

**EXPERIENCE
THE OUTDOOR.
PRESERVE
THE FUTURE.**



**MERAN 2000
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024**

**MERANO
2000**

„Mit Jahrzehnten an Geschichte im Gepäck starten wir diesen Nachhaltigkeitsprozess, um den Kompass unserer Zukunft neu auszurichten.“



VORWORT

„Das Schönste erlebst du draußen“ – der Claim von Meran 2000 bringt unsere starke Bindung zum Berg und die Lust auf Erlebnisse im Freien auf den Punkt. Damit das auch in Zukunft so bleibt, ist es unser Anspruch und unsere Pflicht zugleich, einen nachhaltigen Umgang mit der wertvollsten unserer Ressourcen zu pflegen. Echte Nachhaltigkeit erfordert aber vor allem Ehrlichkeit in der Auseinandersetzung mit allen Konsequenzen in der Umsetzung. Diese Verantwortung tragen wir und müssen sie transparent umsetzen.

Nachhaltigkeit ist ein Prinzip, welches das gesamte unternehmerische Handeln bestimmt und die Grundlage für alle Projekte und Entscheidungen der Meran 2000 Bergbahnen AG sein soll. Dies voranzutreiben, sehe ich als Hauptaufgabe meiner Funktion. Es freut mich sehr, dass wir dafür einen wichtigen Rahmen mit unserem strategischen Weg zur Nachhaltigkeit gesetzt haben. Den Prozess haben wir im Herbst 2023 zusammen mit dem Terra Institute gestartet und wesentliche Themenbereiche für Meran 2000 gemeinsam mit dem Verwaltungsrat, den Mitarbeiter:innen, Stakeholdern und Partnern ausgearbeitet. Die Ergebnisse sind in diesen vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht eingeflossen und sind damit ein erster Schritt der Entwicklung, die uns bevorsteht.

Da die stärkste Triebfeder, um unsere Visionen zu verwirklichen, die Begeisterung am Tun ist, möchte ich allen meinen aufrichtigen Dank aussprechen, die zum Erfolg dieses richtungsweisenden Verlaufs beigetragen haben. Allen voran dem Verwaltungsrat sowie den Partnern und Stakeholdern, die den Prozess mit wertvollen Impulsen begleitet haben.

Ein großer Dank gebührt den Mitarbeiter:innen Paul Jakomet, Othmar Laimer, Chiara Agreiter und Anna Pechlaner, die von Anfang an mit Engagement bei dieser Aufgabe dabei waren. Auch allen weiteren Mitarbeiter:innen gilt ein großer Dank, die durch ihren täglichen Einsatz innovative Ideen voranbringen und deshalb ein wesentlicher Antrieb für unsere nachhaltigen Fortschritte sind.

Nachhaltigkeit ist ein Gemeinschaftsprojekt, das uns alle verbindet. Nur zusammen können wir einen Beitrag leisten, damit uns der Berg auch in Zukunft als wertvoller Lebens-, Wirtschafts- und Erholungsraum für alle erhalten bleibt.

Andreas Zanier
Präsident der Meran 2000 Bergbahnen AG





INHALTSVERZEICHNIS

DAS SKI- UND WANDER- GEBIET MERAN 2000.

- ◆ Meran 2000 gestern 10.
- ◆ Meran 2000 heute 15.
- ◆ Struktur und offizielle Zahlen 16.
- ◆ Unternehmenswerte und Führungsansatz 23.
- ◆ Identität und Positionierung der Meran 2000 Bergbahnen AG 24.
- ◆ Lieferkette und Geschäftsbeziehungen 27.

UNSER WEG ZUR NACHHALTIGKEIT.

- ◆ Der Prozess zur Strategie 30.
- ◆ Die Handlungsfelder 31.
- ÖKOLOGIE**
- ◆ Energie und Klima 32.
- ◆ Förderung der Umweltqualität 38.
- ◆ Wasser 40.
- ◆ Nachhaltige Nutzung von Ressourcen 44.
- ◆ Achtung und Schutz der Ökosysteme 46.
- SOZIALES**
- ◆ Unsere Mitarbeiter:innen 50.
- ◆ Sozialer und wirtschaftlicher Beitrag zur Gemeinschaft 54.
- GOVERNANCE**
- ◆ Ethik, Transparenz und Engagement 58.
- ◆ Glossar und Anerkennung der Methodik 63.
- ◆ Referenzen 66.
- ◆ Impressum 68.



DAS SKI- UND WANDERGEBIET MERAN 2000.

- Meran 2000 gestern 10.
- Meran 2000 heute 15.
- Struktur und offizielle Zahlen 16.
- Unternehmenswerte und Führungsansatz 23.
- Identität und Positionierung der Meran 2000 Bergbahnen AG 24.
- Lieferkette und Geschäftsbeziehungen 27.

MERAN 2000 **GESTERN**

Das Ski- und Wandergebiet Meran 2000, oberhalb der Kurstadt Meran gelegen, blickt auf eine bewegte Geschichte voller Höhen und Tiefen zurück. Seit fast einem Jahrhundert entwickelt sich dieses Gebiet kontinuierlich weiter und verbindet dabei Natur, Tourismus, Sport und Naherholung für die Bewohner:innen.

Die Anfänge der Nutzung des Gebiets zu Freizeit Zwecken reichen bis Anfang des 20. Jahrhunderts zurück, als erste Wintersportwettbewerbe wie Skirennen, Skispringen und Rodeln ausgetragen wurden. Der Bau der Seilbahn Obermais-St. Kathrein im Jahre 1923 und der Straße zwischen Hafling und Falzeben im Jahre 1933 verbesserten die Erreichbarkeit von Hafling und des Gebiets.

Im Jahr 1950 folgte schließlich die Gründung der „Ifinger Seilbahnen AG“. Mit ihr wurde der Grundstein für die touristische Erschließung des Hochplateaus gelegt. Mit der Inbetriebnahme des ersten Sessellifts „Rosa Alpina“ von Falzeben bis zum Piffinger Köpfl im Jahr 1965 begann der Ausbau der Liftanlagen, der das Gebiet für Wintersportler:innen zunehmend attraktiv machte.

Ein bedeutender Meilenstein war 1968 die Eröffnung der „Ifinger Seilbahn“, die nach dreijähriger Bauzeit eine direkte Verbindung zwischen Meran und dem Ski- und Wandergebiet herstellte. Pionier:innen des Skisports, darunter der Seilbahningenieur Hans Trojer, entschieden sich aufgrund der Höhenlage, das Hochplateau „Meran 2000“ zu nennen.

1969 sorgte ein ehrgeiziges Projekt für Aufsehen: Ein Wolkenkratzer-Hotel auf Meran 2000 war geplant, wurde jedoch aufgrund der öffentlichen Meinung nicht genehmigt. 1978 erleichterte die Einweihung der Straße Meran-Hafling den Zugang zum Gebiet erheblich.



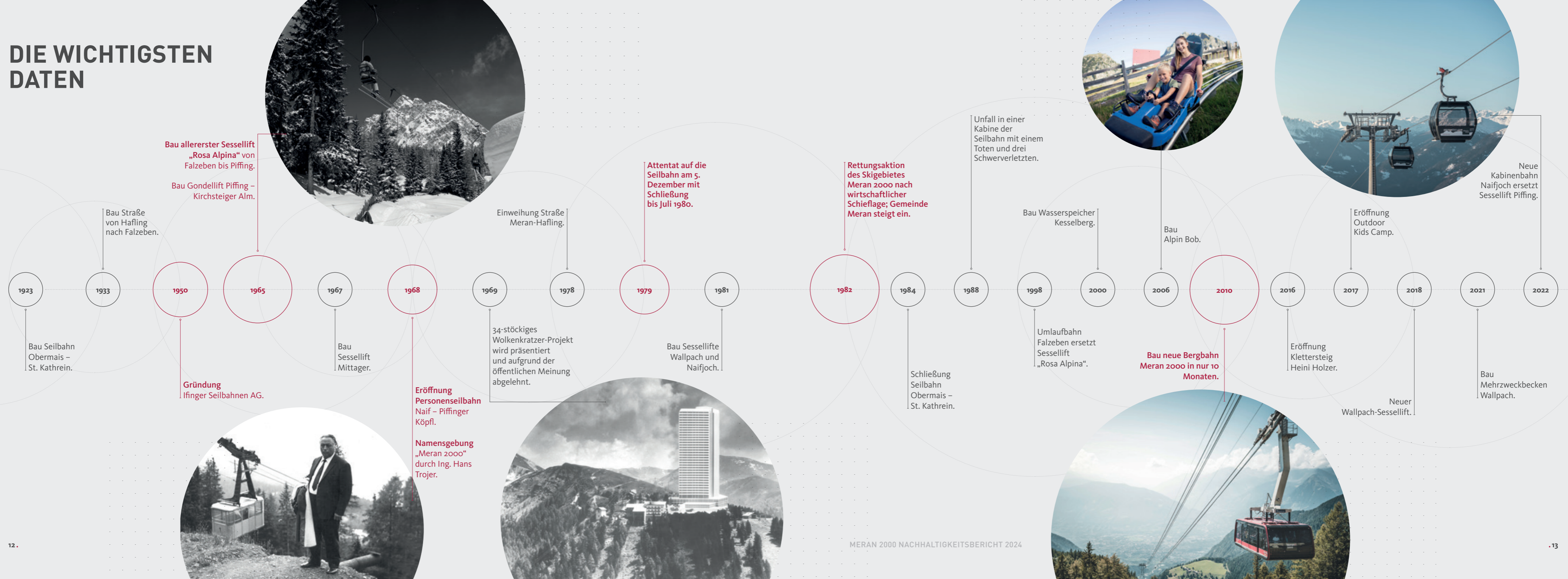
Am 5. Dezember 1979 legte ein Attentat auf die Seilbahn den Betrieb für ein halbes Jahr, bis zum kostspieligen Austausch des Tragseils, lahm. Ein tragischer Unfall ereignete sich 1988, als die Seilbahn aufgrund eines technischen Fehlers mit offener Kabine ausgefahren ist und der Unfall einen Toten und drei Schwerverletzte forderte.

Schwierige Jahre folgten, aber das Gebiet setzte weiterhin auf Modernisierung und Weiterentwicklung: 1998 wurde der Sessellift „Rosa Alpina“ durch die Umlaufbahn Falzeben ersetzt und 2006 entstand der Alpin Bob, eine Attraktion für Sommer- und Wintergäste.

2010 wurde in nur zehn Monaten die alte Seilbahn durch die neue Bergbahn Meran 2000 ersetzt und eingeweiht, was die Attraktivität des Gebiets weiter steigerte und dieses auf den modernsten Standard hob. In den folgenden Jahren kamen der Klettersteig Heini Holzer (2016), das Outdoor Kids Camp (2017) und der moderne 6er-Sessellift, der 2018 den alten 2er-Wallpachlift ersetzte, hinzu.

Die COVID-19-Pandemie brachte neue Herausforderungen mit sich: Die Wintersaison 2019/2020 musste vorzeitig beendet und die Sommersaison 2020 verschoben werden. Die gesamte Wintersaison 2020/2021 fiel aus. Dennoch setzte das Gebiet seine Entwicklung fort: 2021 wurde das Mehrzweckbecken Wallpach errichtet und 2022 ersetzte die moderne Kabinenbahn Naifjoch den Sessellift Piffing, welche die Zugänglichkeit und Barrierefreiheit des Gebietes weiter vorantrieb.

DIE WICHTIGSTEN DATEN





MERAN 2000 HEUTE

Heute präsentiert sich Meran 2000 als modernes Ski- und Wandergebiet, das Tradition und Innovation vereint. Die Balance zwischen Natur und Mensch, zwischen Landwirtschaft, Sport, Gastronomie und Tourismus steht im Mittelpunkt der neuen Ausrichtung des Unternehmens, was zur Beliebtheit des Gebiets bei Einheimischen und Gästen gleichermaßen beiträgt.

Das Gebiet erstreckt sich über die Gemeinden Hafling, Sarntal, Schenna und Meran. Demzufolge arbeitet das Ski- und Wandergebiet mit verschiedenen Partnern und Stakeholdern zusammen. Einige davon sind die Eigentümergemeinden, die privaten Grundeigentümer, die Bauern, welche die Weiden bewirtschaften, die Gastronomie vor Ort mit Hüttenbesitzern und -pächtern, die Dienstleister wie Skischule, Verleihe, Shops und Anbieter für Freizeitaktivitäten, die Tourismusbranche mit Tourismusvereinen, Unterkünften der umliegenden Destinationen und verschiedene Vereine aus dem Burggrafenamt, die das Gebiet zum Trainieren und für Veranstaltungen nutzen. Auch die verschiedenen Schulstufen nutzen das Gebiet immer wieder gerne bei Ausflügen und Aktionen.

Dank der Vielfaltigkeit des Gebietes, der morphologischen Gegebenheiten und der zahlreichen unterschiedlichen Interessen, betreibt die Meran 2000 Bergbahnen AG laut Statut nicht nur 7 Aufstiegsanlagen und 40 Pistenkilometer auf 8 Pisten, sondern bietet ein facettenreiches Angebot für Sport und Freizeit innerhalb zweier Saisonen: die Sommersaison von Mai bis Anfang November und der Winterbetrieb, der sich von Ende November bis Mitte März erstreckt.



25
KM WANDERWEGE
IM WINTER

100
KM WANDERWEGE
IM SOMMER



ALPIN BOB
80.000 FAHRTEN
IM JAHR

40

KM AUF
8 PISTEN

7



AUFSTIEGSANLAGEN

3

ZIEHTEPPICHE
IM KINDERBEREICH

3



KM LANGLAUFLOIPE



OUTDOOR
KIDS CAMP



SKITOURING
TRAIL



3

KM RODELBAHN

1

VERPACHTETER
GASTBETRIEB

SNOWPARK
UND FUNLINE

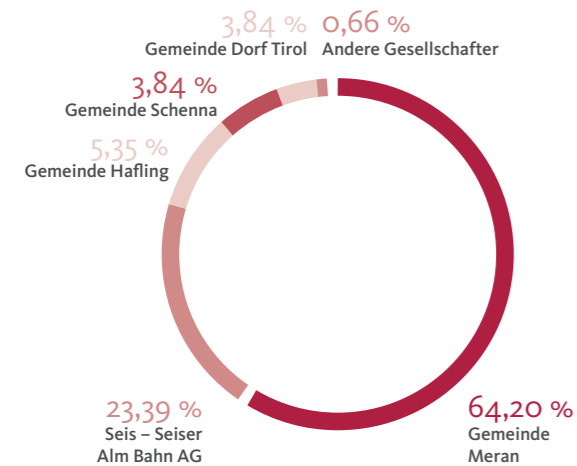
VIP GONDEL



STRUKTUR UND OFFIZIELLE ZAHLEN

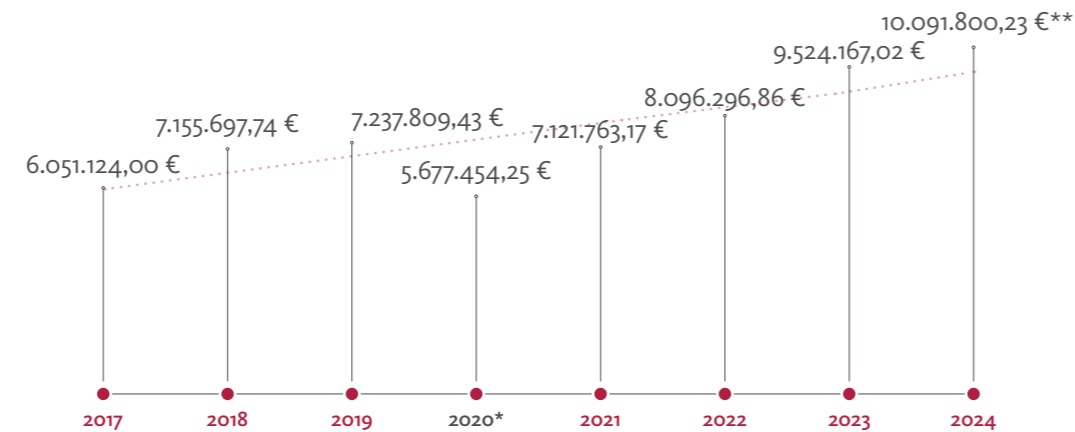
Die heutige Gesellschaftsform der Meran 2000 Bergbahnen AG wurde bereits am 23.08.1950 als „Ifinger Seilbahnen AG“ mit dem Gesellschaftszweck der Errichtung und Betreibung einer Seilbahnverbindung zwischen dem Naiftal bei Meran und dem Hochplateau unter dem Ifinger gegründet. Laut Statut beinhaltet die Haupttätigkeit neben der Errichtung und Betreibung von Aufstiegsanlagen, Pisten und sonstigen Attraktionen für Sport und Freizeit auch die Betreibung und Verpachtung von Hotel- und Gastbetrieben. Die Gesellschaft kann außerdem, stets in Verbindung mit eben genannten Haupttätigkeiten, Handels- und Dienstleistungen in diesem Rahmen ausüben.

