

Bericht Nachhaltigkeit

Genossenschaft und Nachhaltigkeit?

Ja, natürlich, ist da die erste Reaktion vieler Genossenschaftsbanker.

Vieles worüber heute im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit thematisiert wird, ist in der Natur der Genossenschaft bereits festgeschrieben.

Angefangen beim Thema der lokalen Kreisläufe, welche eine Raiffeisenkasse natürlich par excellence mit ihrem Geschäftsmodell bedient, bis hin zu einem Menschenbild, das den Mitarbeiter, Kunden und das Mitglied mit all seinen Fähigkeiten und Individualitäten in den Mittelpunkt des Handelns stellt.

Als Lokalbank arbeitet die Raiffeisenkasse fast ausschließlich mit und für Menschen und Unternehmen im Burggrafenamt. Das bedeutet einerseits, dass wir unsere Mitglieder und Kund/innen kennen und ihre Bedürfnisse verstehen. Auf der anderen Seite wird das Geld wieder dort investiert, wo es gesammelt wird. Dieses Prinzip fördert die Entwicklung des lokalen Wirtschaftsgebietes. Nachdem der Gewinn nicht an Aktionäre ausgeschüttet wird, sondern zum größten Teil der Bildung von Eigenkapital und damit der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Raiffeisenkasse dient, kann die Raiffeisenkasse die Bedürfnisse der Mitglieder und Kund/innen unabhängig von Aktionären und Provisionszahlungen in den Mittelpunkt stellen. Zudem erfüllen wir den ebenso statutarisch festgelegten Auftrag zur Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in unserem Tätigkeitsgebiet auch dadurch, indem wir jedes Jahr zahlreiche gemeinnützige Initiativen entweder in Form von Sponsoring oder von Spenden unterstützen.

Nachhaltigkeit – ESG - so what?

Nachhaltigkeit – ein Wort, das uns in den letzten Jahren immer häufiger in fast allen Bereichen unseres Lebens begegnet. Doch was heißt Nachhaltigkeit genau? Während wir im Alltagssprachgebrauch den Begriff u. a. mit Langlebigkeit und Umweltschutz verbinden, bezieht sich „nachhaltige Entwicklung“ auf den verantwortungsbewussten Umgang mit den endlichen Ressourcen unserer Erde. Das Ziel war die Schaffung eines stabilen Gleichgewichts.

Bei der Nachhaltigkeit sprechen wir von folgenden ESG Kriterien:

Environmental / Umwelt:

- Umwelt- und Klimaschutz
- Schutz der Biodiversität
- Ressourcen
- Energie
- Verringerung und Vermeidung der Umweltverschmutzung

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 Weiterbildungs-chancen

Governance / Unternehmensführung:

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

Das Logo der Nachhaltigkeit in der RGO



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

Zahlen, Daten & Fakten

Lokale Wertschöpfung im Jahr 2022

- ☺ über 80% der Kunden aus Meran und naher Umgebung
- ☺ über 12.193 Kunden aus Meran
- ☺ über 2.283 Mitglieder
- ☺ über 72,39% des Kreditvolumens an Mitglieder
- ☺ über 271.049 € an gemeinnützige Initiativen
- ☺ über 331 Dienstfahrten mit den E-Bikes
- ☺ über 77 Mitarbeiter

Mitarbeiter in der Raiffeisenkasse Meran

Zum 31.12.2022 waren 77 MitarbeiterInnen in der Raiffeisenkasse Meran tätig, davon 38 Frauen und 39 Männer

Verteilung der Mitarbeiter*innen nach Altersgruppen und Geschlecht:

Jünger als 30 Jahre: 3 männlich – 7 weiblich

Zwischen 30 und 50 Jahren: 19 männlich – 18 weiblich

Älter als 50 Jahre: 17 männlich – 13 weiblich

3 Mitarbeiterinnen haben fachliche Leitungsaufgaben (Verantwortung für ein Fachgebiet)
1 Mitarbeiterin ist in einer Führungsposition mit Personalverantwortung.

Flexible & innovative Arbeitszeitmodelle:

Von den 38 Frauen arbeiten 17 (44,74%) in Teilzeit

3 männliche Angestellte 7,7% von 39 arbeiten in Teilzeit, 2 davon nehmen die Altersteilzeit in Anspruch.

Das Angebot der Telearbeit wird von insgesamt 10 Mitarbeitenden in Anspruch genommen, 3 Frauen und 7 Männer.

Fluktuation:

	Eintritte	Austritte
2021	4	4
2022	6	4

Von den 4 Austritten 2022 ist eine Pensionierung.

Elternzeit:

2021 hat ein Mitarbeiter stundeweise Erziehungsurlaub in Anspruch genommen, 3 weitere Mitarbeiter den Vaterschaftsurlaub.

