



Die BKS Bank setzte auch im Berichtsjahr 2012 ihren verantwortungsvollen Unternehmenskurs fort. Wir haben beim Geschäftsbericht auf Farben und Druckveredelung verzichtet. Die eingesparten Kosten in Höhe von 10 Tsd € flossen dem Projekt „Auwald“ an der Oberen Drau als Spende zu. In Kooperation mit dem Umweltdachverband, dem Fritz-Strobl-Schulzentrum aus Spittal an der Drau und dem Wasserbauamt Spittal an der Drau werden Auwaldgehölze angepflanzt und ein Amphibiengewässer geschaffen.

DREIJAHRESVERGLEICH

	2010	2011	2012
Erfolgszahlen in Mio Euro			
Zinsüberschuss	143,6	150,4	143,1
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-47,6	-33,2	-38,6
Provisionsüberschuss	42,5	42,3	44,4
Verwaltungsaufwand	-91,5	-91,5	-104,8
Jahresüberschuss vor Steuern	53,6	38,6	45,9
Konzernjahresüberschuss nach Steuern	46,4	36,4	40,1

Bilanzzahlen in Mio Euro

Bilanzsumme	6.238,2	6.456,0	6.654,4
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.498,2	4.647,8	4.794,2
Primäreinlagen	4.158,5	4.251,4	4.362,3
hievon Spareinlagen	1.847,2	1.786,3	1.797,9
hievon verbrieftete Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	667,6	715,7	816,5
Eigenkapital	627,8	644,9	688,3
Betreute Kundengelder	10.023,5	10.025,5	10.674,8
hievon Depotvolumen	5.865,0	5.774,1	6.312,5

Eigenmittel nach BWG in Mio Euro

Risikogewichtete Aktiva	4.345,1	4.415,2	4.457,9
Eigenmittel	567,4	681,9	709,3
hievon Kernkapital (Tier I)	416,6	599,5	630,5
Eigenmittelüberschuss vor operationalem Risiko	219,8	328,7	352,7
Eigenmittelüberschuss nach operationalem Risiko	194,8	301,9	325,6
Kernkapitalquote in %	9,59	12,46	13,10
Eigenmittelquote in %	13,06	15,44	15,91

Unternehmenskennzahlen in %

Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	8,9	6,1	6,9
Return on Equity nach Steuern	7,7	5,7	0,7
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	48,8	46,7	56,3
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	33,1	22,1	27,0

Ressourcen

Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	872	901	930
Anzahl der Geschäftsstellen	55	55	55

Die BKS Bank Aktie

Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	30.960.000	30.960.000	30.960.000
Anzahl Vorzugs-Stückaktien (ISIN AT0000624739)	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	18,4/15,4	18,6/15,6	17,6/15,5
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	15,9/13,7	17,6/14,8	17,2/14,9
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	18,4/15,4	17,6/15,5	17,3/15,0
Marktkapitalisierung in Euro	595,8	572,8	562,6
Dividende pro Aktie in Euro	0,25	0,25	0,25 ¹⁾
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	12,9/10,9	15,9/14,0	14,2/12,3

¹⁾ Vorschlag an die 74. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 15. Mai 2013

Die Grundprinzipien des UN Global Compact

Die Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich aus folgenden Regelwerken herleitet:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Die BKS Bank ist im Dezember 2011 dem UN Global Compact beigetreten. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact bekennt sich die BKS Bank zu den folgenden zehn Prinzipien und verpflichtet sich, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten.

DIE 10 GRUNDPRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

- Prinzip 1:** „Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten.“
- Prinzip 2:** „Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.“
- Prinzip 3:** „Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen wahren.“
- Prinzip 4:** „Unternehmen sollen ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.“
- Prinzip 5:** „Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.“
- Prinzip 6:** „Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.“
- Prinzip 7:** „Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.“
- Prinzip 8:** „Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.“
- Prinzip 9:** „Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.“
- Prinzip 10:** „Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“



Inhaltsverzeichnis

BKS Bank im Überblick	4
Die Grundprinzipien des UN Global Compact	5
Vorwort des Vorstandes	9
Unternehmensprofil	13
Die BKS Bank: Verantwortungsbewusstes Wachstum seit 90 Jahren	14
Unternehmensstrategie und Ziele	16
Eigentümerstruktur	16
Ökonomische Entwicklung	18
Führen und Gestalten	19
Grundsätze der Nachhaltigkeit	20
Leitbild	20
Code of Conduct	21
Beschwerdemanagement	22
Stakeholder-Management	23
Datenschutz	27
Anti-Korruption	27
Corporate Governance	28
Mitarbeiter	29
Leitlinien der Personalpolitik	30
Mitarbeiterkennzahlen	31
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	35
Betriebliche Altersvorsorge	36
Diversity als Chance	37
Frauenförderung	39
Betriebliche Gesundheitsförderung	40
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	43
Lebenslanges Lernen	44
Markt	47
Verantwortungsbewusster Umgang mit den Kunden	49
Nachhaltige Produkte	49
Investment- und Beteiligungspolitik	51
BKS Bank: Kein Lobbying	51
Verantwortungsvoller Umgang mit Kundengeschenken	51
Nachhaltiger Dialog mit Kunden	52
Oekom-Rating	52