Heute hat die Aktiengesellschaft sowohl eine öffentliche als auch eine private Beteiligung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit soll die Aktiengesellschaft im Folgenden verkürzt als Meran 2000 bezeichnet werden. Diese Struktur verdeutlicht die starke Beteiligung und das Interesse der lokalen öffentlichen Verwaltungen an der Entwicklung und dem Betrieb des Gebiets.



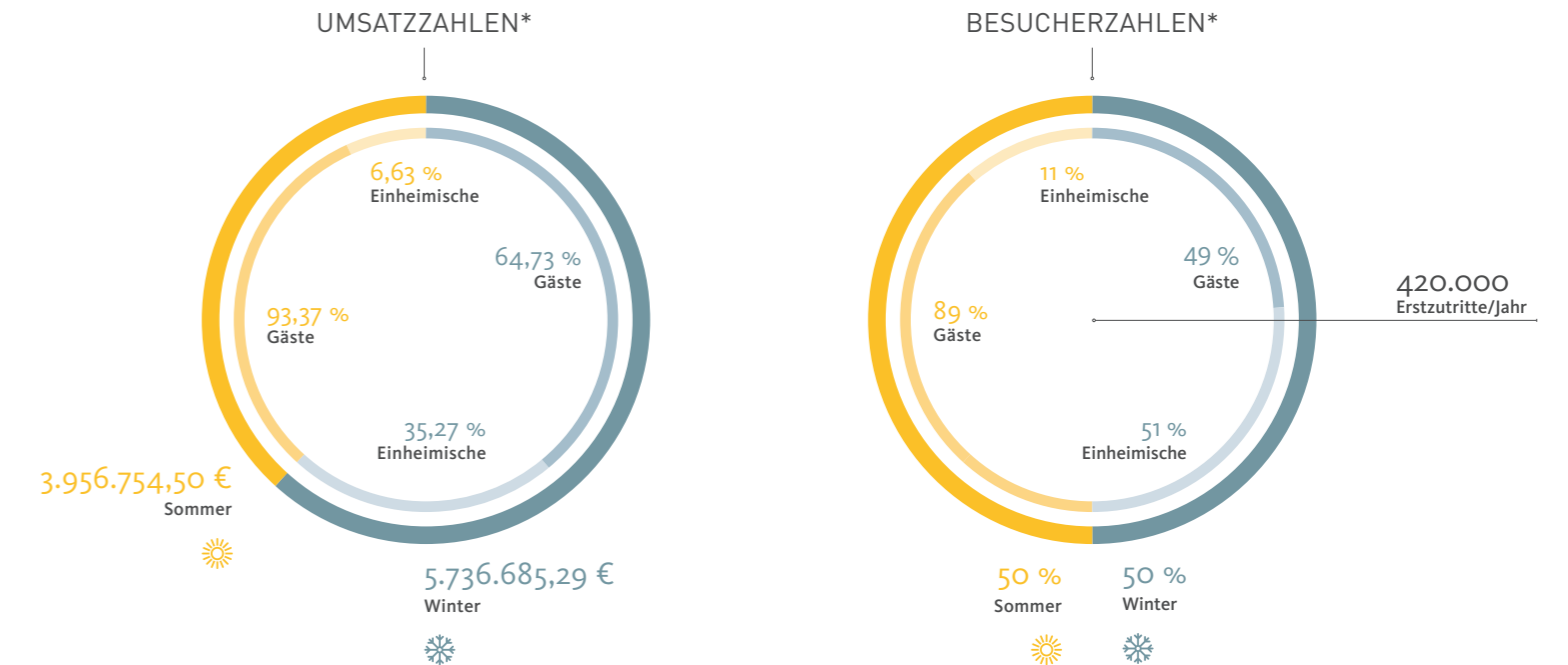
Die Meran 2000 Bergbahnen AG arbeitet ganzjährig. Der Betrieb unterscheidet zwischen dem Seilbahntransportbetrieb, der in eine Winter- und Sommersaison unterteilt ist, sowie ca. 2 Monate Revisionszeit zwischen den Saisons, in welcher der Betrieb hinter den Kulissen weiterläuft und an den periodischen Instandhaltungsarbeiten und Vorbereitungen für die anstehende Saison gearbeitet wird.

Nach einem kurzzeitigen Umsatzeinbruch im Jahr 2020 aufgrund der **Covid-19-Pandemie*** beweisen die Umsatzzahlen den wachsenden Erfolg des Unternehmens:



**Vorläufige Zahl

VERHÄLTNIS WINTER/SOMMER UND GÄSTE/EINHEIMISCHE



*Die Zahlen in der Gegenüberstellung beziehen sich auf die Wintersaison 2023/2024 und Sommersaison 2024.

DAS ORGANIGRAMM

An der Spitze des Unternehmens steht der Verwaltungsrat, der die strategische Ausrichtung festlegt und die Gesellschaft leitet. Die operative Verwaltung obliegt der Geschäftsführung. Unterstützt wird die Geschäftsführung von verschiedenen Abteilungen, die jeweils spezifische Aufgabenbereiche abdecken:

Technischer Dienst

Verantwortlich für Wartung und Betrieb der Seilbahnen und Lifte, um einen sicheren Transport der Gäste zu gewährleisten.

Pistenmanagement und Beschneigung

Sorgt für die perfekte Präparierung und Sicherheit der Skipisten.

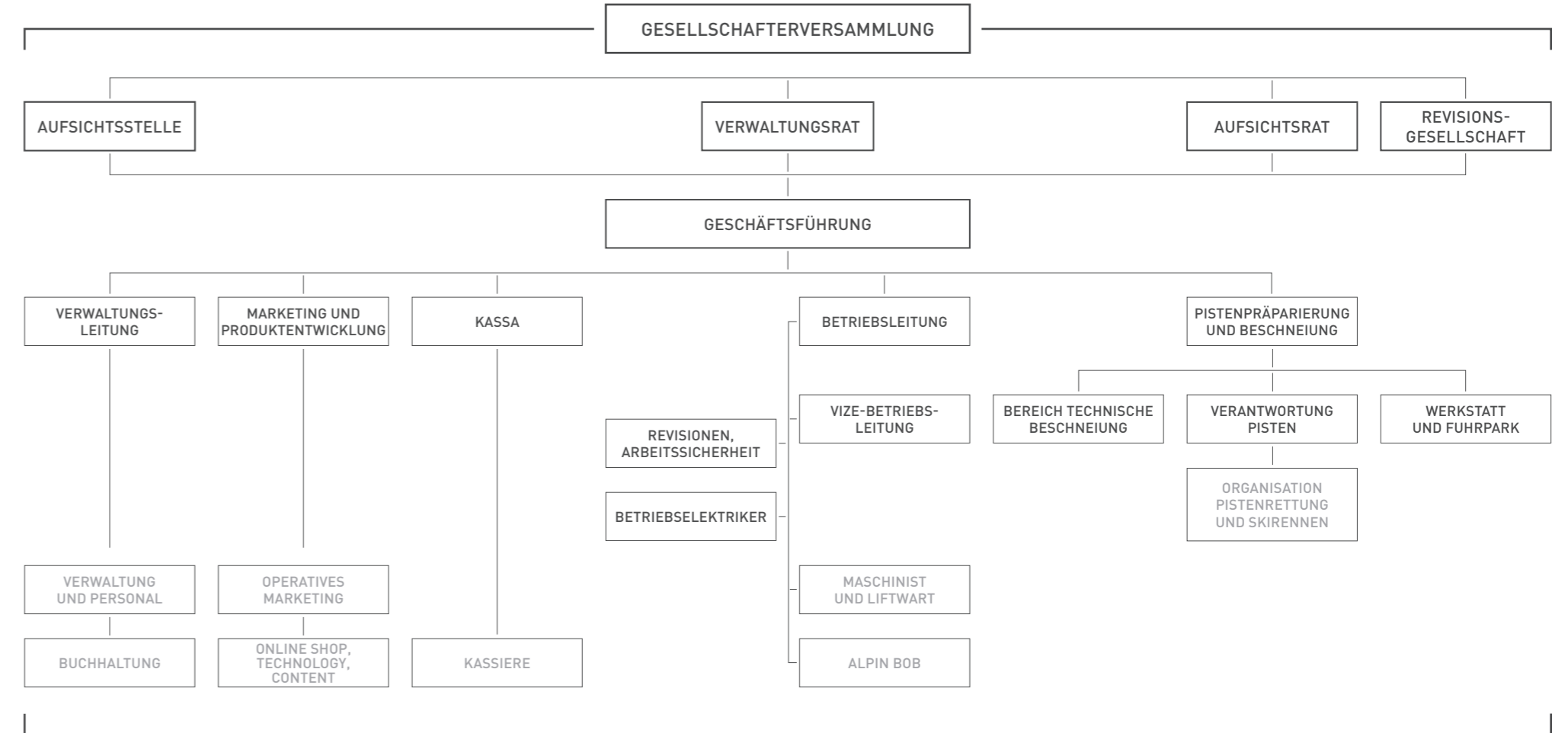
Verkauf und Kundendienst

Der Bereich der Kassen betreut Gäste und kümmert sich um Anliegen und Serviceleistungen.

Marketing, Kommunikation und Produktentwicklung

Zuständig für das Gesamtangebot, das Markenbild, die Promotion des Gebiets und die Kommunikation mit Gästen und Partnern.

Diese Struktur ermöglicht es der Meran 2000 Bergbahnen AG, effizient zu arbeiten und ein qualitativ hochwertiges Erlebnis für Besucher zu bieten. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen stellt sicher, dass sowohl der technische Betrieb als auch die Gästebetreuung reibungslos funktionieren.



DIE MITARBEITER:INNEN

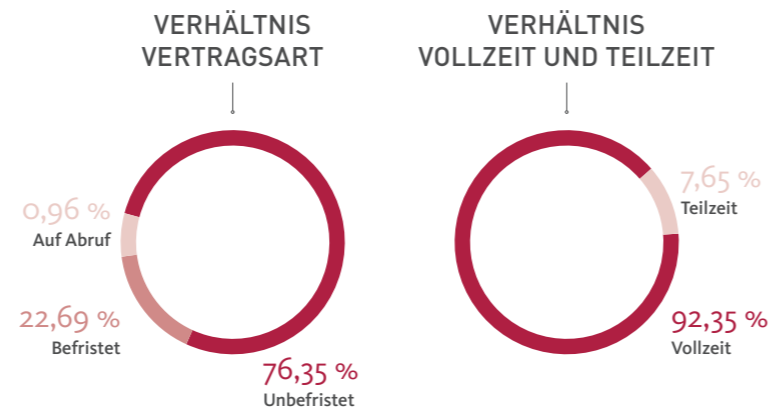
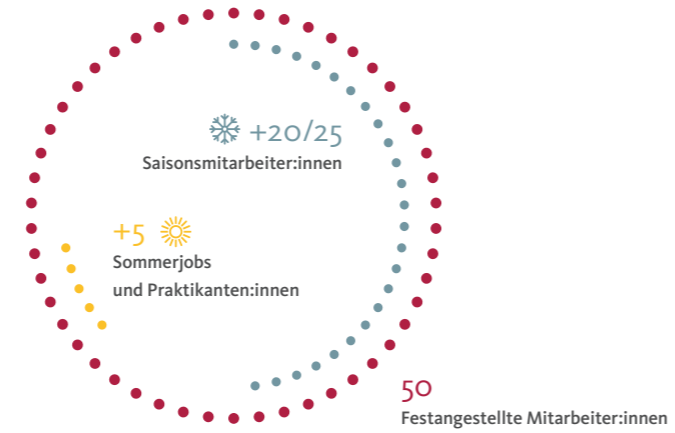
Durch die saisonal abweichenden Bedürfnisse hinsichtlich des Personals beschäftigt die Meran 2000 Bergbahnen AG eine schwankende Anzahl von Mitarbeiter:innen. Im Winter sind es rund 50 festangestellte Mitarbeiter:innen arbeiten ganzjährig im Unternehmen. Im Winter kommen 20 bis 25 Saisonsmitarbeiter:innen hinzu, während es im Sommer zusätzlich 5 Personen sind.

Im Sektor der Aufstiegsanlagen des Ski- und Wandergebietes überwiegen hauptsächlich männliche Mitarbeiter – doch bei Meran 2000 wächst der weibliche Anteil von Mitarbeiterinnen, auch in technischen Berufen bei den Anlagen: Er ist nun auf 20 % angestiegen.

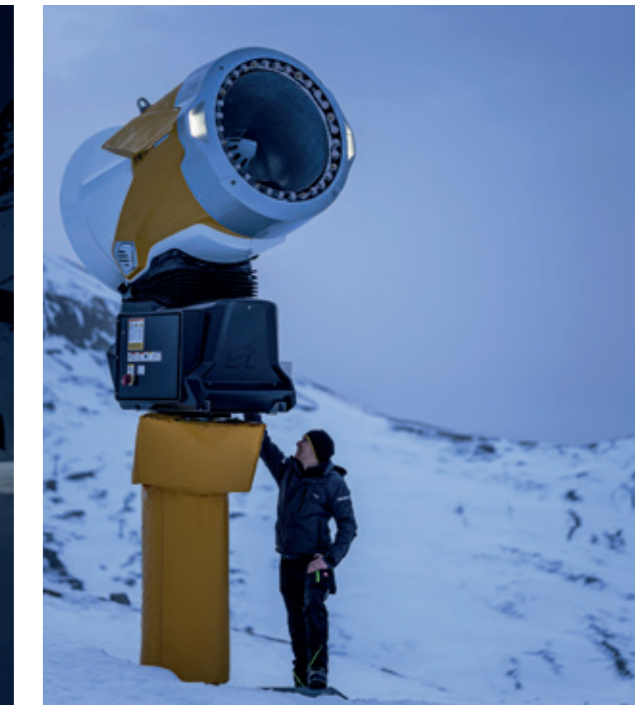
Der überwiegende Teil ganzjährig angestellter Mitarbeiter:innen stammt aus der Region oder Italien, ein geringer Prozentsatz stammt aus europäischen bzw. außereuropäischen Herkunftsländern. Die Gleichstellung hinsichtlich des Geschlechts, der Herkunft und Vergütung bei vergleichbaren Berufsprofilen ist nicht nur gesetzlich geregelt, sondern wird auch umgesetzt.

Die Mitarbeiter:innen an den Aufstiegsanlagen sind verpflichtet, die Prüfungen beim Amt für Seilbahnen zum Erwerb der Befähigungsnachweise für Seilbahnbedienstete der Kategorien Dienstleiter:innen, Vize-Dienstleiter:innen, Maschinist:innen abzulegen.

Die Positionen als Wart:innen/Kabinenbegleiter:innen, Fahrer:innen von Pistenpräpariergeräten und Beschneier:innen bedürfen keines Befähigungsnachweises für Seilbahnbedienstete und werden intern ausgebildet. Verschiedene andere Berufsgruppen, wie bspw. Mechaniker:innen oder Verwaltungsangestellte, müssen über eine berufsspezifische Berufsausbildung verfügen. Viele Mitarbeiter:innen können interne Ausbildungswege einschlagen, wie beispielsweise die Absolvierung einer Lehre. Meran 2000 bildet im Moment zum Beispiel Lehrlinge im Bereich Seilbahn- und Elektrotechnik aus.



Die hier dargestellten Prozentsätze beziehen sich auf das Jahr 2024.





UNTERNEHMENSWERTE UND FÜHRUNGSANSATZ

Die Meran 2000 Bergbahnen AG hat sich als Unternehmen verpflichtet, nicht nur ein modernes und erfolgreiches Ski- und Wandergebiet zu betreiben, sondern auch eine Unternehmenskultur zu schaffen, die von Transparenz, gegenseitigem Respekt, Vertrauen und einer klaren Werteorientierung sowie von einem Leistungsprinzip geprägt ist. Der Fokus auf zwischenmenschliche Werte und eine ethische Unternehmenskultur prägt sowohl die internen Arbeitsbeziehungen als auch die Führungspraxis.

Der Führungsansatz der Gesellschaft orientiert sich an den genannten Werten und setzt auf eine moderne, partizipative Führungskultur, die Mitarbeiter:innen einbezieht und fördert. **Die Unternehmenswerte der Meran 2000 Bergbahnen AG** stehen im Mittelpunkt ihrer Identität und bestimmen den Umgang mit Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Partnern. Zu den zentralen Werten zählen:

Der 2017 eingeführte Disziplinarcode bietet eine klare Orientierung für das Verhalten aller Mitarbeiter:innen. Er fördert ein Arbeitsklima, das von gegenseitigem Respekt, Integrität und Professionalität geprägt ist. Führungskräfte leben diese Prinzipien vor und sind Vorbilder für ihre Teams.

Meran 2000 vereint Tradition, Innovation und eine starke Werteorientierung, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für die Mitarbeiter:innen nicht nur produktiv, sondern auch erfüllend ist. Der Fokus auf ethische Grundsätze, Eigenverantwortung und persönliche Entwicklung macht das Unternehmen zu einem Vorreiter in der Führungskultur im Bereich des alpinen Tourismus. Durch diesen Ansatz wird nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen gesteigert, sondern auch die Qualität der Dienstleistungen, die das Unternehmen seinen Gästen bietet.

RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG

Im Unternehmen herrscht die Überzeugung, dass Respekt und Wertschätzung die Basis für ein gesundes Arbeitsumfeld und erfolgreiche Zusammenarbeit bilden. Dies gilt sowohl für Beziehungen innerhalb desselben Arbeitsbereichs als auch für hierarchieübergreifende Interaktionen.

SELBSTSTÄNDIGKEIT UND EIGENVERANTWORTUNG

Mitarbeiter:innen werden darin unterstützt, Eigenverantwortung zu übernehmen und Selbstständigkeit in ihren Aufgabenbereichen zu entwickeln. Diese Förderung schafft nicht nur eine Kultur des Vertrauens, sondern auch ein hohes Maß an Motivation und persönlicher Entwicklung.

FÖRDERUNG UND WEITERENTWICKLUNG

Innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten sind ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Mitarbeiter:innen, die sich weiterentwickeln möchten, werden ermutigt, ihre Ziele zu verfolgen und durch gezielte Weiterbildungsangebote schafft das Unternehmen eine Umgebung, in der persönliches Wachstum gefördert wird.

ETHIK UND TRANSPARENZ

Die Einführung eines Disziplinarcode im Jahr 2017 regelt nicht nur die Verhaltensweisen im Unternehmen, sondern stellt auch sicher, dass klare und faire Regeln für alle Mitarbeiter:innen gelten.

ZUSAMMENHALT UND TEAMGEIST

Ein starkes Wir-Gefühl wird aktiv gefördert. Teams arbeiten eng zusammen, um gemeinsam die Ziele des Unternehmens zu erreichen, und pflegen eine offene Kommunikation, die die Zusammenarbeit stärkt.

IDENTITÄT UND POSITIONIERUNG

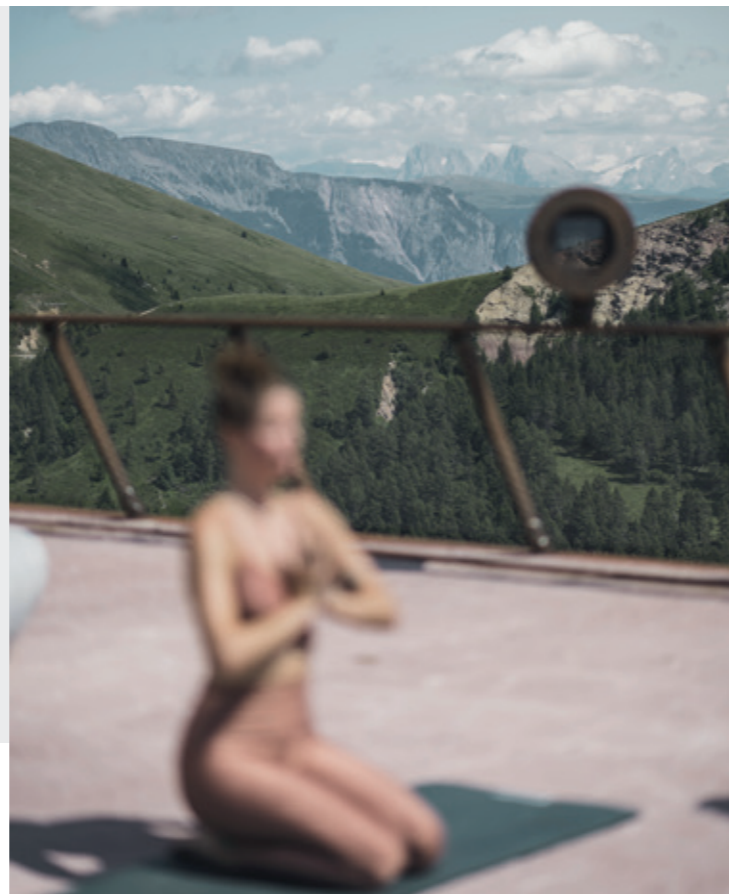
Die Meran 2000 Bergbahnen AG ist ein bedeutendes Unternehmen im Bereich des alpinen Tourismus in Südtirol. Sie betreibt das Ski- und Wandergebiet Meran 2000, das sich oberhalb der Stadt Meran erstreckt und sowohl im Winter als auch im Sommer zahlreiche Besucher:innen anzieht. Im Fokus stehen die Gegebenheiten und das Gleichgewicht des Gebietes, die Bedürfnisse der Bewohner und der Stakeholder der umliegenden Gemeinden sowie die Erwartungen der Tourismusbranche. Die enge Zusammenarbeit mit den lokalen Stakeholdern unterstreicht das Bestreben, ein authentisches und zugleich innovatives Erlebnis für die Besucher:innen zu schaffen.

STRATEGISCHE POSITIONIERUNG

Die strategische Positionierung der Meran 2000 Bergbahnen AG wird vom Claim **OUTDOOR IS MORE – DAS SCHÖNSTE ERLEBST DU DRAUSSEN** geprägt und zielt darauf ab, ein ganzjähriges Freizeitangebot für Besucher:innen und insbesondere für Bürger:innen der angrenzenden Gemeinden bereitzustellen.

Aufgrund der Gegebenheiten des Gebietes, aber auch des steigenden Risikos der Auswirkungen von Wetterereignissen, hat Meran 2000 im Jahr 2017 die Positionierung und die Produktentwicklung des Betriebes neu orientiert. Das Angebot wurde gezielt breit gefächert, um die Abhängigkeit von Themen und Einnahmequellen zu reduzieren. Somit wurde auch die Resilienz gegenüber dem Klimawandel gesteigert. Im Winter steht das Skigebiet mit bestens präparierten Pisten, modernen Aufstiegsanlagen und einem attraktiven Angebot auch abseits des Skisports im Fokus, während im Sommer ein vielfältiges Angebot an Wanderwegen, Klettersteigen und Familienattraktionen, wie dem Alpin Bob, Besucher:innen anzieht.

Durch kontinuierliche Investitionen in die Infrastruktur, wie die Erneuerung von Seilbahnen und die Optimierung des Freizeitangebots, positioniert sich das Unternehmen als innovativer und zukunftsorientierter Dienstleister im alpinen Tourismus. Der zentrale Knotenpunkt an der Bergstation erleichtert die Übersichtlichkeit und macht das Gebiet zu einem idealen Naherholungsgebiet – und hinsichtlich der Überschaubarkeit – besonders auch für Familien. Die Nähe zur Stadt Meran ermöglicht es zudem, städtischen Komfort mit alpinem Erlebnis zu verbinden, was einen zusätzlichen Wettbewerbsvorteil darstellt.



OUTDOOR IS MORE

KOMMUNIKATIONS AUSRICHTUNG UND ZIELGRUPPEN

Die Kommunikationsstrategie von Meran 2000 ist darauf ausgerichtet, verschiedene Zielgruppen direkt anzusprechen und deren spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Dabei werden sowohl traditionelle als auch digitale Kommunikationskanäle genutzt, um eine breite Reichweite zu erzielen.

Die Kommunikationsausrichtung legt großen Wert auf Authentizität und Transparenz. Regelmäßige Updates auf der offiziellen Website, aktive Präsenz in sozialen Medien und die Zusammenarbeit mit lokalen Medien gewährleisten, dass die Informationen aktuell und vertrauenswürdig sind. Zudem werden Feedback und Anregungen der Besucher ernst genommen und fließen in die Weiterentwicklung des Angebots ein. Durch diese gezielte Ansprache der unterschiedlichen Zielgruppen und die strategische Positionierung als ganzjähriges Freizeitgebiet gelingt es der Gesellschaft, ein vielfältiges Publikum anzuziehen und sich als führender Anbieter im alpinen Tourismus in Südtirol zu etablieren.

Für Familien mit Kindern werden spezielle Angebote und Attraktionen wie das Outdoor Kids Camp und der Alpin Bob hervorgehoben. Die Kommunikation betont die Sicherheit, die Bewegung im Freien, insbesondere am Berg, den Spaß und die Bildungsaspekte der Angebote, um Eltern anzusprechen, die nach geeigneten Freizeitmöglichkeiten für ihre Kinder suchen.



ERHOLUNGSSUCHENDE

Personen, die Entspannung und Naturerlebnisse suchen, werden durch die Betonung der landschaftlichen Schönheit, das gastronomische Angebot und Slow-Aktivitäten angesprochen. Hierbei spielen die emotionale Bildsprache und Geschichten über die Natur eine zentrale Rolle.

SPORTBEGEISTERTE

Aktive Sportler:innen, sowohl im Winter als auch im Sommer, werden über Pistenbedingungen, Wanderwege, Klettersteige, Kurse, besondere Angebote und Events angesprochen. Aktuelle Berichte und Live-Updates auf der Website und in den sozialen Medien sorgen dafür, dass diese Zielgruppe stets informiert ist.





LIEFERKETTE UND GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Die Meran 2000 Bergbahnen AG wird als Betrieb begriffen, der all jene Infrastrukturen und Dienstleistungen (entweder direkt oder über Partner) bereitstellt, die den Besucher:innen und insbesondere den Bürger:innen der angrenzenden Gemeinden, die Sport- und Freizeitaktivitäten im Outdoorbereich am Hochplateau von Meran 2000 ermöglichen.

Durch die öffentliche Beteiligung werden gewisse Aktionen und Schwerpunktthemen auch vom Hauptaktionär Gemeinde Meran vorgegeben, wie beispielsweise verschiedene Projekte, welche sich an Schüler:innen und Jugendliche richten, worauf an späterer Stelle noch einmal zurückgekommen werden soll. Die Lieferkette umfasst hauptsächlich die Zustellung von Energie, welche für die Anlagen verwendet und in der Beschneidung im Winter eingesetzt wird. Ein weiterer Faktor sind die Emissionen der Anreise von Mitarbeiter:innen und Besucher:innen. Die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird deshalb seit Jahren angeraten und im Winter 2024/25 mit einem Skibus weiter ausgebaut, welcher die Stadtteile Untermais mit Obermais und der Talstation verbindet. Die Linie ist als Pilotprojekt zu verstehen und wird bei Nachfrage gegebenenfalls ausgebaut.

Meran 2000 setzt zur Optimierung der Dienstleistungen auf verlässliche und etablierte Partner aus der Region wie **Doppelmayr**, **TechnoAlpin** und **Prinoth**. 70 Prozent der Zulieferer von TechnoAlpin sind beispielsweise in Italien angesiedelt, dicht gefolgt von den europäischen

Nachbarländern, während der Lieferant Prinoth sein grünes Aluminium von einem zertifizierten Produzenten bezieht, welcher zu 100 Prozent erneuerbare Energiequellen für das Schmelzen und Raffinieren verwendet.

Ein weiterer großer Lieferant ist Alperia, welcher die Energieversorgung unserer Aufstiegsanlagen und Attraktionen sichert und damit das Kerngeschäft des Unternehmens umfasst. Lieferanten anderer Bereiche betreffen zum Beispiel Ersatzteile, Komponenten und Öle von Fuhrpark und Maschinen, oder die Produktentwicklung und das Marketing. Zu den kleineren, ausgelagerten Leistungserbringern im Gebiet gehören Informatiker, Elektriker, Hydrauliker oder das Reinigungsunternehmen, sowie alle Leistungserbringer, die vorübergehend projektbezogene Tätigkeiten in Auftrag nehmen. Weitere Leistungsanbieter und Berater sind der Betriebsingenieur, Planungsfachleute, eine Anwaltskanzlei, Lohnbüro, Wirtschaftsberater und die Abfallwirtschaft.





UNSER WEG ZUR NACHHALTIGKEIT.

„Der Berg ist unsere wertvollste Ressource – und zugleich unsere größte Verpflichtung.“

Paul Jakomet,
Geschäftsführer der Meran 2000 Bergbahnen AG



- Der Prozess zur Strategie 30.
- Die Handlungsfelder 31.

- ÖKOLOGIE**
- Energie und Klima 32.
 - Förderung der Umweltqualität 38.
 - Wasser 40.
 - Nachhaltige Nutzung von Ressourcen 44.
 - Achtung und Schutz der Ökosysteme 46.

- SOZIALES**
- Unsere Mitarbeiter:innen 50.
 - Sozialer und wirtschaftlicher Beitrag zur Gemeinschaft 54.

- GOVERNANCE**
- Ethik, Transparenz und Engagement 58.

DER PROZESS ZUR STRATEGIE

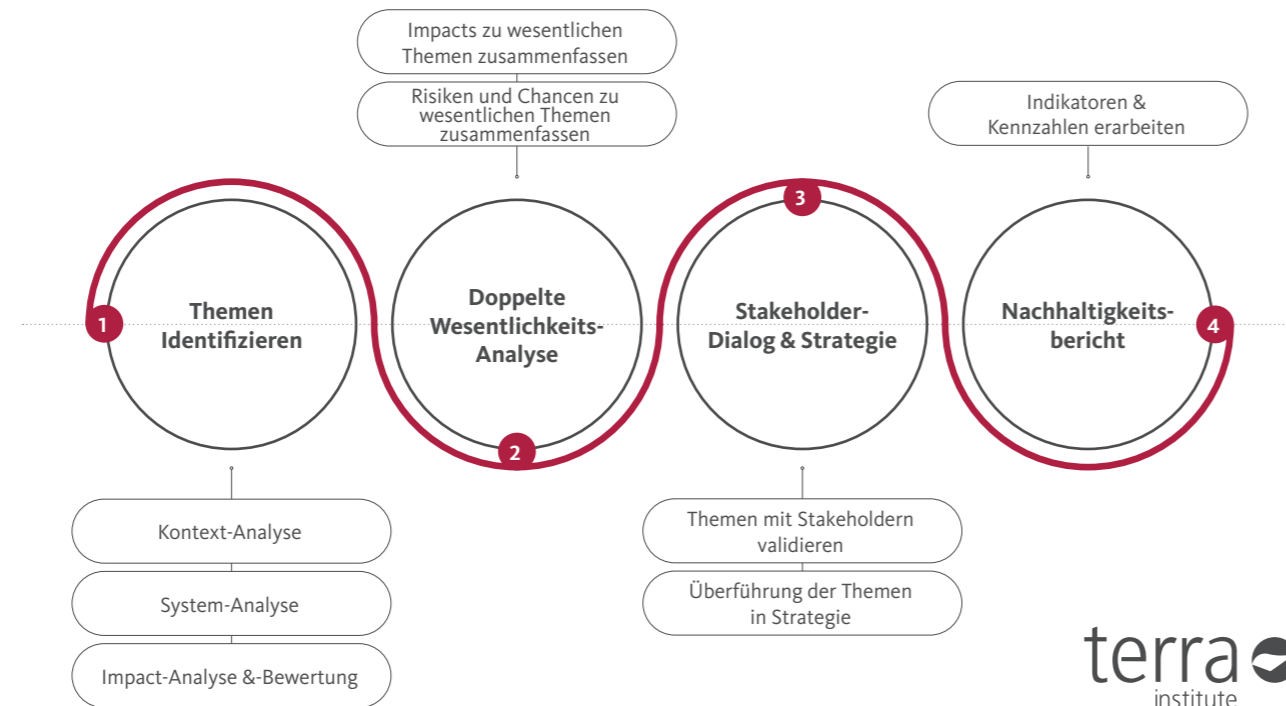
Was zunächst intern zwischen dem Präsidenten des Verwaltungsrates, dem Geschäftsführer und der Marketingleitung angestoßen wurde, sollte schon bald als offizieller Nachhaltigkeitsprozess strategisch und bereichsübergreifend im Unternehmen verankert werden. Dabei sollten alle Themenbereiche und eventuell Maßnahmen unter den folgenden Perspektiven ausgerichtet werden: Ökologie, Ökonomie, Soziales, Governance und Kundenorientierung. Diese Begrifflichkeiten bilden das Dach, unter dem die Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie gestartet ist, welche den Austausch mit verschiedenen Partnern und Stakeholdern, sowie Gemeinden, Tourismusvereine, Alpenvereine und Partner direkt im Gebiet umfasst, um hier nur einige zu nennen.

Im Januar 2024 wurde das Terra Institute beauftragt, um gemeinsam ein Strategiepapier auf der Grundlage der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele SDGs auszuarbeiten. In diesem fast einjährigen Prozess wurden die Handlungsfelder der Strategie entwickelt und bei gemeinsamen Treffen mit den Stakeholdern priorisiert.

Es wurden die Risiken und Chancen für die Geschäftstätigkeit, sowie die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit – positiv und negativ – auf Umwelt, Gesellschaft, Mitarbeitende und Wirtschaft untersucht, nach Wichtigkeit identifiziert und priorisiert.

Auf Basis dieser Priorisierung wurden die relevanten Handlungsfelder ausgewählt und die verschiedenen Auswirkungen des Unternehmens bewertet. Die Erkenntnisse des Stakeholderdialogs flossen in die Ausarbeitung der Strategie mit ein, welche im Herbst 2024 final zu einem Strategiepapier ausgearbeitet wurde. Für jedes wesentliche Thema wurde eine Mission erarbeitet, wobei stets die Begriffe von Resilienz und Wahrung im Vordergrund standen.

Zeitgleich, während der Konzeption der Strategie, wurden die Emissionsdaten des Jahres 2023 gesammelt und in das Tool Terra Footprint powered by Earth Check von Terra Institute eingepflegt. Es soll besonders im Laufe der Jahre einen Vergleich im Verbrauch und in der Ersparnis von Ressourcen bieten.



DIE HANDLUNGSFELDER

Die Handlungsfelder der Strategie sind die zentralen Bereiche, in denen Maßnahmen ergriffen werden, um nachhaltige Entwicklung zu fördern. Sie dienen als Leitlinien, die dabei unterstützen, die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Im ökologischen Bereich umfassen die Handlungsfelder Initiativen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks, wie etwa die Minimierung von Abfall, die Senkung von Treibhausgasemissionen und die Förderung erneuerbarer Energien. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die natürlichen Ressourcen zu schonen und die Umwelt zu schützen.

Im sozialen Bereich liegt der Fokus auf der Verbesserung der Lebensqualität der Mitarbeiter:innen und der Gemeinschaften, die mit Meran 2000 im Kontakt sind. Dazu gehören faire Arbeitsbedingungen, die Förderung von Diversität und Inklusion sowie die Unterstützung sozialer Projekte. Diese Initiativen stärken das soziale Gefüge um Meran 2000 und fördern ein positives Arbeitsumfeld. Im Handlungsfeld der Unternehmensführung (Governance) liegt die Perspektive auf der Implementierung transparenter und ethischer Geschäftspraktiken. Dazu zählen die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, die Förderung von Integrität und Verantwortlichkeit sowie die Einführung effektiver Risikomanagementsysteme. Hier sind uns Transparenz und konstruktive Kommunikation besonders wichtig.



ENERGIE UND KLIMA

Das Thema behandelt den nachhaltigen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Fokus liegt auf der Nutzung von erneuerbaren Energiequellen (wie Solar- und Windenergie), auf nachhaltigen Logistikpraktiken und auf der Integration klimafreundlicher Dienstleistungen. Das Thema setzt sich auch mit dem Beitrag zum Klimawandel durch Treibhausgasemissionen und allen damit verbundenen Umweltauswirkungen von Meran 2000 auseinander. Diese Unterthemen ergeben sich aus der intensiven Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, die Meran 2000 als Unternehmen auf Menschen und Umwelt hat, sowie mit den Risiken und Chancen, die sich für uns aus Umweltveränderungen ergeben. Dazu gehören unter anderem unsere nachhaltigen Logistikpraktiken, aber auch die Folgen sich verändernder Wintersaisonen.

POLICIES UND VERWALTUNG – WIE GEHEN WIR MIT DEM THEMA UM?

Auch aufgrund des steigenden Risikos der Auswirkungen von Wetterereignissen hat Meran 2000 im Jahr 2017 die Positionierung und die Produktentwicklung des Betriebes neu orientiert. Unter dem Claim **OUTDOOR IS MORE** wurde das Angebot gezielt breiter gefächert, um die Abhängigkeit von Themen und Einnahmequellen zu reduzieren. Somit wurde auch die Resilienz gegenüber dem Klimawandel gesteigert.

Im Jahr 2023 wurde entschieden, das Engagement gegenüber den nachhaltigen Themen zu officialisieren und das Projekt der Nachhaltigkeitsstrategie zu starten. Alle zukünftigen Investitionen und konzeptionellen Entscheidungen laufen durch einen neuen Filter und müssen zum einen wirtschaftlich und ethisch vertretbar und zum Wohle der Nutzer:innen sein. Zum anderen sollen sie auch das Angebot zukunftsfähiger und effizienter gestalten.

Investitionen in neue/effiziente Technologien oder Verfahren, nicht zuletzt aufgrund vieler Umwelt- und Sozialgesetze, sowie bereichsspezifische Auflagen, werden laufend getätigt.

MISSION

Das Unternehmen Meran 2000 setzt sich für die energetische Nachhaltigkeit als Freizeitanbieter ein, indem es sich verpflichtet, die Treibhausgasemissionen deutlich zu reduzieren, den Einsatz erneuerbarer Energien zu fördern und Maßnahmen zur Energieeffizienz zu ergreifen, um ein zukunftsfähiges Angebot für künftige Generationen zu sichern.



WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Die Aufstiegsanlagen werden für einen Zeitraum von mindestens 30 Jahren errichtet, unter Berücksichtigung von Naturgefahren (Lawinen, Steinschlag, Muren, Wassergefahren) und mit einem besonderen Augenmerk auf den Landschaftsschutz.

STATIONÄRE ENERGIE

- Seit 2022 bezieht die Gesellschaft ausschließlich „grüne Energie“ vom lokalen Lieferanten Alperia.

MOBILE ENERGIE

- Im Bereich Fuhrpark und Pistenpräparierungsgeräte wird versucht die fossilen Brennstoffe durch erneuerbare zu ersetzen, ohne dabei die Funktionalität und/oder die Qualität zu beeinträchtigen;
- Beim Ankauf neuer Verkehrsmittel wird immer auch die elektrische Alternative mit in Betracht gezogen.

ENERGIEEFFIZIENZ

- In der Wintersaison hocheffizientes Beschneigungssystem, welches Kältefenster optimal für die Schneeproduktion nutzt. Die Gesellschaft hat diesbezüglich seit 2018 aufgerüstet und in effiziente Geräte investiert;
- Seit 2020 Überwachungssoftware für Pistenpräparierungsgeräte, um die Effizienz der Präparierungsarbeiten zu steigern sowie Brennstoff und Arbeitsstunden zu reduzieren;
- Regelmäßiger Austausch von Schneeerzeugern: effizientere Druckluftkompressoren, aerodynamischere Turbinen und niedrigere Geräuschkulisse.

ANALYSE UND REDUKTION

- Reduzierte Fahrgeschwindigkeit der Aufstiegsanlagen in schwachbesuchten Zeiten;
- Zugangsbeschränkungen in absoluten Spitzenzeiten, um eine Überlastung des Gebietes (Aufstiegsanlagen, Hütten und Ökosysteme) zu vermeiden;
- Im Jahr 2013 wurde eine Erhebung mit Endbericht zum Ist-Stand und zur Optimierung im energetischen Bereich durch die Firma Syneco durchgeführt. Maßnahmen wurden in Folge umgesetzt (z.B. Pellets-Anlage und Geschwindigkeitsreduzierung der Aufstiegsanlagen).
- Seit 2021 neues Speicherbecken Wallpach mit Pumpstation und Kühltürmen, um die optimale Wassertemperatur für die Beschneigung zu halten;
- Link für die digitale Erfassung der Pumpstation → ATASSPro-App von TechnoAlpin seit 2021;
- Es gibt Wetterstationen zur Messung von Winden, Temperaturen und Feuchtigkeit für die bessere Kontrolle der Beschneigungsfenster und um die Reaktionsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern.

Mit Fokus auf die Themen Energie und Umwelt haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert. Im Folgenden ein kurzer Einblick in unsere Aktivitäten.

Für das Jahr 2023 hat Meran 2000 auch die Emissionen für die Scopes 1 und 2 berechnet.

Die Beschäftigung mit der Nachhaltigkeit und vor allem das effektive Reduzieren des Energieverbrauchs und CO₂-Ausstoßes tragen dazu bei, die Tragweite des Klimawandels zu verringern. Im Endeffekt trägt dies zu einer stabileren Wirtschaft, weniger Naturkatastrophen und Extremwetterereignissen sowie weniger Lieferengpässen aufgrund von Dürren und Pandemien bei. Gleichzeitig ist das Messen des aktuellen Ausstoßes fundamentale Voraussetzung um zu verstehen, wo Meran 2000 steht und wo effektiv reduziert werden kann. Die Emissionsberechnung erfolgt nach dem Greenhouse Gas Protocol mit einer

Unterteilung in drei unterschiedliche Bereiche, Scope 1, 2 und 3. Diese beschreiben, in welchem Maß ein Unternehmen direkt oder indirekt für die jeweils berechneten Emissionen verantwortlich ist und erleichtern so die Zuordnung und das Erkennen von Handlungs- und Reduktionsmöglichkeiten.

Aufgrund des Berichts nach VSME-Standards, ist die Berechnung der Scope 3 Emissionen für Meran 2000 vorerst keine Verpflichtung, auch da diese häufig eine vertiefte Recherche in die vor- und nachgelagerte Lieferkette erfordert, für die nicht immer die Ressourcen zur Verfügung stehen. Im Folgenden eine kurze Erklärung der zu berechnenden Bereiche für Scope 1, 2 und 3.



SCOPE 1 EMISSIONEN

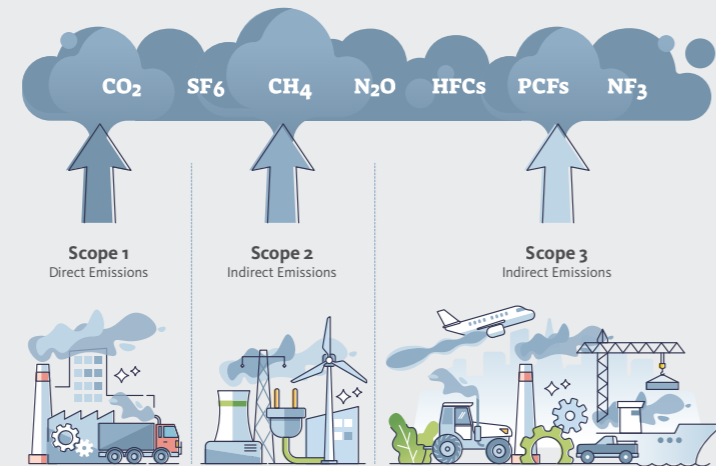
Scope 1 umfasst die sogenannten direkten Emissionen, die vom Unternehmen selbst verursacht werden und bei denen kaum Zwischenschritte zwischen der Emission und der Unternehmensaktivität bestehen. Das betrifft beispielsweise die Verbrennung fossiler Rohstoffe am eigenen Standort, um etwa Hitze oder Energie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

SCOPE 2 EMISSIONEN

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

SCOPE 3 EMISSIONEN

Die Scope 3 Emissionen beschreiben ebenfalls indirekte Treibhausgasemissionen, allerdings solche, die indirekt entlang der Wertschöpfungskette entstehen. Sie können sowohl durch vorgelagerte als auch nachgelagerte Aktivitäten entstehen. Vorgelagerte Emissionen fallen bei Dienstleistungen anderer Unternehmen an, oder entstehen im Laufe des Produktionsprozesses. Auch die Mobilität der Mitarbeiter:innen, etwa durch Anfahrt zum Arbeitsplatz mit einem eigenen Wagen, gehört zu den vorgelagerten Scope 3 Emissionen. Nachgelagerte Emissionen entstehen durch den Verkauf von Waren und Dienstleistungen und durch die Verwendung solcher Waren oder Dienstleistungen durch die Kund:innen und Gäste.



WAS WAREN UNSERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN IM JAHR 2023?

Im Jahr 2023 haben wir einen Gesamtausstoß an Scope 1 und 2 Emissionen von 151.382 kg CO₂-e gehabt. CO₂-e steht für CO₂-Äquivalente und wird genutzt, um CO₂-Emissionen und andere Treibhausgasemissionen gleichzustellen, indem alle anderen Treibhausgase als CO₂ auf das Treibhausgaspotenzial von CO₂ umgerechnet werden.



ZIELE

Mit den Zielen setzt Meran 2000 sich erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Sie basieren auf den Auswirkungen, Risiken und Chancen von Meran 2000 und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Energie und Klima“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 Progressive Reduktion der absoluten Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen bis 2030, ausgehend vom Basisjahr 2023;
- 2 Förderung der Produktion von erneuerbaren Energien für den Eigengebrauch und für die eventuelle Weitergabe, wodurch auch die negativen finanziellen Effekte durch Preisschwankungen der Treibstoff- und Energiepreise reduziert werden sollen;
- 3 Kontinuierliche Senkung des Verbrauchs fossiler Brennstoffe im Verkehr und Logistik (ohne die Funktionalität/Qualität zu mindern);
- 4 Förderung der Nutzung öffentlicher und grüner Mobilität;
- 5 Verbesserung der Klimaüberwachung, um Auswirkungen extremer Wetterereignisse zu verringern.

VERBUNDENE SDGs



INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die Indikatoren oder Messwerte wurden definiert, um die Ziele messbar zu machen. Sie helfen dabei, zu quantifizieren, wie nah Meran 2000 dem Ziel gekommen ist und machen den Erfolg sichtbar und vergleichbar. Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Energie und Klima“ sind folgende:

- **B3: CO₂-Emissionen (Scope 1, Scope 2)** – wobei wir nachfolgend auch die THG-Intensität integrieren werden;
- **B3: Energieverbrauch und Energiemix** – wobei wir nachfolgend auch die Energie-Intensität integrieren werden.



MASSNAHMEN

Damit die Ziele erreicht werden können, haben wir diverse Maßnahmen definiert. Diese gliedern sich in die Unterthemen von „Sensibilisierung und Motivation“, „Analyse“ und „Erneuerbare und nachhaltigere Energien“.

SENSIBILISIERUNG UND MOTIVATION

- E-Bikes für Mitarbeiter:innen, um sich im Gebiet fortzubewegen;
- Anbringung von E-Ladestationen für E-Bikes und Fahrzeuge für Mitarbeiter:innen und Gäste;
- Neue Buslinie für eine höhere Anreisefrequenz zur Talstation der Seilbahn und eine Verbesserung der Anbindung von Untermais (samt Bahnhof Untermais und Campingplatz Tennis) an das Ski- und Wandergebiet Meran 2000, Verbesserung der logistischen Situation der Bushaltestelle in der Naif;
- Neuer Bus-Ausstieg in der Naif für die Buslinie Hafling-Meran (Gemeinde Hafling);
- Einrichtung eines Depots für die Winterrüstung an der Talstation der Seilbahn, um die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln attraktiver zu machen;
- Gezielte Preis-Strategien für Tickets oder Depot, um die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln zu steigern.

ANALYSE

- Messung des CO₂-Fußabdruckes (Basisjahr 2023);
- Umstellung der gesamten Beleuchtung bei Anlagen und Räumlichkeiten auf LED;
- Energiemanagement: Einführung Steuerungssystem der Energiequellen, Energiespeicherung und Wiederverwendung Photovoltaik/Einspeisung ins allgemeine Stromnetz: eigenes Mittelspannungsnetz, Energierückgewinnung (von der Seilbahn generierte Energie im Netz auf PODs einspeisen), Energiegemeinschaften mit Partnern vor Ort;
- Einhaltung Energiestandards beim Bau neuer Gebäude und Effizienzsteigerung der bestehenden Gebäude (Dämmungen, Fenster).

ERNEUERBARE UND NACHHALTIGERE ENERGIEN

- PV-Anlagen im Gebiet (Aufstiegsanlagen, Gebäude und Parkplätze);
- Umstellung des Fuhrparks der Gesellschaft auf Betrieb mit HVO-Diesel bzw. auf elektrisch betriebene Fahrzeuge, Pistenpräparierungsgeräte, Skidoos, Quads, Fahrzeuge (marktabhängig) → Testphase für Pistenpräpariergerät Xelom 2024.



FÖRDERUNG DER UMWELTQUALITÄT

Das Thema setzt sich mit verschiedenen Formen der Umweltverschmutzung auseinander, einschließlich Luft- und Bodenverschmutzung, akustischer Verschmutzung, Lichtverschmutzung und erhöhter Umweltbelastung durch nicht verwertete und/oder gefährliche Abfälle. Zudem geht es um nachhaltige Praktiken, welche die negativen Umweltauswirkungen reduzieren.

MISSION

Meran 2000 engagiert sich für die Sensibilisierung, den Schutz und die Förderung der Umweltqualität, indem die Umweltverschmutzung reduziert und eine nachhaltige Abfallwirtschaft betrieben wird.

POLICIES UND VERWALTUNG

Lieferanten (Doppelmayr, TechnoAlpin, Prinoth, Alperia usw.) wenden bereits jetzt nachhaltige Praktiken an und wollen sich auch in Zukunft in diese Richtung entwickeln. Zwischen Meran 2000 und seinen Lieferanten besteht laufend Austausch und gemeinsame Kooperationen.

WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Die Pflege und Wahrung der Landschaft gehört seit über 20 Jahren zur Aufgabe des Unternehmens, wie beispielsweise der Erosionsschutz aufgrund seiner unterschiedlichen Beschaffenheit. In der Sommersaison wird deshalb gemeinsam mit der Alminteressentschaft Landschaftspflege durchgeführt. Dazu gehören z.B. die Wiederbegrünung von alpinen Flächen, die Instandhaltung der Wege, die Behebung von Unwetterschäden gemeinsam mit den zuständigen Behörden (Forstwesen und Wildbachverbauung). Jedes Jahr im September wird eine eigene Begehung durchgeführt, um Maßnahmen gegen die Erosion für das jeweilige Folgejahr zu besprechen.

Auch die Reduzierung von Müll im Gebiet ist in diesem Zusammenhang ein wesentliches Thema. Bereits jetzt sind wir in diesem Bereich aktiv und haben über unseren CO₂-Fußabdruck auch unsere Abfallmengen bemessen. Im Jahr 2023 landeten unsere Abfälle in der Deponie und entsprachen einer Gesamtmenge von 326.090 Litern. In den folgenden Jahren wollen wir bei der Erfassung unserer Abfallmengen akkurater werden, um effizientere Reduktionsmaßnahmen einzusetzen. Im Folgenden ein kurzer Einblick in unsere Aktivitäten.

ABFALLVERMEIDUNG

- Im Jahr 2022 Abschaffung des Einwegbestecks bei Lieferung des Mitarbeiteressens;
- Seit 2019 Sensibilisierung zur Verwendung und Entsorgung von Hundekotsäckchen;
- Auch seit 2019 Sensibilisierungsaktionen wie die Müllsammelaktion „Klaub au“;
- Seit 2015 plastikfreie Eventplanung und Reduzierung von Müll auf das Minimum.

PROAKTIVE LANDSCHAFTSPFLEGE

- In der Sommersaison wird die Landschaftspflege gemeinsam mit der Alminteressentschaft umgesetzt: z.B. über die Wiederbegrünung aperer Flächen, die Instandhaltung der Wege oder die Behebung von Unwetterschäden gemeinsam mit den zuständigen Behörden (Forstwesen und Wildbachverbauung);
- Die jährliche Begehung im September findet seit über 20 Jahren statt, um Maßnahmen gegen Erosion (aufgrund der schlechten geologischen Bodenbeschaffenheit) für das jeweilige Folgejahr zu besprechen.

ZIELE

Mit den Zielen setzt Meran 2000 sich erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Sie basieren auf Auswirkungen, Risiken und Chancen von Meran 2000 und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Förderung der Umweltqualität“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 Verringerung der Luftschadstoffemissionen bis 2030;
- 2 Verringerung der Lärmbelastung in kritischen Gebieten;
- 3 Verbesserung des Abfallmanagementsystems, um sicherzustellen, dass ein wesentlicher Teil der Abfälle sicher und umweltgerecht entsorgt wird;
- 4 Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten Verwendung von Produkten, um lokale Wertschöpfungsketten zu stärken, bei welcher man nachhaltige Praktiken auch konkret überprüfen kann;
- 5 Verbesserung der Schwarzwasser-Ableitung im Gebiet.

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die Indikatoren oder Messwerte wurden definiert, um unsere Ziele messbar zu machen. Sie helfen zu quantifizieren, wie nahe Meran 2000 an das Ziel herangetreten ist und machen den Erfolg sichtbar und vergleichbar. Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Förderung der Umweltqualität“ sind folgende:

- **B4: Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung:** Schadstoffe (mit den jeweiligen Mengen), die in die Luft, das Wasser und den Boden vom Unternehmen emittiert werden und die es laut Gesetz den zuständigen Behörden melden muss.

MASSNAHMEN

Um die Zielsetzungen auch zu erreichen, wurden diverse Maßnahmen definiert, die sich in die Unterthemen von „Sensibilisierung und Motivation“, „Abfallreduktion“ und „Einschränkung anderer negativer Umweltauswirkungen“ gliedern.

SENSIBILISIERUNG UND MOTIVATION

- Sensibilisierungsprojekte für Besucher:innen.

ABFALLREDUKTION

- Mülltrennung im Gebiet und Verwaltung;
- Maßnahmen gegen Plastik (keine Ausgabe von Plastikflaschen in Shops/ Gastronomiebetrieben und bei Events/Mitarbeiteressen, Trinkbrunnen im Gebiet und „Refill-Angebote“ bei den Hütten/Almen zum Wiederauffüllen der eigenen Flasche).

EINSCHRÄNKUNG ANDERER NEGATIVER UMWELTAUSWIRKUNGEN

- Durchfahrtschranke bei Falzeben, um die Fahrzeuge im Gebiet zu limitieren (Gemeinde Hafling);
- Messung der Lärmemissionen von der Kabinenbahn Naifjoch;
- Eindämmung der Lärmbelastung beim Neubau von Aufstiegsanlagen;
- Sensibilisierungsprojekte für Besucher:innen.

VERBUNDENE SDGs



WASSER

Das Thema behandelt die kritischen Herausforderungen der Nutzung von Wasserressourcen und den Beitrag des Unternehmens zur Erschöpfung dieser kostbaren Ressource. Zudem behandelt es die Wasserverschmutzung durch unsachgemäße Entsorgung von Schmutz und Abfall, sowohl hinsichtlich des aktuellen Zustandes als auch in Bezug auf mögliche Entwicklungen. Dabei geht es auch um den Umgang mit dem Risiko der steigenden Wasserknappheit und die Reduktion unserer negativen Auswirkungen, beispielsweise durch die Verringerung unseres Wasserfußabdrucks durch Rückgewinnung.

MISSION

Meran 2000 setzt sich für die nachhaltige Bewirtschaftung und die verantwortungsvolle Nutzung von Wasserressourcen sowie den Schutz der Wasserqualität ein.

POLICIES UND VERWALTUNG

Mit einer Zunahme an Klimawandelfolgen wird auch das Thema Wasser und Wasserknappheit in Zukunft in Südtirol zu den Fokusthemen gehören. Der verantwortungsvolle Umgang mit dieser Ressource ist demnach eine Voraussetzung in der Unternehmensführung. Die Wasserkonzession für den Sinichbach regelt die Entnahme des Wassers für die technische Beschneidung und wird jährlich gemessen und dem Amt für nachhaltige Gewässernutzung mitgeteilt. Im Jahr 2020 wurde die Konzession erhöht und genehmigt die Entnahme von 12 l/s im Mittel und maximal 40 l/s. Zeitlich ist sie auf den Zeitraum von 15. Oktober bis 31. Mai beschränkt. Auch die Nutzung erfolgt nach geltenden Vorschriften.



WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Meran 2000 nimmt eine regelmäßige Überwachung und Analyse des Wasserverbrauchs vor, um Ineffizienzen zu erkennen und zu beheben. Die Wassernutzung für die technische Beschneidung ist bis auf eine geringfügige Verdunstung im Sommer eine Kreislaufwirtschaft. Geregelt wird die Entnahme, wie zuvor erwähnt, durch eine Wasserkonzession.

Meran 2000 verfügt über zwei große Wasserspeicher – das Speicherbecken Kesselberg im hinteren Gebiet mit rund 80.000 m³ und das Speicherbecken Wallpach im vorderen Gebiet mit rund ca. 75.000 m³. Im Frühjahr wird das Schmelzwasser kontinuierlich in die Becken gespeist – durch Eigendruck aufgrund der niederen Lage ins Speicherbecken Wallpach und durch eine Pumpstation ins Speicherbecken Kesselberg. Während der Sommermonate entsteht ein nur geringer Wasserverlust durch Verdunstung. Ab Mitte Oktober wird eine partielle Wasserentnahme aus dem Sinichbach von der Wasserfassung Oswald Tal bis zum Ende der Entleerungsleitung unterhalb des Wallpachbeckens vorgenommen.

Die oben genannten Werte regeln die Menge. Das entnommene Wasser wird ins Speicherbecken Wallpach eingespeist, wo durch die Wasserzirkulation die ideale Temperatur für die technische Beschneidung beibehalten werden kann. Das Wasser, welches über den Überlauf tritt, fließt zurück in den Sinichbach.

Für die Schneeproduktion wird das Wasser von dem Bereich des Speicherbeckens zu den Schneeerzeugern geführt und der technische Schnee erzeugt, der dann bei der Schneeschmelze als Wasser wieder in den Kreislauf zurückkehrt.

Im Jahr 2023 haben wir 252.895 Liter genutzt. Dieser Wert impliziert die Nutzung des Wassers, welches mit Verzögerung unverschmutzt wieder in den natürlichen Kreislauf zurückgeführt wird. Der Verbrauch von Wasser für z.B. sanitäre Anlagen im Verwaltungsgebäude und an den Stationen der Anlagen ist im Verhältnis sehr gering.

VORGEHEN GEGEN WASSERKNAPPHEIT

- Wir setzen uns für Kreislaufpraktiken beim Wasser im Bereich der technischen Beschneidung ein;
- Wir gehen gegen die Verknappung von Wasserressourcen vor, indem wir die Speicherbecken bereits bei der Schneeschmelze füllen;
- Seit 2021 sind bei uns die Kühltürme bei den Speicherbecken in Betrieb;
- Wir nutzen unsere Sammlung des Schmelzwassers für den Ausgleich bei Trockenheit durch Abgabe des gesammelten Wassers an die Landwirtschaft.



ZIELE

Mit den Zielen setzt sich Meran 2000 erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Sie basieren auf Auswirkungen, Risiken und Chancen von Meran 2000 und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Wasser“ wurden zwei Ziele definiert.

- 1 Optimierung der Gesamtwassernutzung bis 2030;
- 2 Aufbau von Partnerschaften zur Wassernutzung: Dazu gehören die Interessentschaften der Landwirtschaft und der Zivilschutz mit den Feuerwehren.

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Wasser“ sind folgende:

- **B6 Wasser:** Wasserverbrauch und die Qualität nach der Wassernutzung.

VERBUNDENE SDGs



MASSNAHMEN

Um die Zielsetzungen auch zu erreichen, wurden diverse Maßnahmen definiert, die sich in die Unterthemen von „Sensibilisierung und Motivation“ und „Messung und Verbrauchsreduktion“ gliedern.

SENSIBILISIERUNG UND MOTIVATION

- Aufbau des Know-Hows bei Mitarbeiter:innen.

MESSUNG UND VERBRAUCHSREDUKTION

- Überwachung und Analyse der Wassernutzung, um Ineffizienzen zu erkennen und zu beheben;
- Anpassung der Wintersaisonzeiten, um die technische Beschneidung effizient zu steuern (Ende der Saison, Mitte März);
- Installation von wassersparenden Vorrichtungen (z.B. Wasserhähne mit niedrigem Durchfluss, Regenwassersammelsysteme) in allen Einrichtungen des Unternehmens;
- Entwicklung und Umsetzung regelmäßiger Wartungsprogramme zur Vermeidung von Wasserverlusten und –verschwendung;
- Ausbau der Mehrfachnutzung eigener Infrastruktur (Speicherbecken, Beschneidungsanlage).



NACHHALTIGE NUTZUNG VON RESSOURCEN

Das Thema befasst sich mit der Erschöpfung der natürlichen Ressourcen und der Förderung umweltfreundlicher Veränderungen. Der Schwerpunkt liegt auf nachhaltigen Beschaffungspraktiken und der Integration von umweltfreundlichen und zirkulären Rohstoffen, wie z.B. recycelten Materialien. Hier geht es um nachhaltige Beschaffungspraktiken sowie die Verringerung des Ressourcenverbrauchs.

MISSION

Meran 2000 engagiert sich für die nachhaltige Beschaffung und Nutzung von Ressourcen und fördert ihre Wiederverwendung (Recycling).

POLICIES UND VERWALTUNG

Verbunden mit den Handlungsfeldern der Ökosysteme und des Wassers, geht es auch hier um natürliche Ressourcen. Meran 2000 verfügt, wie bereits erwähnt, über eine Wasserkonzession für den Sinichbach, welche die Entnahme und Nutzung regelt. Lieferanten (Doppelmayr, TechnoAlpin, Prinoth, Alperia usw.) wenden bereits jetzt nachhaltige Praktiken an und wollen sich auch in Zukunft in diese Richtung entwickeln.

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Nachhaltige Nutzung von Ressourcen“ sind folgende:

- **B7: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement.** Das Unternehmen sollte angeben, wie es die Ressourcennutzung und die Abfallbewirtschaftung handhabt und ob es die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft anwendet. Daten: jährliches Gesamtabfallaufkommen in (vorzugsweise) Gewichtseinheiten oder Volumen, aufgeschlüsselt nach Art (ungefährlich und gefährlich); und jährlicher Gesamtabfall für Recycling oder Wiederverwendung, ausgedrückt in Gewichtseinheiten (z. B. Kilogramm oder Tonnen).

VERBUNDENE SDGs



WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Die Aufstiegsanlagen werden für einen Zeitraum von mindestens 30 Jahren errichtet, unter Berücksichtigung von Naturgefahren (Lawinen, Steinschlag, Muren, Wassergefahren) und mit einem besonderen Augenmerk auf den Landschaftsschutz. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie soll langfristig wirksam sein und so haben wir uns auch mit wissenschaftlichen Studien auseinandergesetzt. Schon jetzt haben wir einen Fokus auf den Themen Energie und Umwelt und haben verschiedenste Maßnahmen implementiert. Im Folgenden ein kurzer Einblick in unsere Aktivitäten.

REINIGUNGSPRODUKTE UND RESSOURCENSCHONUNG

- Relevant sind die Maßnahmen, die wir bereits zur Verringerung des Wasserverbrauchs und zur Abfallreduktion getroffen haben;
- Unsere Putztücher kaufen wir ausschließlich bei einem Lieferanten ein, der einen Schwerpunkt auf Menschenrechte in der Lieferkette setzt und auf umweltschonende Prozesse achtet;
- Im Jahr 2022 wurden alle Putzmittel, welche bei Anlagen verwendet werden, auf biologisch abbaubare Produkte umgestellt.

ZIELE

Mit den Zielen setzt sich Meran 2000 erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Sie basieren auf Auswirkungen, Risiken und Chancen von Meran 2000 und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Nachhaltige Nutzung von Ressourcen“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 Regelmäßige Überprüfungen der Ressourcennutzung, um Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln;**
- 2 Erhöhung des Einsatzes von nachhaltigen oder recycelten Materialien;**
- 3 Einführung von Abfallmanagementpraktiken zur Reduzierung von nicht recycelbarem Abfall;**
- 4 Einführung von nachhaltigen Beschaffungsprogrammen und -praktiken mit zertifizierten Lieferanten (nachhaltige Lieferkette);**
- 5 Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeiter:innen und Kunden für nachhaltige Verbrauchspraktiken.**

MASSNAHMEN

Um die Zielsetzungen auch zu erreichen, wurden diverse Maßnahmen definiert, die sich in die Unterthemen von „Verbrauch reduzieren“ und „Verbrauch umstellen“ gliedern.

VERBRAUCH REDUZIEREN

- Reparaturen statt Austausch der Berufsbekleidung (im Gebiet und bei Dienstbekleidung);
- Interne Reparaturen von Maschinen, Infrastruktur (Rohre) und Verbrauchsmaterial;
- Sensibilisierung zur Nutzung von wiederverwendbaren Tickets (Keycards) und Online-Tickets;
- Weitergabe von nicht mehr gebrauchten Objekten, um Abfall zu reduzieren;
- Reduzierung von Verpackungsmaterialien (z.B. Styropor/Nylon bei Lieferanten).

VERBRAUCH UMSTELLEN

- Umstellung auf HVO-Diesel;
- Nachhaltige Bekleidung für Mitarbeiter:innen
- Plastikfreie Tickets;
- Förderung einer propositiven Haltung von Seiten der Mitarbeiter:innen und Stakeholder, um Verbesserungsvorschläge bei der Ressourcen-Nutzung zu erhalten;
- Green Label und Green Print für Druckaufträge und Tickets.

ACHTUNG UND SCHUTZ DER ÖKOSYSTEME

Das Thema behandelt die Erhaltung der biologischen Vielfalt und den Schutz natürlicher Lebensräume, welche durch menschliche Aktivitäten bedroht werden. Es fördert aktiv den Schutz alpiner Ökosysteme, einschließlich Renaturierungsmaßnahmen zur Bekämpfung des Verlusts der biologischen Vielfalt und zur Minimierung der mit der Infrastruktur verbundenen Landschaftsveränderungen. Diese Unterthemen ergeben sich aus der intensiven Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, die wir als Unternehmen auf Menschen und Umwelt haben, sowie mit den Risiken und Chancen, die sich für uns aus Umweltveränderungen ergeben. Dazu gehören unter anderem Landschaftsveränderungen in Zusammenhang mit unseren Infrastrukturen, aber auch Renaturierungspraktiken.

MISSION

Meran 2000 ist nicht nur bestrebt, die eigenen negativen Auswirkungen zu minimieren, sondern den Schutz des Gebietes durch Initiativen und Sensibilisierung der Nutzer:innen aktiv zu unterstützen.

POLICIES UND VERWALTUNG

Bei diesem Thema steht die Wahrung des Gleichgewichts zwischen touristischer Nutzung und dem Bestehen der biologischen Vielfalt im Mittelpunkt. Dies betrifft bspw. die Kreislaufwirtschaft in Hinblick auf die Ressource Wasser im Bereich der technischen Beschneigung, aber auch die Beschränkung der Besucher:innen in absoluten Spitzenzeiten, bspw. durch Sperrung der Zufahrtsstraße nach Falzeben, um eine Überlastung des Gebiets (Aufstiegsanlagen, Hütten und Ökosysteme) zu vermeiden.

Der Schutz umfasst aber auch die Pflege der bestehenden Landschaft. Vor 20 Jahren wurde ein Erosionsschutz an den St. Oswald-Hängen umgesetzt und jährlich folgen Treffen mit den zuständigen Ämtern und Behörden, wie die Wildbachverbauung, um Maßnahmen wie Wiederbegrünungen umzusetzen.

Die Wahrung unberührter Bereiche des Gebiets ist ebenfalls eine bewusste Entscheidung vonseiten Meran 2000, wie zum Beispiel das Habitat für Birkwild (Spielhahn) am Spieler und die bewusste Nicht-Kommunikation des Spielers und des Plattingers.

Die Pflege der Ökosysteme wird im weiteren Sinne auch durch die Reduzierung von Schadstoffemissionen gewährleistet. Meran 2000 fördert die Anreise mit dem Bus, besonders während der Hochsaison. Seit Jahren verkehrt die Linie 1/1A zwischen dem Bahnhof Meran über das Zentrum bis zur Talstation der Seilbahn, während die Linie 225 bis nach Hafling

und Falzeben fährt, wo sich die Talstation der Umlaufbahn Falzeben befindet. Im Winter verkehren zudem verschiedene Skibusse. Im Herbst 2024 wurde eine neue Linie, der Skibus 227 eingeführt, welcher die Stadtteile Untermais und Obermais mit der Talstation in der Naif verbindet. Die bessere Anbindung zwischen den Stadtteilen und zum Zug soll die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln zudem erleichtern.



WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

PFLEGE VON ÖKOSYSTEMEN

- In der Sommersaison setzen wir uns gemeinsam mit den Almlinteressentschaften für die Landschaftspflege ein, indem wir uns z.B. an der Wiederbegrünung aperer Flächen, der Instandhaltung der Wege und der Behebung von Unwetterschäden beteiligen;
- Gemeinsam mit den zuständigen Behörden (Forstwesen und Wildbachverbauung) organisieren wir seit über 20 Jahren eine jährliche Begehung im September, um Maßnahmen gegen Erosion (aufgrund der schlechten geologischen Bodenbeschaffenheit) für das jeweilige Folgejahr zu besprechen;
- Wir haben das ÖPNV-Netzwerk z.B. durch eine neue Buslinie von Untermais nach Meran 2000 ausgebaut.

VERBUNDENE SDGs



INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Achtung und Schutz der Ökosysteme“ sind folgende:

- **B5 Biodiversität:** Das Unternehmen muss die Anzahl und Fläche (in Hektar) der eigenen, gepachteten oder verwalteten Grundstücke in oder in der Nähe von biodiversitätsgefährdeten Gebieten angeben. Das Unternehmen kann Angaben zur Flächennutzung machen wie zum Beispiel: (a) die gesamte Flächennutzung; (b) die gesamte undurchlässige Fläche; (c) die gesamte naturnahe Fläche auf dem Gelände und (d) die gesamte naturnahe Fläche außerhalb des Standorts. Alle Daten sind im Fachplan für Aufstiegsanlagen und Skipisten der Provinz Bozen einsehbar.



ZIELE

Für das Handlungsfeld „Achtung und Schutz der Ökosysteme“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 **Bewertung, wie die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die biologische Vielfalt verringert werden können und Entwicklung eines mittelfristigen Plans;**
- 2 **Beschränkung der skitechnischen Entwicklung auf die zurzeit genehmigte Skizone;**
- 3 **Förderung des Schutzes lokaler Arten durch Teilnahme an speziellen Initiativen, auch in Zusammenarbeit mit anderen;**
- 4 **Wahrung der regenerierten Grün- und Naturflächen;**
- 5 **Sensibilisierung der Besucher:innen für die Bedeutung der biologischen Vielfalt und das richtige Verhalten im Gebiet durch Bildungsprogramme und/oder Sensibilisierungsinitiativen.**

MASSNAHMEN

Mit den Zielen setzt sich Meran 2000 sich erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Diese gliedern sich in die Unterthemen von „Schutzmaßnahmen“ und „Pflegetmaßnahmen“.

SCHUTZMASSNAHMEN

- Interne Bestimmung von Tabuzonen: Spieler, Naifschlucht;
- Lenkung der Besucherflüsse, um den Erhalt von ruhigeren Zonen zu gewährleisten (aktive Kommunikation/Nichtkommunikation gewisser Orte im Gebiet);
- Projekte zur Sensibilisierung der lokalen Fauna und Flora und deren Schutz (z.B. Spielhahn und Naturteich Speicherbecken Wallpach); Regeln am Berg.

PFLEGE MASSNAHMEN

- Regelmäßige Durchführung von Überprüfungen der Ressourcennutzung, um Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln;
- Durchführung von Bepflanzungs- und Regenerationskampagnen für Grünflächen sowie Aufforstungsmaßnahmen → Wiederbegrünung von Erosionszonen mit Wildbachverbauung, Bäume an der Talstation Naifjoch, Borkenkäfer in der Naifschlucht;
- Lancierung und Unterstützung von Initiativen (auch gemeinsam mit anderen Akteuren) zur Förderung der Umweltqualität des Gebiets (z. B. plastic-free mountain, usw.);
- Fond für Renaturierungsprojekte vor Ort.



UNSERE MITARBEITER:INNEN

Das Thema befasst sich mit dem Wohlbefinden und der Entwicklung der Mitarbeiter:innen. Fokus liegt auf deren Gesundheit und Sicherheit, auf der persönlichen und beruflichen Entwicklung, sowie auf der Motivation und dem Engagement Aller im Unternehmen. Schließlich werden auch Vielfalt und Inklusion, die Bedeutung einer gesunden Work-Life-Balance und eine positive, gemeinsame Unternehmenskultur berücksichtigt. Diese Unterthemen ergeben sich aus der intensiven Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, die wir als Unternehmen auf Menschen und Umwelt haben, sowie mit den Risiken und Chancen, die sich für uns aus Umweltveränderungen ergeben. Dazu gehören unter anderem potenzielle Gesundheitsschäden und deren Vorbeugung, aber auch der weitere Ausbau einer Unternehmensstruktur, die es den Mitarbeiter:innen erlaubt, ihr volles Potenzial in vielerlei Hinsicht zu entfalten.

MISSION

Der Arbeitsgeber Meran 2000 ist bestrebt, sich in Bezug auf Integration, berufliche und persönliche Entwicklung, sowie Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen weiterzuentwickeln.

POLICIES UND VERWALTUNG – WIE GEHEN WIR MIT DEM THEMA UM?

Alle Arbeitsverträge, die von Meran 2000 ausgestellt werden, unterliegen dem angewandten Kollektivvertrag der Seilbahnen, in welchem die Gesetzeslage im Bereich Arbeitssicherheit bei Aufstiegsanlagen sehr präzise reguliert ist. Das Unternehmen ist bemüht, die Auflagen nicht nur genau zu befolgen und zusätzliche Maßnahmen zur Sicherheit und zur Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu finden und umzusetzen, sondern auch in Bezug auf die Entlohnung und alle Arbeitsbereiche im Gebiet für die Gleichstellung aller Identitäten und Geschlechter zu sorgen. Die Sicherheit der Mitarbeiter:innen an ihrem Arbeitsplatz ist ein wesentliches Thema, welches durch zahlreiche, unter anderem auch gesetzlich verpflichtete Kurse in regelmäßigen Abständen vertieft wird. Insgesamt kann jährlich von durchschnittlich 6,5 Schulungsstunden pro Mitarbeitendem ausgegangen werden.



WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Meran 2000 verfolgt aktiv die Entwicklung der Mitarbeiter:innen. Sie sind das Herzstück von Meran 2000 und spielen eine entscheidende Rolle für einen langfristigen Erfolg des Unternehmens und die Nachhaltigkeit. Mit dem Handlungsfeld der Mitarbeiter:innen liegt der Fokus darauf, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das ihre Gesundheit, Sicherheit und Zufriedenheit fördert. Ein zentrales Ziel ist es, faire und inklusive Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Dies umfasst die Förderung von Diversität und Chancengleichheit sowie die Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter:innen wertschätzend und gerecht behandelt werden und umgekehrt auch ein respektvolles Verhalten gegenüber dem Unternehmen und ihrem Arbeitsplatz sowie

gegenüber anderen pflegen. Um Leistung und Entwicklung zu fördern, können Mitarbeiter:innen durch gezielte Maßnahmen zur Weiterbildung und Entwicklung die Fähigkeiten und das Wissen kontinuierlich erweitern, was nicht nur ihre persönliche Entwicklung unterstützt, sondern auch die Innovationskraft von Meran 2000 stärkt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen. Dies beinhaltet die Implementierung von Programmen zur Gesundheitsförderung, die Bereitstellung sicherer Arbeitsbedingungen und die Unterstützung einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

TALENTMANAGEMENT

- ◆ Nachwuchs fördern, Aufstiegsmöglichkeiten schaffen und horizontalen Wechsel zwischen den Berufsfeldern ermöglichen;
- ◆ Talente individuell weiterentwickeln;
- ◆ Aufbau von Fachkräften in den jeweiligen Bereichen, auch von Neu- und Quereinsteiger:innen;
- ◆ Bindung der Mitarbeiter:innen: durch unbefristete Verträge, attraktive Benefits auch für saisonale Mitarbeiter:innen, Weiterbeschäftigung der pensionierten Mitarbeiter:innen in Teilzeit;
- ◆ Förderung der Weiterbildung von Mitarbeiter:innen in verschiedenen Bereichen (interne und externe Ausbildungen);
- ◆ Stärkung der Berufsbilder und der Wertschätzung von Personen durch Veröffentlichung von „Stories“ und Videos, welche die Arbeitswelt hinter den Kulissen zeigen.

BENEFITS

- ◆ Je nach der spezifischen Tätigkeit, wird versucht, auch flexible Arbeitszeiten und Home-Office zu gewähren;
- ◆ Seit 2018/19 gibt es ein tägliches Mittagessen und Getränkebereitstellung für die Mitarbeiter:innen im Dienst;
- ◆ Seit 2018 gibt es die Zusatzversicherung Mutual Help (vom Kollektivvertrag vorgegeben) mit Möglichkeit der Ausweitung auf Familienmitglieder;
- ◆ Wir bemühen uns, Zufriedenheit und Zusammenhalt durch gemeinsame Ausflüge, jährliches Mitarbeiteressen und regelmäßige Gespräche zu stärken;
- ◆ Wir bieten verschiedene Fringe Benefits: Geburtstagsgeschenke, Saisonkarten für Mitarbeiter:innen und Familienmitglieder.

ORGANISATORISCHES

- ◆ Wir verbessern laufend und bei Bedarf die technologische Ausstattung (Firmenhandys, neue Arbeitsplätze im Gebiet mit PCs);
- ◆ Wir kümmern uns um hochqualitative Berufsbekleidung (mit Möglichkeit der Reparatur im Sinne der Nachhaltigkeit);
- ◆ Wir sichern eine stetige Verbesserung der internen Kommunikation, um alle Mitarbeiter:innen über Entwicklungen im Gebiet und in der Organisation zu informieren (MAB, WhatsApp-Gruppe).

ZIELE

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die Indikatoren oder Messwerte wurden definiert, um die Ziele messbar zu machen.

Sie helfen zu quantifizieren, wie nah wir an unser Ziel gekommen sind und machen unseren Erfolg sichtbar und vergleichbar. Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Unsere Mitarbeiter:innen“ sind folgende:

- **B8: Belegschaft – Allgemeine Merkmale:** (Gesamtzahl der Beschäftigten nach Anzahl der Personen oder Vollzeitäquivalente, aufgeschlüsselt nach: Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet), Geschlecht und ggf. Land.
- **B9: Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit:** Daten: Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle sowie die Anzahl der Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- **B10: Belegschaft – Entlohnung, Tarifverhandlungen und Ausbildung:** a) wenn ein erheblicher Teil der Beschäftigten auf der Grundlage von Löhnen bezahlt wird, die den Mindestlohnvorschriften unterliegen, das Verhältnis zwischen dem Einstiegslohn und dem Mindestlohn; b) der prozentuale Lohnunterschied zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Das Unternehmen kann diese Angabe weglassen, wenn die Zahl der Beschäftigten weniger als 150 beträgt; (c) der Prozentsatz der Beschäftigten, die unter Tarifverträge fallen und (d) die durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsstunden pro Jahr und Arbeitnehmer:innen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, im Zusammenhang mit der Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen, die durch formelle oder informelle Mittel der Qualifikationsentwicklung erworben wurden.

Mit den Zielen setzt sich Meran 2000 erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Sie basieren auf Auswirkungen, Risiken und Chancen von Meran 2000 und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Unsere Mitarbeiter:innen“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 Weiterentwicklung im Bereich Arbeitssicherheit und Unterstützung der Innovation;
- 2 Förderung des Leistungsprinzips;
- 3 Förderung von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz;
- 4 Förderung der nachhaltigen Mobilität der Mitarbeiter:innen;
- 5 Stetige Steigerung von Work-Life-Balance und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen;
- 6 Inklusion in die Unternehmensphilosophie sowie Sensibilisierung über die sozialgesellschaftlichen Themen, die soziale Verantwortung und das Nachhaltigkeitsengagement des Betriebs.

VERBUNDENE SDGs



MASSNAHMEN

Damit unsere Ziele erreicht werden können, haben wir diverse Maßnahmen definiert.

TALENTMANAGEMENT

- Ausweitung der Partnerschaften im Bereich Weiterbildung der Mitarbeiter:innen → KVW, Amt für Seilbahnen, TechnoAlpin Academy, Prinoth Academy und Doppelmayr (digital training);
- Firmeninterne Ausbildung: M2000 Academy, betriebliche Lehrlingsausbildung;
- Ausbau der Inklusion im Beruf und Sensibilisierung über Integration (Herkunft, Alter, Beeinträchtigungen);
- Neue Recruiting-Maßnahmen, um neue Zielgruppen von Mitarbeiter:innen anzusprechen;
- Austauschprogramm mit anderen Betrieben für die persönliche Weiterentwicklung und den Aufbau von Know-how.

BENEFITS

- E-Bikes zur Fortbewegung im Gebiet;
- Förderung für Anreise mit dem Bike, mit dem öffentlichen Nahverkehr und/oder in organisierten Fahrgemeinschaften (mit Partner-Unternehmen);
- Kostenlose e-Ladestationen für Autos an den Parkplätzen und im Gebiet;
- Dienstwohnungen für Mitarbeiter:innen;
- Betreuung der Kleinkinder von Mitarbeiter:innen, Unterstützung bei Kinderbetreuungsangeboten im Gebiet in Ferienzeiten;
- Welfare-Programm (Raiffeisen Welfare);
- Ausweitung der Fringe Benefits: kostenlose Sportangebote, Mitgliedschaft im Fitnessstudio usw.

GESUNDHEIT

- Zusätzliche Schutzausrüstung (außerhalb von der gesetzlichen Pflicht): Sonnenbrillen, Sonnencreme, Ohrenstöpsel für Druckausgleich; Exoskelett zur Verringerung von Verletzungen bei Überkopparbeiten (Test 2024);
- Turnus-System, um einseitige Körperbelastung zu verringern (z.B. Druckausgleich Ohren bei Kabinenbegleiter:innen);
- Allgemeine gesundheitliche Aufklärung (z.B. Zeckenimpfung);
- Förderung einer internen offenen und respektvollen Gesprächskultur (Coachings);
- Vorträge, Broschüren, Aufklärung über Mobbing und Verhaltensregeln zwischen Mitarbeiter:innen und gegenüber Kunden.

SOZIALER UND WIRTSCHAFTLICHER BEITRAG ZUR GEMEINSCHAFT

Das Thema konzentriert sich auf die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Umgebung und die Gemeinschaft. Der Schwerpunkt liegt auf Themen wie Gesundheit und Wohlbefinden der lokalen Gemeinschaften, dem Beitrag zur Förderung des wirtschaftlichen Wohlstands und der Stabilität des Gebiets. Dazu geht es auch um die Förderung fairer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Unterthemen ergeben sich aus der intensiven Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, die wir als Unternehmen auf Menschen und Umwelt haben, sowie mit den Risiken und Chancen, die sich für uns aus Umweltveränderungen ergeben. Dazu gehört unter anderem unser Beitrag zur lokalen wirtschaftlichen Stabilität und unsere soziale Verantwortung im Gebiet.

MISSION

Meran 2000 engagiert sich, ein zuverlässiger Partner und Motor für die nachhaltige Entwicklung der lokalen Gemeinschaft zu sein, um durch Initiativen zur Förderung der Integration und des Wirtschaftswachstums zum sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand beizutragen.



POLICIES UND VERWALTUNG – WIE GEHEN WIR MIT DEM THEMA UM?

Als Angebots- und Dienstleistungserbringer, vordergründig für die einheimische Bevölkerung, ist die Akzeptanz der lokalen Gemeinschaft für Meran 2000 von sehr hoher Bedeutung. Auch deshalb wurden interne Richtlinien für die Auswahl von Lieferanten und Partnern definiert, um unter Wahrung der wirtschaftlichen Interessen die lokalen Wertschöpfungsketten zu stärken und um besser deren nachhaltige Ausrichtung zu überprüfen.

Auch die Stärkung und der Erhalt der einheimischen Besucher:innen, sowie des Nachwuchses im Allgemeinen, sind in diesem Kontext ein zentrales Thema. Dies ist unter anderem auch eine Auflage des Hauptaktionärs der Aktiengesellschaft. Verschiedene Aktionen und Veranstaltungen, wie beispielsweise das Kinderfest, das Jugendprojekt Young Mountain, das Projekt Schule auf die Pisten und die Müllsammelaktion „Klaub au“ sollen die heranwachsende Generation an Freizeitmöglichkeiten am Berg heranführen bzw. sie im jugendlichen Alter wieder zurückgewinnen. Hinsichtlich Vorbildfunktion in eine Richtung und Unterstützung von heranwachsenden, einheimischen Sportler:innen spielen auch Sponsees für Meran 2000 eine Rolle. Im Moment werden der Snowboardcross-Fahrer Omar Visintin aus Algund, die Skirennläuferin Elisa Platino aus Meran und der Trailrunner aus Hafling, Andreas Reiterer vom Unternehmen gesponsert. Mit der Unterstützung der beiden Wintersportler:innen und des Sommersportlers fördert Meran 2000 nicht nur den Spitzensport, sondern auch die Identifikation der lokalen Gemeinschaft mit sportlichen Erfolgen. Die Athlet:innen repräsentieren die Region auf nationaler und internationaler Ebene und haben nicht zuletzt von Kindesbeinen an einen starken Bezug zum Gebiet. Sie unterstützen Meran 2000 zudem dabei, junge Menschen zu Bewegung und sportlichen Zielen zu motivieren und machen das Unternehmen bei Wettkämpfen sichtbar.

Um ein Gebiet für alle zu sein, ist die Gewährleistung und der stetige Ausbau der Barrierefreiheit ein wichtiges Thema. Die meisten Aufstiegsanlagen im Gebiet sind barrierefrei zugänglich – die Seilbahn Meran 2000 und die Kabinenbahn Naifjoch sind dabei ganzjährig sowohl für Monoskifahrer:innen im Allgemeinen als auch für Personen mit Kinderwagen oder Rollstühlen problemlos zugänglich. Bei allen zukünftigen Änderungen und Anpassungen werden diese Aspekte selbstverständlich mitgedacht. Seit dem Jahr 2023 können an der Talstation der Kabinenbahn Naifjoch Monorolllys ausgeliehen werden – Verbindungsstücke auf Rollen für Monoskifahrer:innen für den Zustieg zur Kabinenbahn.



WAS HABEN WIR SCHON ERREICHT?

Wir sind im Gebiet Meran bereits vielfach aktiv und binden verschiedenste Interessensgruppen mit Informationen oder über Aktionen ein. Auch unterstützen wir lokale Vereine über Sponsoring. Als Unternehmen mit tiefgreifender Verknüpfung zum Gebiet und seiner Geschichte, ist uns der Erhalt der Vereinskultur wichtig. Dazu gehören nicht nur die verschiedenen Sportvereine der umliegenden Gemeinden, sondern auch die Zusammenarbeit mit den Jugenddiensten, Feuerwehren, Bergrettung, Ordnungskräften, Alpenvereinen AVS und CAI sowie Interessentschaften.

LOKALES ENGAGEMENT – WIRTSCHAFTLICH UND SOZIAL

Seit 2019 werden günstige Wander-Saisonabos für Sommer und Winter angeboten, um die Nutzung des Freizeitangebotes auch von Seiten der lokalen Bevölkerung zu erleichtern. Mit einer besonderen Preispolitik wird versucht, insbesondere Kinder und Jugendliche in der Nutzung des Angebots zu fördern.

Wir fördern neue Generationen durch schulische Projekte: Seit 2023 gibt es Young Mountain, seit 2018 gibt es „Mit der Schule auf der Piste“.

Auch die Zusammenarbeit mit Sportvereinen, Sponsoring zur Förderung junger Athlet:innen und sportliche Aktivitäten im Freien sind für uns von hoher Bedeutung.

- Gute Zusammenarbeit mit Jugenddiensten (Meran und Bozen Land), Feuerwehren, Bergrettung, Ordnungskräften (Pistendienste Carabinieri, Finanzwache), Alpenvereinen AVS und CAI, Interessentschaften usw.;
- Im Jahr 2023 wurden Monorollys für den Transport mit Kabinenbahnen von Monoskifahrer:innen angekauft.

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die Indikatoren oder Messwerte wurden definiert, um die Ziele messbar zu machen. Sie helfen uns zu quantifizieren, wie nah wir an unser Ziel gekommen sind und machen unseren Erfolg sichtbar und vergleichbar. Die Indikatoren für das Handlungsfeld „Sozialer und wirtschaftlicher Beitrag zur Gemeinschaft“ sind freiwillige Indikatoren, da das Thema vom VSME Standard nicht vorgeschrieben ist. Wir haben sie dem vollen Satz der ESRS (European Sustainability Reporting Standards) entnommen:

- **S2: Beitrag zu positiven Arbeitsbedingungen in der Lieferkette**
z.B. nachhaltigkeitsbezogene Kriterien bei der Lieferantenauswahl, Kontrollmethoden zur Überwachung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette;
- **S3: Anzahl und Art von den aktiven Partnerschaften mit lokalen Organisationen,**
Zufriedenheit der Stakeholder.

VERBUNDENE SDGs



ZIELE

Unsere Ziele setzen uns erreichbare Punkte, an denen wir uns in unserer Umsetzung orientieren. Sie basieren auf unseren Auswirkungen, Risiken und Chancen und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Sozialer und wirtschaftlicher Beitrag zur Gemeinschaft“ wurden fünf Ziele definiert.

- 1 **Inklusives Angebot und Erweiterung der Barrierefreiheit im Gebiet;**
- 2 **Ausbau von Synergien bei kommunalen Projekten im Gebiet Meran 2000 (wenn vereinbar mit eigener Positionierung);**
- 3 **Erweiterung der Partnerschaften mit lokalen Organisationen und Vereinen und Förderung derer Tätigkeiten (wenn vereinbar mit eigener Positionierung);**
- 4 **Förderung des Wohlbefindens der lokalen Gemeinschaft und Unterstützung lokaler Initiativen sozialer Natur (wenn vereinbar mit eigener Positionierung);**
- 5 **Förderung des nachhaltigen Tourismus.**

MASSNAHMEN

Damit unsere Ziele erreicht werden können, haben wir Maßnahmen für lokales Engagement, wirtschaftlicher und sozialer Art, definiert.

LOKALES ENGAGEMENT – WIRTSCHAFTLICH UND SOZIAL

- Neue Aufstiegsanlagen und Stationen werden nach Möglichkeit und Sinnhaftigkeit barrierefrei gebaut; Kabinenbahnen ermöglichen beispielsweise den Transport von Rollstuhlfahrer:innen und Kinderwagen;
- Unterstützung bei öffentlichen Maßnahmen im Gebiet;
- Schulische Projekte zur Förderung der Besuchergenerationen am Berg;
- Zusammenarbeit mit Sportvereinen und Sponsoring zur Förderung junger Athlet:innen und sportliche Aktivitäten im Freien;
- Finanzierung einer neuen Busanbindung zwischen Meran und der Talstation der Seilbahn, die auch als ergänzende Verbindung zwischen den Stadtvierteln (Untermais/Obermais/Zentrum) für die Einheimischen dient;
- Durch Verbesserung des Angebotes und des nachhaltigen Unternehmensimages werden neue Interessensgruppen und -kunden angezogen, welche bei der Wahl ihrer Urlaubsdestination das Augenmerk auf die nachhaltige Ausrichtung von Meran 2000 und der umliegenden Destinationen legen und dieses dadurch stärken.

ETHIK, TRANSPARENZ UND ENGAGEMENT

Das Thema konzentriert sich auf die Erkennung und Bewältigung ethischer und ökologischer Herausforderungen in der gesamten Lieferkette. Der Fokus liegt auf Transparenz in der Organisationsstruktur, Bekämpfung von Korruption und Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards. Ein weiterer Aspekt ist hier die Datensicherheit. Diese Unterthemen ergeben sich aus der intensiven Auseinandersetzung mit den Auswirkungen, die wir als Unternehmen auf Menschen und Umwelt haben, sowie mit den Risiken und Chancen, die sich für uns aus Umweltveränderungen ergeben. Das umfasst beispielsweise das andauernde Überprüfen auf potenzielle Sicherheitslücken, sowie die Einhaltung und Förderung von freiwilligen und nichtfreiwilligen Nachhaltigkeitsstandards.

MISSION

Meran 2000 ist bestrebt, eine Unternehmenskultur aufrecht zu erhalten, die auf Ethik, Transparenz und Engagement beruht. Auf dieser Grundlage soll jede Entscheidung und Handlung des Unternehmens getätigt und das Vertrauen und der Respekt aller Beteiligten weitgehend gewährleistet werden.

POLICIES UND VERWALTUNG – WIE GEHEN WIR MIT DEM THEMA UM?

Die Unternehmensstruktur sieht bereits entsprechende Kontrollorgane vor, um die Transparenz zu gewährleisten und Korruption zu vermeiden. Aufsichtsrat, Revisionsgesellschaft, Kontrollorgan 231 Gesetz, sowie die Prüfstelle der Gemeinde Meran gehören hier dazu. Zusätzlich findet das sogenannte Madia-Gesetz, Legge 124/2025, Anwendung. Die transparente Verwaltung stellt eine Vorbeugung gegen Korruption dar.

Die Kommunikation und Transparenz mit den Stakeholdern sind für uns von entscheidender Bedeutung. Im Betrieb des Wander- und Skigebiets sind neben den Aktionären sehr viele Subjekte involviert (Gemeindeverwaltung, Bauern, Interessensschaften, ONG bzw. AVS/CAI, Tourismusvereine, Hütten, Skischule, Verleih, Beherbergungsbetriebe, einheimische Bevölkerung, Gäste usw.), so ist ein ständiger Austausch und eine Abwägung der verschiedenen oft entgegengesetzten Interessen der Stakeholder sehr wichtig.

Unethisches Verhalten und/oder die eventuelle Missachtung der Menschenrechte wird von der Gesellschaft unverzüglich geahndet. In Bezug auf die Mitarbeiter:innen hat die Gesellschaft Whistleblowing-Praktiken eingerichtet, über die sich Betroffene anonym melden können.

INDIKATOREN – WIE MESSEN WIR UNSERE ERFOLGE?

Die Indikatoren oder Messwerte wurden definiert, um unsere Ziele messbar zu machen. Sie helfen uns zu quantifizieren, wie nah wir an unser Ziel gekommen sind und machen unseren Erfolg sichtbar und vergleichbar. Die nötigen Indikatoren für das Handlungsfeld „Ethik, Transparenz und Engagement“ sind folgende:

➤ B 12 – Verurteilungen und Strafen für aktive und passive Korruption.

Im Falle von Verurteilungen und Strafen während des Berichtszeitraums muss das Unternehmen die Anzahl der Verurteilungen und den Gesamtbetrag der gezahlten Strafen für Verstöße gegen aktive und passive Korruptionsbekämpfungsgesetze angeben.

WAS WIR BISHER ERREICHT HABEN

Schon immer ist für Meran 2000 eine gute Unternehmenskultur und die Übernahme von Verantwortung sehr wichtig. Dabei ist ein wichtiger Faktor, darzulegen, wie wir arbeiten und wie wir auch über öffentliche Beiträge finanziert werden. Dies sind Informationen, die wir über unsere Website zur Verfügung stellen. Regelmäßig prüfen wir unsere Konformität mit geltenden Regelungen und Gesetzen und stellen so sicher, dass Korruption vermieden wird.

TRANSPARENZ UND AUSTAUSCH

- Veröffentlichung der Geschäftsdaten und –struktur sowie der öffentlichen Beiträge auf unserer Website;
- Um die Wahrnehmung der Endkunden zu ermitteln, wurde in den Wintersaisons 2019/2020 und 2022/2023 eine Umfrage im Gebiet durchgeführt, welche wichtige Informationen bezüglich Kundenprofil, sensibler Themen und Zufriedenheit der verschiedenen Bereiche und Erwartungen aufzeigte. Weitere Umfragen sind auch in Zukunft vorgesehen und dabei wird es auch ein Ziel sein, die Zufriedenheit und Wichtigkeit der nachhaltigen Aspekte zu ermitteln (Umfrage Mountain Manager).

VERBUNDENE SDGs



ZIELE

Die Ziele setzen erreichbare Punkte, an denen wir uns in unserer Umsetzung orientieren. Sie basieren auf unseren Auswirkungen, Risiken und Chancen und adressieren diese. Für das Handlungsfeld „Ethik, Transparenz und Engagement“ haben wir fünf Ziele definiert.

- 1 **Sicherstellung der Transparenz der Geschäftstätigkeit;**
- 2 **Einen eigenen Ethikkodex für das Unternehmen (Möglichkeit der Überarbeitung/ Anpassung des bestehenden Ethikkodex) und Informationsausgabe zum Ethikkodex und zum anonymen Meldesystems für unethisches Verhalten;**
- 3 **Verbesserung der internen Gesprächskultur (Einbindung und Austausch zwischen den Bereichen, respektvoller Umgang);**
- 4 **Die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Maßnahmen müssen kohärent sein und Greenwashing soll vermieden werden;**
- 5 **Ein Angebot, welches dem gestiegenen Umweltbewusstsein der Verbraucher gerecht wird und die Sensibilität der Besucher steigert.**

MASSNAHMEN

Mit den Zielen setzt sich Meran 2000 sich erreichbare Punkte, die zur Orientierung in der Umsetzung dienen. Diese gliedern sich in die Unterthemen von „Transparenz und Kommunikation“, „Standards und Kontrolle“ und „Sensibilisierung (intern und extern)“.

TRANSPARENZ UND KOMMUNIKATION

- Veröffentlichung jährlicher Nachhaltigkeits- und ESG-Leistungsberichte, in denen ethische und transparente Praktiken hervorgehoben werden;
- Regelmäßige Bereichsleitersitzungen und Einbindung in die Projekte zur Verbesserung vom Output und des Informationsflusses, zur Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls und des Engagements;
- Regelmäßige Einbindung (alle 2 Jahre) der Stakeholder und Mitarbeiter:innen in die Weiterentwicklung der Strategie und Informationsausgabe zum Stand der Entwicklung;
- Umfragen bei den Endkunden vor Ort, um die allgemeine Zufriedenheit und die Wichtigkeit der spezifischen nachhaltigen Aspekte zu ermitteln;
- Umsetzung von Maßnahmen zur Image-Stärkung, die eventuell auch geringe Auswirkung auf die Verbesserung des CO₂- Fußabdruckes oder auf den wirtschaftlichen Return haben (z.B. Stationen zur Mülltrennung).

STANDARDS UND KONTROLLE

- Überarbeitung und Verbreitung des Ethikkodex des Unternehmens für alle Mitarbeiter:innen und Interessengruppen -> Kodex Lieferanten; Werte und Konsequenzen;
- Implementierung eines internen Auditprogramms zur Überwachung und Gewährleistung der Einhaltung der Ethikrichtlinien (Kontrolle durch Aufsichtsstelle Gesetz 231/2014);
- Informationsausgabe zum anonymen Meldekanal für Mitarbeiter:innen und Stakeholder, um unethisches Verhalten zu melden und dabei Schutz und Anonymität zu gewährleisten;
- Bottom-Up-Kontrolle: alle 1 bis 2 Jahre eine anonyme Befragung der Mitarbeiter:innen über deren Bereichsleiter und die Geschäftsführung, welche von der Aufsichtsstelle bewertet wird (Zufriedenheit, Informationsflüsse, klare Aufgabenteilung, Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsklima, Teamgeist, usw.).

SENSIBILISIERUNG (INTERN UND EXTERN)

- Jährliche Workshops und Seminare über Ethik, Compliance und Korruptionsbekämpfung für die Mitarbeiter:innen;
- Weiterbildungen für Bereichsleiter:innen und Geschäftsführung über Personalleitung, Krisenmanagement, Gesprächskultur, uvm.;
- Sensibilisierungskampagnen zu den Themen: Müll am Berg, Hundekotsäckchen, Plastikvermeidung und „Refill your Bottle“, Wiederbegrünungen und Anti-Erosionsmaßnahmen, Nutzen der Speicherbecken. Tabu-Zonen und Maßnahmen zum Schutz der Artenvielfalt, Respekt für Flora und Fauna, Sicherheit am Berg, Bewegung im Freien, Jugend am Berg (new generations), Verhaltensregeln für Wander:innen/ Pistennutzer:innen/Skitourengeher:innen;
- Umsetzung von Maßnahmen zur Image-Stärkung, die eventuell auch geringe Auswirkung auf die Verbesserung des CO₂- Fußabdruckes oder auf den wirtschaftlichen Return haben (z.B. Stationen zur Mülltrennung).



**GLOSSAR UND
ANERKENNUNG
DER METHODIK.**

UNSER BERICHT NACH DEM VSME STANDARD

Der VSME-Standard (Voluntary SME-Standard) ist ein freiwilliger Berichtstandard, der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der EU dabei helfen soll, ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ziele einfacher zu dokumentieren. Er ist das Begleitstück zu den ESRS, den europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die umfassender und für große Unternehmen verpflichtend sind. Der VSME-Standard wurde entwickelt, um den administrativen Aufwand für KMU zu verringern, die zunehmend von Geschäftspartnern und Kunden um Nachhaltigkeitsinformationen gebeten werden. Im Rahmen des Prozesses wurde dieser Standard ausgewählt, um dem Bericht Struktur zu geben und sicherzustellen, dass transparent und möglichst objektiv über die Aktivitäten berichtet wird. Der Standard ermöglicht es, sich mit dem aktuellen Stand der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen – einschließlich Wesentlichkeit, Zielen, Maßnahmen und Strategien. Durch den VSME-Standard können Nachhaltigkeitsziele effektiver kommuniziert und verfolgt werden.

Ein zentraler Aspekt des Standards ist die Berücksichtigung der doppelten Materialität. Dies bedeutet, dass nicht nur die Auswirkungen der Aktivitäten eines Unternehmens auf die Umwelt und die Gesellschaft bewertet werden, sondern dabei auch bedacht wird, wie umgekehrt aus den Auswirkungen Risiken und Chancen entstehen, die die eigene Leistung und Strategie beeinflussen können. Im Rahmen dieses Prozesses wurde deshalb kurz das System von Meran 2000 erfasst, um ausgehend davon Risiken, Chancen und negative wie positive Auswirkungen zu identifizieren. Diese wurden anschließend mit ausgewählten Stakeholdern ergänzt. Aus der Bewertung dieser Risiken, Chancen und Auswirkungen haben sich dann die materiellen Themen ergeben, für die in der Nachhaltigkeitsstrategie Ziele, Maßnahmen und Indikatoren definiert wurden. Dabei entsprechen die Indikatoren den Vorgaben des VSME-Standards.

INDIKATOREN NACH VSME

Basic Module – Indikatoren		Seite in diesem Report
B1	Grundlagen für die Erstellung	
B2	Praktiken, die auf eine Transition zu einer nachhaltigeren Wirtschaft abzielen	
B3	Energie und Treibhausgasemissionen	36.
B4	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	39.
B5	Biodiversität	47.
B6	Wasser	42.
B7	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	44.
B8	Belegschaft: Generelle Merkmale	52.
B9	Belegschaft: Gesundheit und Sicherheit	52.
B10	Belegschaft: Vergütung, Tarifverträge, Schulungen	52.
B11	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften, Verbraucher und Endnutzer	56.
B12	Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Geldwäsche	58.

GLOSSAR

CO₂-Emissionen

CO₂-Emissionen oder Kohlendioxid-Emissionen, entstehen durch die Freisetzung von Kohlendioxid in die Atmosphäre, hauptsächlich durch menschliche Aktivitäten wie die Verbrennung fossiler Brennstoffe für Energie und Transport, industrielle Prozesse, Landwirtschaft und Abholzung. Diese Emissionen tragen zur globalen Erwärmung und zum Klimawandel bei, da CO₂ ein Treibhausgas ist, das Wärme in der Erdatmosphäre einfängt.

Kreislaufwirtschaft

Die Kreislaufwirtschaft ist ein Wirtschaftsmodell, das darauf abzielt, Ressourcen effizient zu nutzen und Abfall zu minimieren, indem Materialien und Produkte so lange wie möglich im Wirtschaftskreislauf gehalten werden. Dies wird durch Wiederverwendung, Reparatur, Aufarbeitung und Recycling erreicht. Im Gegensatz zur linearen Wirtschaft, die auf dem Prinzip „nehmen, herstellen, entsorgen“ basiert, fördert die Kreislaufwirtschaft Nachhaltigkeit und Umweltschutz.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet, Ressourcen so zu nutzen, dass die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt werden, ohne die Fähigkeit zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu decken. Sie umfasst ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte, um ein Gleichgewicht zwischen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu schaffen.

Scopes (Scope 1, 2 und 3)

Die Begriffe Scope 1, 2 und 3 beziehen sich auf die Kategorien von Treibhausgasemissionen, die Unternehmen und Organisationen messen und berichten. Dabei bezieht sich Scope 1 auf direkte Emissionen aus Quellen, die einem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden. Scope 2 misst indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von eingekaufter Energie. Scope 3 beschreibt alle anderen indirekten Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen. Diese Kategorisierung hilft Unternehmen, ihre Emissionen systematisch zu erfassen und Maßnahmen zur Reduktion zu planen.

SDGs

Die SDGs, oder Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung) sind 17 globale Ziele, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedet wurden. Sie sollen bis 2030 eine nachhaltige Entwicklung auf ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Ebene fördern.

VSME

Der VSME-Standard (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs) wurde von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) entwickelt. Er richtet sich an nicht börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und bietet einen freiwilligen Rahmen für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit.

REFERENZEN

EFRAG. (2023). Voluntary reporting standard for SMEs (VSME), Concluded. EFRAG. <https://www.efrag.org/en/projects/voluntary-reporting-standard-for-smes-vsme/concluded>

IMPRESSUM

Nachhaltigkeitsbericht
Meran 2000 Bergbahnen AG

Herausgeber

Meran 2000 Bergbahnen AG
Naifweg 37
39012 Meran – Italien
T + 39 0473 234821
info@meranz000.com

Grafik und Design

Studio LUST, Bozen

Grafische Elemente

Freiraum, St. Leonhard

Copyright

© [2025] Meran 2000 Bergbahnen AG.
Alle Rechte vorbehalten.

Fotos

Meranz000, Manuel Kottersteger, Amt für Film und Medien (S. 10, 12), Tappeiner Werbefoto (S. 11), Drescher (S. 12), Florian Andergassen (S. 13), Manuel Ferrigato (S. 25), ASC Hafling Raiffeisen_Maximilian Egger (S. 55), IDM Südtirol_Alex Filz (S. 60)

Haftungsklausel

Dieser Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt und Aufmerksamkeit erstellt, um die Richtigkeit der bereitgestellten Informationen zu gewährleisten. Es wird jedoch keine Haftung für etwaige Fehler, Auslassungen oder Interpretationen übernommen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieses Dokuments ergeben. Bei Fragen oder Bitten um Klarstellung wenden Sie sich bitte an info@meranz000.com.

Druckdatum

März 2025



Gedruckt auf
100 % Recyclingpapier