2021 war eine Mitarbeiterin in Mutterschaftsurlaub mit anschließendem Wartestand

2022 ebenfalls eine Mitarbeiterin in Mutterschaftsurlaub, ein Mitarbeiter hat Erziehungszeit stundenweise in Anspruch genommen.

Benefits:

Wie vom Kollektivvertrag vorgesehen wird für die Mitarbeitenden die Absicherung von Tod oder bleibender Invalidität durch Unfall und bleibender Invalidität durch Krankheit durch eine Versicherung abgedeckt. Eine weitere Krankenversicherung deckt Schadensfälle der Mitarbeiter*innen bis zu einem bestimmten Betrag im Fall von ambulanten bzw. stationären ärztlichen Behandlungen.

Weitere Benefits im Bereich Vorsorge und Absicherung sind die Pflegesicherung und die Einzahlungen in den Rentenzusatzfonds.

Ein betriebsinterner Welfare Plan wurde im Jahr 2022 erstellt um die gesteigerten Mehrkosten im Bereich Energie und Mobilität aufgrund der internationalen Krisen abzufedern und die Mitarbeiter*innen zu unterstützen.

Zielgerichtete Weiterentwicklungspläne für alle Mitarbeiter*innen:

2022 waren 4 Mitarbeitende (1 männlich – 3 weiblich) mit Lehrvertrag in der Raiffeisenkasse Meran tätig. Nach Abschluss der Lehre wird, wie für alle Mitarbeiter*innen im jährlichen Mitarbeiter*innen-Dialog der Schulungsbedarf ermittelt und eine Auswahl an fachlichen, bereichsübergreifenden und/oder persönlichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen definiert.

Der Anteil an Pflichtschulungsstunden ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und bildet einen wesentlichen Teil der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter*in im Bereich Versicherungen, MiFID-Anlageberatung, Wohnimmobilienkredite u.v.a. Schulungen werden als E-Learnings, Webinare oder in Präsenz abgehalten.

Zusätzlich wird Wert auf die Förderung der Mitarbeiter*innen-Gesundheit, durch gezielte Schulungen und Aktivitäten, gelegt.

Durchschnittliche Stunden Aus – und Weiterbildung 2022: 49h

Ein sporadisch stattfindender Bildungstag, soll den Mitarbeitenden eine zusätzliche Möglichkeit bieten, sich außerhalb der fachlichen Ausbildungen, Kenntnisse anzueignen.

Mitarbeiter*innen Zufriedenheit:

Periodische Analysen zur Mitarbeiter*innen Zufriedenheit wurden in Form von Betriebsklimaanalysen durchgeführt und seit 2022 durch die Blitzlichtumfrage ersetzt, welche periodische kurze Umfragen vorsieht um das Stimmungsbild in der Belegschaft einzufangen. Auch bietet die Umfrage die Möglichkeit der Mitgestaltung indem Verbesserungsvorschläge mitgeteilt werden können.

Mobilität

Der Fuhrpark der Raiffeisenkasse Meran setzt sich wie folgt zusammen:

- ☺ 1 Firmenfahrzeug, dem Direktor vorbehalten;
- ☺ 1 Dienstfahrzeug, dem Ausgeher vorbehalten;
- ☺ 1 Firmenfahrzeug für Mitarbeiter für weitere Dienstreisen wie z.B. Kundenbesuche, Notartermine, Kurse;

Insgesamt stehen zusätzlich

- ☺ 2 E-Bikes am Hauptsitz;
- ☺ 3 weitere E-Bikes in den Filialen zur Verfügung.

2023 wurde ein E-Scooter angekauft.

Dienstreisen 2022

331 Dienstreisen mit den zur Verfügung stehenden E-Bikes

204 Dienstreisen mit Firmenfahrzeugen (Auto oder Scooter)

268 Dienstreisen mit dem Privatfahrzeug

Für Mitarbeiter, die außerhalb von Meran zur Arbeit kommen wird ein kostenloser Parkplatz zur Verfügung gestellt

Reduzierung Ressourcen

Durch die starke Umsetzung der Digitalisierung in der Raiffeisenkasse Meran konnten Prozesse sowie Unterschriftsmöglichkeiten mittels ROB und App ausgebaut werden. Dies führte dazu, dass Papier sowie Tonerverbrauch reduziert werden konnte. Gleichzeitig mit der Umsetzung dieser Maßnahmen konnten auch die Anfahrtswege unserer Kunden zur Bank und somit der CO2 Ausstoß verringert werden.