Gesellschaft	55
Vernetzung	56
Sozial engagiert	57
Regionaler Partner für Kultur und Bildung	57
BKS Bank als Initiator des TRIGOS Kärnten und des TRIGOS Steiermark	59
respACT	61
Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“	61
Code of Conduct für die Beschaffung	62
Barrierefreiheit	62
Umwelt	63
Klimaschutzstrategie	65
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	65
Papierverbrauch	66
Dienstreisen	67
Abfallvermeidung	67
Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern	68
Projekt „Auwald“	69
Ergänzende Angaben	71
Der UN Global Compact in der BKS Bank	72
CSR-Programm 2012	74
Leistungsindikatoren	78
Zum Bericht / Impressum	79

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nehmen wir keine geschlechtsspezifischen Differenzierungen vor. Die verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gelten daher für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Vorwort des Vorstandes



Gen.-Dir. Dkfm. Dr. Heimo Penker



Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer





Vst.-Dir. Mag. Dieter Kraßnitzer



Vst.-Dir. Mag. Wolfgang Mandl

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht der BKS Bank präsentieren zu dürfen. Trotz des turbulenten Umfeldes ist es uns ein Anliegen, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter zu forcieren und beispielgebend für andere Unternehmen zu agieren. In diesem Bericht erfahren Sie, wie unser Institut im Jahr 2012 in den Feldern Führen und Gestalten, Mitarbeiter, Markt, Gesellschaft und Umwelt nachhaltig gehandelt hat.

Im Handlungsfeld Führen und Gestalten konnte in einer intensiv geführten Auseinandersetzung mit neuen rechtlichen Vorgaben und den in der Praxis gewonnenen Erfahrungen der bestehende Code of Conduct völlig neu überarbeitet und in einem neuen Layout fertiggestellt werden. Es liegt nun an jedem einzelnen Mitarbeiter der BKS Bank und an den Führungskräften, die hier festgelegten ethischen Grundsätze im täglichen Tun zu berücksichtigen. In unseren intensiv geführten Stakeholderdialogen lag der Schwerpunkt auf CSR (Corporate Social Responsibility). Sehr stolz sind wir darauf, mit „Frauen.Perspektiven.Zukunft“, einem Frauenqualifizierungsprogramm, den Anteil an weiblichen Führungskräften zu erhöhen. 16 hoch motivierte Frauen begleiten wir daher auf ihrem Weg zur beruflichen Karriere. Mit unserem Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung und durch die zahlreichen Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweist sich die BKS Bank als attraktiver Arbeitgeber, was sich auch in der Anzahl der Bewerbungen und der niedrigen Fluktuationsrate niederschlägt.

Im Bereich Markt sehen wir die Herausforderung darin, unsere nachhaltige Produktpalette zu erweitern und den CSR-Gedanken sowohl bei den Kundenbetreuern zu vertiefen als auch in der Wertschöpfungskette einzubringen. Mit dem sozialen Engagement sehr vieler Mitarbeiter der BKS Bank sowohl im privaten Bereich als auch in unseren Projekten, mit der Initiierung und Organisation des TRIGOS-Preises, der begehrtesten Auszeichnung Österreichs für CSR, und ihrem breit angelegten Netzwerk erweist sich die BKS Bank als regionaler und überregionaler Motor des Nachhaltigkeitsgedankens.

Im Handlungsfeld Umwelt befinden wir uns auf einem guten Weg; ausgehend von einer eigenen Klimaschutzstrategie, gelang es bereits in Teilbereichen, umweltbewusst zu agieren, wie durch die Einsparung von Dienstreisen durch Videokonferenzen oder durch energieeffiziente Baumaßnahmen. Hier wollen wir uns durch bewusstseinsbildende Maßnahmen bei den Mitarbeitern und die Erhebung des ökologischen Fußabdruckes weiterentwickeln.

Unser Dank gilt allen Mitarbeitern der BKS Bank, die durch ihr Tun zum Gelingen unseres nachhaltigen Weges beigetragen haben, und unseren Stakeholdern für ihre wertvollen Beiträge und ihre Kooperationsbereitschaft!



Gen.-Dir. Dkfm. Dr. Heimo Penker



Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer



Vst.-Dir. Mag. Dieter Kraßnitzer



Vst.-Dir. Mag. Wolfgang Mandl

Unternehmensprofil

Die BKS Bank: Verantwortungsbewusstes Wachstum seit 90 Jahren _____	14
Unternehmensstrategie und Ziele _____	16
Eigentümerstruktur _____	16
Ökonomische Entwicklung _____	18

Die BKS Bank: Verantwortungsbewusstes Wachstum seit 90 Jahren

Anton von Ehrfeld trat 1922 mit der Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank in ein Kommanditverhältnis unter dem Namen „Kärntner Kredit- und Wechselbankgesellschaft Ehrfeld & Co“ ein und gründete damit die heutige BKS Bank. Seit damals ist die BKS Bank kontinuierlich gewachsen. Wurden ursprünglich ausschließlich Firmenkunden betreut, ist die BKS Bank seit den 1960er-Jahren als Universalbank tätig.

Das Marktgebiet hat sich seither ebenfalls deutlich erweitert. Heute ist die BKS Bank in Kärnten, der Steiermark, Wien, Burgenland und Niederösterreich, sowie in Slowenien, Kroatien und der Slowakei im Bankgeschäft und Leasinggeschäft aktiv. In Ungarn und Italien betreibt unser Institut je eine Repräsentanz. Nachstehende Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die Aktivitäten in den jeweiligen Märkten. Für detailliertere Informationen zu unserem Angebotsspektrum verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2012.

WICHTIGE GESCHICHTLICHE ECKDATEN

Österreich	1922: Eintritt ins Bankgeschäft 1983: Erste Filiale in Graz 1988: Gründung der BKS-Leasing GmbH 1990: Expansion nach Wien 2003: Erwerb der Mehrheit an der „Burgenländischen Anlage und Kredit Bank AG“ (BAnK) 2005: Fusion der „BAnK“ in die BKS Bank AG
Slowenien	1998: Erwerb einer Leasinggesellschaft in Ljubljana (heute: BKS-leasing d.o.o.) 1998: Gründung einer Repräsentanz in Ljubljana 2004: Eintritt in das Bankgeschäft mit Gründung einer Filiale in Ljubljana 2010: Universalbank
Kroatien	1998: Gründung der Repräsentanz Zagreb 2002: Gründung der BKS-leasing Croatia d.o.o. 2006: Übernahme der Kvarner Banka d.d. (heute: BKS Bank d.d.) 2010: Ausweitung des Retailkundengeschäfts
Slowakei	2007: Kauf der KOFIS Leasing a.s. (heute: BKS-Leasing a.s.) 2011: Eintritt in das Bankgeschäft mit Gründung einer Filiale in Bratislava 2012: Aufnahme des Retailkundengeschäfts
Italien	2004: Gründung Repräsentanz Padua
Ungarn	2005: Gründung Repräsentanz Sopron

ZIELGRUPPEN

Österreich	Retailkunden, Retailfirmenkunden und Firmenkunden
Slowenien	Retailkunden, Retailfirmenkunden und Firmenkunden
Kroatien	Retailkunden, Retailfirmenkunden und Firmenkunden
Slowakei	Retailkunden, Retailfirmenkunden und Firmenkunden

KERNKOMPETENZEN	
Österreich	Retailkunden: Wohnbaufinanzierung und Anlageberatung Firmenkunden: Unternehmensfinanzierung, Exportfinanzierung, Förderberatung für KMU der Industrie, des Gewerbes und des Handels.
Slowenien	Hohe Finanzierungscompetenz, hoher Servicegrad, maßgeschneiderte Angebote, zum 2. Mal in Folge vom Magazin Finance zur slowenischen Bank mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis gewählt.
Kroatien	Unternehmensfinanzierung, Einlagengeschäft für Retail- und Firmenkunden, punktet mit hohem Servicegrad, Individualität der Angebote.
Slowakei	Finanzierungsgeschäft mit KMUs, attraktive Sparprodukte, hoher Servicegrad, maßgeschneiderte Angebote.
Italien, Ungarn	Begleitung österreichischer Unternehmen in die Märkte.

DATEN UND FAKTEN	
Österreich	Zahl der Bankstellen: 47 Zahl der Mitarbeiter: 894 Leasing-Gesellschaft: BKS-Leasing GmbH, BKS-Immoleasing GmbH
Slowenien	Zahl der Bankstellen: 5 Zahl der Mitarbeiter: 93 Leasing-Gesellschaft: BKS-leasing d.o.o.
Kroatien	Zahl der Bankstellen: 2 Zahl der Mitarbeiter: 73 Leasing-Gesellschaft: BKS-leasing Croatia d.o.o.
Slowakei	Zahl der Bankstellen: 1 Zahl der Mitarbeiter: 38 Leasing-Gesellschaft: BKS-Leasing a.s.
Italien, Ungarn	Zahl der Bankstellen: 0 Zahl der Mitarbeiter: Italien 3, Ungarn 1 Leasing-Gesellschaft: Keine

Unternehmensstrategie und Ziele

Die verantwortungsbewusste und auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie der BKS Bank folgt nachstehenden Grundprinzipien:

GRUNDPRINZIPIEN DER BKS BANK

Geschäftliche Expansionen erfolgen sorgfältig Schritt für Schritt.

Die BKS Bank tätigt nur solche Geschäfte, die transparent sind und für die sie das erforderliche Know-how besitzt.

Die BKS Bank strebt langfristige Erfolge, keine kurzfristigen Gewinne an.

Risiken werden nur eingegangen, wenn sie von der BKS Bank aus eigener Kraft bewältigt werden können. Sie werden ständig dahingehend evaluiert, ob sie aus Risikotragfähigkeitskalkülen möglich und aus Chancen/Risiko-Überlegungen sinnvoll sind.

Beteiligungen werden nur dann eingegangen, wenn sie dem Bankgeschäft dienlich sind.

Die BKS Bank ist eine verlässliche, sichere Bank mit Handschlagqualität und kurzen Entscheidungswegen.

Bestausgebildete Mitarbeiter aus dem jeweiligen Marktgebiet stellen die Bedürfnisse des Kunden in den Mittelpunkt.

Diese Strategie hat sich seit jeher bestens bewährt, was sich unter anderem daran zeigt, dass die BKS Bank zu keinem Zeitpunkt Staatshilfe benötigt hat und nach wie vor stabile Ergebniszahlen vorweisen kann.

Der Wachstumskurs wird auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden, wobei sich jedoch der wirtschaftlichen Lage angepasst das Tempo verlangsamt hat. Die BKS Bank sieht nach wie vor Potenzial für neue Filialen in Wien und auf unseren Auslandsmärkten. Auch die seit langem gesetzte Messlatte einer Cost-Income-Ratio von unter 50% bleibt weiter aufrecht.

Wesentlichen Anteil am Erfolg der BKS Bank hat die Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe, die die BKS Bank mit der Oberbank AG und der Bank für Tirol und Vorarlberg AG bildet. Diese sichert die unternehmerische Unabhängigkeit ebenso wie eine mit Großbanken vergleichbare Kostenstruktur. Gemeinsame Tochtergesellschaften wie die 3 Banken-Generali Investment-GmbH und langjährige strategische Partnerschaften mit der Bausparkasse Wüstenrot AG und der Generali Versicherung AG tragen zu einem ausgewogenen Produktspektrum bei.

Zu den wesentlichen Zielen der BKS Bank zählt es, ein verlässlicher Partner für unsere Kunden und Geschäftspartner zu sein, unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze und den Aktionären eine solide Dividende zu bieten.

Eigentümerstruktur

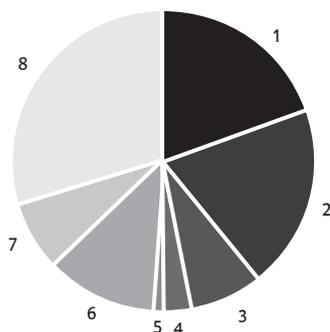
Das gezeichnete Kapital der BKS Bank AG beträgt 65,52 Mio € und wird durch 30.960.000 nennwertlose, auf den Inhaber lautende Stamm-Stückaktien und 1.800.000 auf den Inhaber lautende Vorzugs-Stück-

aktien ohne Stimmrecht vertreten. An Stelle des Nennbetrags wurde die Anzahl der begebenen Aktien festgeschrieben, d.h., auf eine einzelne Stückaktie entfällt der entsprechende Teilbetrag am Grundkapital (= Grundkapital dividiert durch Anzahl der ausgegebenen Aktien).

Die Stamm-Stückaktien der BKS Bank AG notieren seit 1986, die Vorzugs-Stückaktien seit 1991 an der Wiener Börse. Beide Aktiengattungen sind im Geregelteten Markt in der Kategorie Standard Market Auction gelistet. Im Unterschied zur Stammaktie verbrieft die Vorzugsaktie für den Aktionär kein Stimmrecht, sondern räumt ihrem Inhaber eine bevorzugte Behandlung bei der Dividendenzahlung ein: Die nachzuzahlende Mindestdividende beträgt 6% des anteiligen Betrages des Grundkapitals. Diese Mindestdividende ist jedenfalls auszuschütten, soweit sie im Bilanzgewinn gedeckt ist. Sofern sie für ein Geschäftsjahr nicht oder nicht ganz bezahlt wird, ist der Rückstand aus dem Bilanzgewinn der folgenden Geschäftsjahre aufzuholen.

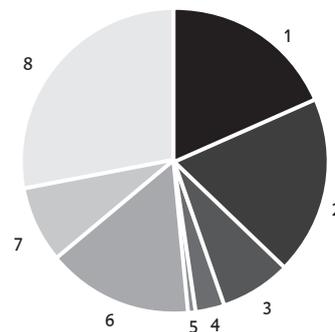
Am stimmberechtigten Grundkapital sind die Oberbank, Linz, mit 19,54% sowie die BTV, Innsbruck, mit 19,65% beteiligt. Diese beiden großen Regionalbanken bilden gemeinsam mit der BKS Bank die 3 Banken Gruppe. Die Generali 3 Banken Holding AG, Wien, hält 7,88% der Stamm-Stückaktien. Größter Einzelaktionär der BKS Bank AG ist die CABO Beteiligungsgesellschaft mbH, eine 100%-Konzerngesellschaft der UniCredit Bank Austria AG mit Sitz in Wien. Unter Einbeziehung der von der UniCredit Bank Austria AG direkt gehaltenen Anteile entfallen somit auf die UniCredit-Gruppe 37,10% der Stimmrechte. Weitere 3,11% sind der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen. mbH, Salzburg, zuzurechnen. Der Streubesitz an BKS Bank-Aktien im Ausmaß von insgesamt 12,39% wird von Unternehmen, institutionellen Investoren und privaten Aktionären gehalten, hiervon ist ein erheblicher Aktienbestand den Mitarbeitern der BKS Bank zuzurechnen. Die BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung – sie dient ausschließlich der vollständigen Weitergabe von Beteiligungserträgen im Sinne des § 10 Abs 1 KStG an Angestellte der BKS Bank – hielt zuletzt 103.480 Stamm-Stückaktien sowie 112.321 Vorzugs-Stückaktien und verfügt somit über 0,33% der Stimmrechte.

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK



Aktionärsstruktur nach Stimmrechten

1 Oberbank AG	19,54%
2 Bank für Tirol und Vorarlberg AG	19,65%
3 Generali 3 Banken Holding AG	7,88%
4 Wüstenrot Wohnungswirtschaft gem. reg. Genossenschaft mbH	3,11%
5 BKS- Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,33%
6 Streubesitz	12,39%
7 UniCredit Bank Austria AG	7,46%
8 CABO Beteiligungs GmbH	29,64%



Aktionärsstruktur nach Kapitalanteilen

1 Oberbank AG	18,52%
2 Bank für Tirol und Vorarlberg AG	18,90%
3 Generali 3 Banken Holding AG	7,44%
4 Wüstenrot Wohnungswirtschaft gem. reg. Genossenschaft mbH	2,98%
5 BKS- Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,66%
6 Streubesitz	15,47%
7 UniCredit Bank Austria AG	8,02%
8 CABO Beteiligungs GmbH	28,01%

Ökonomische Entwicklung

Die BKS Bank blickt auf ein zufriedenstellendes Geschäftsjahr 2012 zurück. Unser Haus konnte die Bilanzsumme um 3,1% auf 6,65 Mrd € ausweiten und den Jahresüberschuss nach Steuern um 10,1% auf 40,1 Mio € steigern.

Die Positionen, die die Bilanzsumme am stärksten beeinflussen, sind das Kreditvolumen und die Verbindlichkeiten gegenüber Kunden. Im Vergleich zu vergangenen Jahren spürten wir eine verhaltenere Nachfrage bei Investitionsfinanzierungen, da Unternehmen aufgrund der nach wie vor schwachen Konjunktur Investitionen aufschoben. Dennoch konnten wir das an Kunden vergebene Kreditvolumen um 3,4% auf 4,96 Mrd € erhöhen. Die für Forderungen zu treffende Risikovorsorge stieg um 9,7% auf 168,1 Mio €, da gerade der südösterreichische Raum besonders unter der Krise litt. Auch die Primäreinlagen standen im Berichtsjahr unter Druck. Durch die neuen Liquiditätssteuerungskennzahlen, die im Regelwerk von Basel III verankert sind, gewinnen Primäreinlagen für die Refinanzierungsstruktur von Banken erheblich an Bedeutung. Besonders gefragt sind Primäreinlagen von Retailkunden, um die sich ein intensiver Konditionenwettbewerb entwickelt hat. Die BKS Bank konnte 2012 die Primäreinlagen ausbauen. Die darin enthaltenen Spareinlagen blieben mit 1,80 Mrd € konstant auf dem hohen Niveau des Vorjahres.

Mit der Ertragsentwicklung ist die BKS Bank trotz des erfreulichen Jahresüberschusses nur bedingt zufrieden. Die wichtigste Ertragsposition, der Zinsüberschuss, sank um 4,9% auf 143,1 Mio €. Im Wettbewerb um neue Primäreinlagen boten einige Mitbewerber sehr hohe, nicht kostendeckende Konditionen. Die BKS Bank hält hier zwar nicht mit, muss aber dennoch ein gewisses Zinsniveau halten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei kommt uns aber zugute, dass Kunden bei der Bankwahl neben dem Preis auch die Reputation des Hauses einbeziehen und die solide, verlässliche Geschäftspolitik der BKS Bank als wesentliches Asset gesehen wird. Erfreulicher war die Entwicklung beim Provisionsüberschuss, der um 5,0% über dem Vorjahrswert lag. Auch das Ergebnis aus finanziellen Vermögenswerten war 2012 mit 3,0 Mio € erfreulicherweise positiv. Trotz eines strikten Sparkurses waren im Berichtsjahr deutliche Kostensteigerungen zu verzeichnen. Erhöhungen gab es vor allem beim Sozialkapital. Auch der Sachaufwand stieg leicht, so dass der Verwaltungsaufwand insgesamt 104,8 Mio € betrug. Summa summarum ergaben alle Ertrags- und Aufwandspositionen ein respektables Jahresergebnis nach Steuern von 40,1 Mio €. Das entspricht einem Ergebnisplus von 10,1%.

Sehr zufrieden sind wir mit der Entwicklung unserer Eigenmittel. Eine Eigenmittelquote von 15,92% und eine Kernkapitalquote von 13,10% liegen deutlich über den von Basel II geforderten Werten.

Führen und Gestalten

Grundsätze der Nachhaltigkeit	20
Leitbild	20
Code of Conduct	21
Beschwerdemanagement	22
Stakeholder-Management	23
Datenschutz	27
Anti-Korruption	27
Corporate Governance	28

Grundsätze der Nachhaltigkeit

Erstklassige Produkte und Dienstleistungen, konsequente Kundenorientierung, gesellschaftliches Engagement und Wachstum mit Weitblick kennzeichnen die Geschäftspolitik der BKS Bank. Sie steht für Sicherheit, Zuverlässigkeit, Risikobewusstsein. Ihre verantwortungsbewusste, auf Nachhaltigkeit aufbauende und zukunftsorientierte Unternehmenspolitik wird von Kunden und Geschäftspartnern geschätzt und sie ist für ihre Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber. Dies hat sich nicht zuletzt in Anbetracht der anhaltenden Turbulenzen im wirtschaftlichen Umfeld als richtiger Weg erwiesen.

Durch ihre Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe hat die BKS Bank die Stärke einer Großbank und verfügt dadurch über alle Vorteile eines stabilen und unabhängigen Finanzpartners: Kundennähe, Marktkenntnis und das weit reichende Netzwerk eines international erfolgreichen Bankenverbundes. Daneben ist die BKS Bank dank ihrer starken regionalen Verwurzelung nahe an ihren Kunden und nahe am Puls des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens in den Regionen und Städten.

Das Verantwortungsbewusstsein schließt auch die gesellschaftliche und soziale Vorbildfunktion mit ein: In den Bereichen Führung und Gestaltung, Mitarbeiter, Markt, Umwelt und Gesellschaft will sie beispielhaft agieren, ein verlässlicher Partner sein, einen sicheren Arbeitsplatz und eine stabile Dividende und solide Kursentwicklung bieten. Die vier Vorstände bekennen sich zu CSR und handeln konsequent nach den Grundsätzen des Unternehmensleitbildes. Sie integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensstrategie, schaffen Transparenz und sorgen für wahrheitsgetreue Informationen und gehen verantwortungsbewusst mit ökonomischen, sozialen und ökologischen Risiken um.

Bei der Wahrnehmung ihrer unternehmerischen Verantwortung orientiert sich die BKS Bank an den fünf Handlungsfeldern des von respACT entwickelten Leitbildes für zukunftsfähiges Wirtschaften, „Erfolg mit Verantwortung“, und fokussiert sich daher auf die Handlungsfelder: Führung und Gestaltung, Markt, Mitarbeiter, Umwelt, Gesellschaft.



Leitbild

Die kulturellen Rahmenbedingungen eines Unternehmens haben einen ebenso großen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg wie seine strategischen Möglichkeiten. Unternehmenskultur wird am Selbstverständnis eines Unternehmens, das heißt an den Verhaltensweisen, Wertvorstellungen, Einstellungen und

Normen der Mitarbeiter, deutlich. In der BKS Bank hat sich schon 1999 ein Team aus den verschiedensten Bereichen und Funktionen damit beschäftigt, dieses Selbstverständnis der BKS Bank in ein Leitbild zu fassen.

Das Leitbild der BKS Bank hat für den gesamten BKS Bank Konzern Gültigkeit, wurde in den Folgejahren mehrfach adaptiert und zuletzt 2011 um das Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ergänzt. Es soll dazu beitragen, die Identifikation mit unserem Haus zu stärken. Es bietet allen Mitarbeitern einen Überblick über die Unternehmensaktivitäten und die gemeinsam angestrebten Ziele. Neben einem Gesamt-Leitbild gibt es für die einzelnen Bereiche und Abteilungen spezielle Leitbilder, die sich mit den Feldern Kundennähe, Unabhängigkeit, Nachhaltigkeit und Engagement befassen.

Code of Conduct

Die BKS Bank hat im Jahre 2009 zur Wahrung der Integrität und eines ethisch einwandfreien Verhaltens der Mitarbeiter sowie zur Sensibilisierung für verantwortungsbewusstes Handeln auf allen Ebenen des Unternehmens gemeinsam mit den Mitarbeitern einen Leitfaden, den sogenannten Code of Conduct, geschaffen. Zahlreiche gesetzliche Neuerungen, EU-Vorgaben wie die sogenannten EBA Guidelines for Internal Governance, aber auch praktische Erfahrungen mit dem Code of Conduct machten es notwendig, diesen zu überarbeiten und anzupassen. Dieses ist im Laufe des Jahres 2012 geschehen.

Die BKS Bank unterliegt in ihrem Handeln aufgrund ihrer regionalen und internationalen Tätigkeit vielfältigen rechtlichen Regelungen sowie politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die es zu beachten gilt. Der vorliegende Code of Conduct bildet dazu die Grundlage und dient als Hilfestellung für rechtlich und moralisch bzw. ethisch einwandfreies Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters. Er ist in seiner jeweils geltenden Fassung uneingeschränkt für alle Mitarbeiter der BKS Bank und ihrer Tochterunternehmen anwendbar und wird bei Bedarf um länderspezifische Regelungen ergänzt. Die Führungskräfte der BKS Bank dienen durch ihre gelebte Praxis des Code of Conduct als Vorbilder für ihre Mitarbeiter.

Unser Ziel ist es, mit dem Code of Conduct sicherzustellen, dass sowohl die Interessen der BKS Bank als auch die ihrer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner hinreichend geschützt werden, Kundenbindungen vertieft, die Reputation des Unternehmens gewahrt, Risiken minimiert und schließlich die Mitarbeiter für wertorientiertes Handeln sensibilisiert werden. Inhaltlich gliedert sich der Code of Conduct in die Bereiche Kunden, Mitarbeiter, Partner, Lieferanten, Behörden und Medien, Gesellschaft und Umwelt. Er umfasst die essentiellen Grundwerte des Unternehmens in diesen Feldern und soll zum Nachdenken über das eigene Verhalten anregen.

Neben dem Code of Conduct sind in diesem Zusammenhang von allen Mitarbeitern der BKS Bank auch der Corporate Governance Kodex, die Regeln aus dem Anti-Korruptionshandbuch und all ihre internen Vereinbarungen und Richtlinien zu beachten. Darüber hinaus liegt es im Interesse des Unternehmens, den Code of Conduct auch den wesentlichen Geschäftspartnern zur Kenntnis zu bringen.

Der Code of Conduct wird jedem Mitarbeiter ausgehändigt, ist auf der Homepage der BKS Bank sowie im Intranet auf Deutsch und in den Landessprachen verfügbar; ergänzt wird er durch ebenfalls im Intranet abrufbare Videos mit plakativen Beispielen zur Wahrung des Bankgeheimnisses, zu Compliance, Mobbing und Dresscode etc.

Beschwerdemanagement

Der Umgang mit Beschwerden ist in der BKS Bank genau geregelt und Teil des Qualitätsmanagements. Der Beschwerdemanagementprozess wurde 2011 auch auf Slowenien und Kroatien ausgedehnt. Die zuständigen Qualitätsverantwortlichen berichten zweimal jährlich an den Vorstand.

Alle Beschwerden werden von den Qualitätsverantwortlichen dokumentiert, und zwar inklusive der jeweiligen Problemlösung. Durch sie wird auch die Bearbeitung innerhalb eines bestimmten Zeitraumes sichergestellt. Die Verantwortlichen berichten regelmäßig an die Führungskräfte.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN ÖSTERREICH

	2011	2012
Anzahl der Beschwerden/Anregungen gesamt	185	131
– davon Beschwerden bezogen auf die Betreuung	71	20
– davon Beschwerden bezogen auf die Organisation	73	65
– davon Beschwerden bezogen auf Wertpapiere	5	2
– davon Lob	4	6
– davon Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Wünsche	32	38

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN KROATIEN*

	2012
Anzahl der Beschwerden/Anregungen gesamt	4
– davon Beschwerden bezogen auf die Betreuung	0
– davon Beschwerden bezogen auf die Organisation	4
– davon Lob	0
– davon Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Wünsche	0

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN SLOWENIEN*

	2012
Anzahl der Beschwerden/Anregungen gesamt	56
– davon Beschwerden bezogen auf die Betreuung	1
– davon Beschwerden bezogen auf die Organisation	53
– davon Beschwerden bezogen auf Wertpapiere	0
– davon Lob	0
– davon Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Wünsche	2

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN SLOWAKEI*

	2012
Anzahl der Beschwerden/Anregungen gesamt	2
– davon Beschwerden bezogen auf die Betreuung	0
– davon Beschwerden bezogen auf die Organisation	0
– davon Lob	0
– davon Anregungen, Verbesserungsvorschläge, Wünsche	2

* 2011 lagen noch keine Vergleichsdaten aus Kroatien, Slowenien, Slowakei vor.

Stakeholder-Management

In allen Bereichen ihres unternehmerischen Tuns ist die BKS Bank mit verschiedenen internen und externen Stakeholdern verbunden und vernetzt. Dabei ist es von Bedeutung, die einzelnen Stakeholdergruppen zu identifizieren, um so auf ihre Erwartungen und Bedürfnisse rasch und richtig reagieren zu können. Gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten hat sich ein offen und transparent geführter Dialog als positiv erwiesen, von dem ein Unternehmen nur profitieren kann.

Der BKS Bank ist der aktive Dialog mit ihren Stakeholdern sehr wichtig, um den Mehrwert, den die BKS Bank durch ihr an nachhaltigen Grundsätzen orientiertes Handeln und Tun schafft, auch weiter tragen zu können. Dieser Mehrwert bedeutet für unsere Kunden Vertrauen in unsere Geschäftstätigkeit, für unsere Aktionäre eine stabile Dividende und solide Kursentwicklung, für unsere Mitarbeiter sichere und gesunde Arbeitsplätze in der jeweiligen Region. Gegenüber unseren Lieferanten und Geschäftspartnern setzen wir auf dauerhafte Geschäftsbeziehungen und im Umgang mit Behörden und den Medien erweisen wir uns als ein fairer und verlässlicher Partner.



Kommunikation mit unseren Aktionären

Eine der wichtigsten Anspruchsgruppen bildet jene der Aktionäre der BKS Bank. Zusätzlich zur jährlich stattfindenden Hauptversammlung erhalten diese regelmäßig Informationen über das Unternehmen durch den Geschäftsbericht, die Aktionärsbriefe sowie den Bereich Investor Relations auf unserer Homepage. Selbstverständlich beantworten wir auch direkte Anfragen und nehmen darauf Bedacht, das Gleichbehandlungsgebot nicht zu verletzen.

Kommunikation mit dem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat, dem zehn Kapitalvertreter und fünf vom Betriebsrat delegierte Mitglieder angehören, tagte 2012 in vier Sitzungen. Der Vorstand informierte den Aufsichtsrat zeitnahe über die Ziele des Unternehmens, die Unternehmensstrategie sowie die wirtschaftliche Lage der BKS Bank und holte für sämtliche zustimmungspflichtige Angelegenheiten die erforderlichen Genehmigungen ein. In den Zeiträumen zwischen den Sitzungen erfolgte eine Information über besondere, für Lage und Entwicklung der BKS Bank relevante Geschäftsvorgänge. Zusätzlich zu den Sitzungen im Plenum finden auch Sitzungen fachlich qualifizierter Ausschüsse statt.



Foto: Gert Eggenberger

Der Impulsgeber Hans Reitz bei einer Firmenkunden-Großveranstaltung

Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern

Die BKS Bank betreut seit den 1960er Jahren als Universalbank Firmen- und Retailkunden. Gegründet wurde unser Haus jedoch als reine Kommerzkundenbank. Dadurch ist die BKS Bank seit jeher ein wichtiger Partner für Industriebetriebe und gewerbliche Kunden. Im Jahr 2012 zählten wir 126.400 Retailkunden und 12.800 Firmenkunden zu unserem Kundenkreis.

Kundenveranstaltungen

Unsere Kunden werden nicht nur durch klassische Werbung wie Einschaltungen in Printmedien, Radiospots, Prospekte, Direktmails und Posterkampagnen in den Schaufenstern unserer Filialen angesprochen, sondern auch in speziellen Kundenveranstaltungen. Neben zahlreichen fachlichen Veranstaltungen zu aktuellen und bankspezifischen Themen organisiert die BKS Bank alljährlich Veranstaltungen für ihre Kunden und Geschäftspartner, um aktiv in einen Dialog über gesellschaftliche Verantwortung mit diesen für sie wichtigen Anspruchsgruppen zu treten. So standen die Firmenkundenveranstaltungen im Herbst 2012 ganz im Zeichen der Nachhaltigkeit: Sowohl in Baden bei Wien als auch in Graz und Velden konnte der international bekannte Impulsgeber Hans Reitz Kreativität und Nachhaltigkeit in einen neuen Kontext setzen. Reitz ist davon überzeugt, dass die Rahmenbedingungen für positive Veränderung gegeben sind. