenen Informationen und Daten mit jenen aus dem vorherigen Nachhaltigkeitsbericht zu vergleichen.

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

2. Arbeitsmethode

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes war es der RLB Südtirol wichtig, möglichst viele Stakeholder 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 2020 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 und mit Überzeugung die notwendigen Maßnahmen einzuleiten und deren Umsetzung zu unterstützen.

NACHHALTIGKEITSKOMITEE

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

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

MATERIALITÄTS- UND WESENTLICHKEITSANALYSE, STAKEHOLDER-EINBINDUNG, RISIKOANALYSE

Nachdem die RLB Südtirol für die Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichtes insbesondere die internen Stakeholder, sprich Verwaltungsrat, Aufsichtsrat und Mitarbeiter/innen, in den Fokus gerückt hat, wurden für die Erstellung des zweiten Berichtes auch die Shareholder / Aktionäre der Bank miteinbezogen. Die übrigen Stakeholder (Aktionäre, Kunden, usw.) werden in den folgenden Jahren näher berücksichtigt und miteingebunden werden.

Durch die Einbindung der Stakeholder wurde 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.

Auch 2020 erfolgte die Einbindung der Mitarbeiter/innen durch gezielte Workshops. Bei diesen Workshops wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen gemeinsam identifiziert. Die wesentlichen Themen wurden priorisiert und nach ihren möglichen Auswirkungen als Risikoquellen für die Bank in dem Prozess der Nachhaltigkeitsentwicklung bewertet. Außerdem wurden die Ergebnisse für die Wesentlichkeitsanalyse und Risikobewertung aus der Sicht der Stakeholder aufbereitet sowie Vermeidungs- und Lösungsstrategien definiert.

Die Einbindung der Shareholder / Aktionäre erfolgte durch einen online Fragebogen, welcher anonym beantwortet werden konnte. Bei diesem Fragebogen sollten die Aktionäre die Nachhaltigkeitsthemen angeben, welche die RLB Südtirol am meisten berücksichtigen sollte.

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 Handlungsschwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie – Environmental / Umwelt – Nachhaltiges Management der Umweltauswirkungen, Social / Soziales – Wertschätzung der Mitarbeiter/innen, Governance / Unternehmensführung – Verantwortungsvolle Bank – 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 den Mitarbeiterworkshops und der Shareholder-Befragung, wurden konkrete Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitskomitee begleitet und monitoriert.

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

THEMENBEREICHE DES GVD 254/16	THEMENBEREICHE DES NACHHALTIGKEITSBERICH- TES DER RLB SÜDTIROL	GRI THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS	AUSWIRKUNGEN DER MATERIELLEN ASPEKTE	STAKEHOLDER	ENGAGEMENT DER BANK
Kampf gegen die Korruption nach innen und außen	Transparenz und Offenlegung	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)	Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung Steigerung der Attraktivität der RLB Südtirol als Arbeitgeber Diversity Management und Chancengleichheit Gesundheit und Arbeitssicherheit Work-Life Balance	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 Unter- auffragnehmern oder den Lieferanten und andere soziale Auswirkungen)	Soziale und ökologische Produktverantwortung Nachhaltige Gestaltung der Lieferketten Regionale Wertschöpfung	GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 GRI 204: Beschaffungs- praktiken		RLB Südtirol und all ihre Stakeholder	» Kreditleitlinie » Anlageleitlinie » Regelung zum Beschwerdemanagement
Achtung der Menschenrechte	Privacy und Datenschutz Customer Satisfaction	GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016		Kunden der RLB Südtirol	
Umweltthematiken	Vermeidung und Reduzierung der Umweltauswirkungen Material und Ressourcen- verbrauch Nachhaltige Mobilität Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt	GRI 301: Materialien 2016 GRI 302: Energie 2016 GRI 305: Emissionen 2016 GRI 306: Abwasser und Abfall 2016		Gesellschaftssitz der RLB Südtirol	» Ethikkodex » Sensibilisierungsmaßnahmen

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	16-17	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	3	
GRI 102-4	Betriebsstätten	12	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10, 13	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	12	
GRI 102-7	Größe der Organisation	8-9, 12-13	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	112, 121	
GRI 102-9	Lieferkette	8-9, 56	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Es hat keine signifikanten Änderungen während des Berichtszeitraumes gegeben.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	31-35	
GRI 102-12	Externe Initiativen	28-29	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	48	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4-5	
Nachhaltigkeitsstrategie und unternehmerische Verantwortung			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-46	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	90-91, 158 ff.	

Ethik und Integrität

GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	14-15
------------	---	-------

GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	28-29
------------	---	-------

Unternehmensführung

GRI 102-18	Führungsstruktur	22-27
------------	------------------	-------

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	48
------------	-------------------------------	----

GRI 102-41	Tarifverträge	120
------------	---------------	-----

GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	49-50, 148
------------	--	------------

GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	46-53
------------	--	-------

GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	50-53
------------	--	-------

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	146
------------	--	-----

GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	49-51, 146-148
------------	---	----------------

GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	50-51
------------	-------------------------------	-------

GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	146-148
------------	----------------------------------	---------

GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	146-148
------------	--------------------------------------	---------

GRI 102-50	Berichtszeitraum	146
------------	------------------	-----

GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	146
------------	----------------------------	-----

GRI 102-52	Berichtszyklus	146
------------	----------------	-----

GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	146
------------	--	-----

GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	146-148
------------	--	---------

GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	151-156
------------	------------------	---------

GRI 102-56	Externe Prüfung	158 ff.
------------	-----------------	---------

Themenspezifische Standards**ÖKONOMIE**

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

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGEN (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150
-----------	---	------------

GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-44, 68-69, 70-71
-----------	---	---------------------

GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	71-73, 90-91, 158 ff.
-----------	------------------------------------	-----------------------

GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	71-73
-----------	---	-------

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	50-51, 150
-----------	---	------------

GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-42, 46, 130-131
-----------	---	--------------------

GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	136, 144-145, 158 ff.
-----------	------------------------------------	-----------------------

GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	136
-----------	---	-----

GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	136
-----------	--------------------------------------	-----

GRI 302: ENERGIE (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-41, 46, 130-135
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	135, 144-145, 158 ff.
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	133-135
GRI 302-3	Energieintensität	133-135

GRI 305: EMISSIONEN (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-41, 46, 143, 138-143
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	143, 144-145, 158 ff.
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	142
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	142
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	142

GRI 306: ABWASSER UND ABFALL (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-41, 46, 137-138
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	137, 144-145, 158 ff.
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	137

SOZIALES

GRI-STANDARDS	BESCHREIBUNG	VERWEIS SEITE	ERLÄUTERUNG
GRI 204: BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN (2016)			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-42, 58	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	90-91, 158 ff.	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	56	
GRI 401: BESCHÄFTIGUNG (2016)			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-45, 69	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	99-100	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	122-123	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	114	
GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ (2018)			
Angaben zum Managementansatz			
GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40-45, 106-107	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	103, 105-106	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	107	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	102, 104,107	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	104	

GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	107	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	107	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	105, 106-107	
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 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	107	Bezüglich den Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, sind keine Informationen zu den Arbeitsbedingten Verletzungen vorhanden
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	107	

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	96-97, 115-119	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	103, 116	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	119	

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150	
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	96-97, 99-100	
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	103, 99-100	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	25, 121-122	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	112	

GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN (2016)

GRI 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	50-51, 150
GRI 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	88-89
GRI 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	89, 158 ff.
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	89



RAIFFEISEN LANDESBANK SÜDTIROL AG

**BERICHT DER UNABHÄNGIGEN
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT ÜBER DIE
INDIVIDUELLE NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG
GEMÄSS ARTIKEL 3, ABSATZ 10, DES GESETZESVERTRETENDEN
DEKRETS NR. 254 VOM 30. DEZEMBER 2016 UND ARTIKEL 5 DER
CONSOB-VERORDNUNG NR. 20267 VOM JANUAR 2018**

GESCHÄFTSJAHR ZUM 31. DEZEMBER 2020

Bericht der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zur individuellen nichtfinanziellen Berichterstattung

*gemäß Artikel 3, Absatz 10, des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 254/2016 und Artikel 5 der
CONSOB-Verordnung Nr. 20267 vom Januar 2018*

An den Verwaltungsrat der
Raiffeisen Landesbank Südtirol AG

Gemäß Artikel 3 Absatz 10 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 254 vom 30. Dezember 2016 (im Folgenden auch das „Dekret“) und Artikel 5 der CONSOB-Verordnung Nr. 20267 wurden wir mit der begrenzten Prüfung („*limited assurance engagement*“) des individuellen nichtfinanziellen Berichts der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG (im Folgenden auch die „Gesellschaft“) bezogen auf das zum 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr beauftragt, welcher nach Art. 3 des Dekrets erstellt und vom Verwaltungsrat am 22. März 2021 genehmigt wurde (im Folgenden auch „NFB“).

Verantwortung der Verwaltungsratsmitglieder und des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der Raiffeisen Landesbank Südtirol AG sind verantwortlich für die Erstellung des NFB in Übereinstimmung mit Artikel 3 des Dekrets und den GRI *Sustainability Reporting Standards*, die 2016 von der GRI - *Global Reporting Initiative* (im Folgenden „GRI Standards“) aufgestellt und im Jahr 2019 aktualisiert wurden 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 Verständnisses 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: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Pascolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

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 Standards 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 umfasst 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.

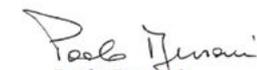
Schlussfolgerungen

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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus Artikel 3 des Dekrets und der GRI Standards aufgestellt worden ist.

Padua, 9. April 2021

PricewaterhouseCoopers SpA


Alessandra Mingozzi
(Wirtschaftsprüferin)


Paolo Bersani
(Bevollmächtigter)

**Vieles haben wir gemacht.
Und auch für 2021
haben wir viel vor.
Es bleibt also spannend ...
nachhaltig spannend.**





Raiffeisen Landesbank
Südtirol