Gesundheit

Ein gesundes Unternehmen setzt gesunde MitarbeiterInnen voraus. Ein harmonisches Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Lebensbereichen wie Beruf, Familie und Freizeit gehört dabei zu den wichtigsten Bausteinen. 2022 wurden bereits erste Schritte gemacht und verschiedene Kurse zu Themen Gesundheit angeboten, wie Yoga, ecovital- betriebliches Sehtraining (Immer frische Augen an Bildschirm und Smartphone), locker und bewegt bei der digitalen Arbeit (gesunder Rücken am Computer). Jedes Jahr werden sowohl externe als auch interne Schulungen und Workshops zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung angeboten.

Des Weiteren wurde 2022 ein Team zum Thema Gesundheit gebildet, welches die Aufgabe hat 2023 und die folgenden Jahre verschiedene Aktivitäten zu organisieren, immer zum Wohle der Mitarbeiter (Bilates, Yoga, Nordic Walking u.v.a.) Seit Jänner 2023 wurden unseren Mitarbeitern saisonales Obst (Orangen) zum Verzehr, zur Verfügung gestellt.

Sicherheit

2021 war wie 2020 von der Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Eindämmung zum Schutz der Gesundheit von Mitarbeiter/innen und Kund/innen geprägt (Masken, Desinfektion, Positionierung von Plexiglasscheiben in Büros und am Schalter, temporäre Filialschließungen bzw. Reduzierung von Öffnungszeiten und gleichzeitige Forcierung der remoten Kanäle Telefon und E-Mail, Termine und Schulungen über Videokonferenzen (Zoom)

Anschaffung von mehreren Luftfiltermaschinen, welche die Luft in den Innenräumen säubert.

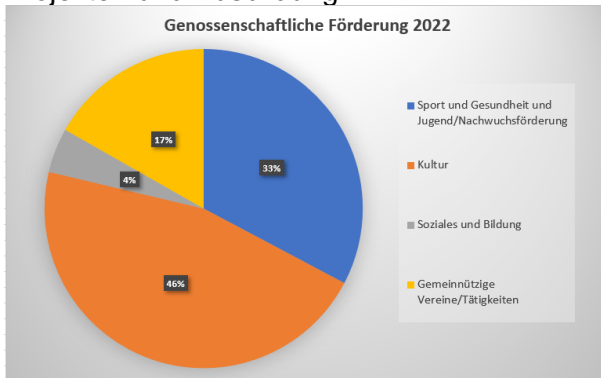
Die besonderen Umstände ermöglichten zahlreichen Mitarbeiter/innen erstmalig Telearbeit, ein Arbeitsmodell, welches auch weiterhin in nächster Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird.

Genossenschaftlicher Förderauftrag

Als lokale Genossenschaftsbank ist die Raiffeisenkasse Meran seit immer bemüht, mit der Unterstützung von gemeinnützigen Initiativen gesellschaftliche Verantwortung für die Menschen und das Geschehen in ihrem Tätigkeitsgebiet zu übernehmen.

Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf das Thema der Jugend/Nachwuchsförderung gesetzt um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Freizeit in ein passendes Umfeld zu verbringen.

Im Jahr 2022 wurden in Meran und Burggrafenamt insgesamt 271.049 €, zwischen Spenden und Sponsoring, bereitgestellt. 46% davon flossen im Bereich Kultur, 33% im Bereich Sport/Gesundheit und Jugend-Nachwuchsförderung, 17% in gemeinnützigen Vereinen/Tätigkeiten und 4% in sozialen Projekten und Ausbildung.



Raiffeisenkasse Meran und Sport

Insgesamt werden 10 Sportvereine gefördert/gesponsert.



100 Jahre Raiffeisen Meran

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 100-sten Geburtstag der Raiffeisenkasse Meran, wurde am 17. September 2022 ein sogenannter Benefit Walk durch die Stadt organisiert. Das Event wurde in Zusammenarbeit mit diversen Vereinen organisiert, welche dafür eine weitere finanzielle Unterstützung erhalten haben (insgesamt 17.700 €).

Die Einnahmen der Veranstaltung wurden von der Raiffeisenkasse verdoppelt und an die junge Selbsthilfe im Dachverband für Soziales und Gesundheit gespendet (8.580 €).



Maßnahmen 2023 in der Raiffeisenkasse Meran

- ☺ Mindestens eine Veranstaltung als going green-Event
- ☺ flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuungsgänge – Telearbeit
- ☺ Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen“
- ☺ wiederverwendbare Metall-Tabs für Kaffeemaschinen in den Filialen
- ☺ Rückzugsort bzw. Aufenthaltsraum für Mitarbeiter schaffen
- ☺ Nachhaltige Weihnachtsbäume, welche über mehrere Jahre genutzt werden können
- ☺ Karaffen Wasser mit Leitungswasser für Sitzungen und Schulungen anstelle von befüllten Flaschen
- ☺ Ausbau der Digitalisierung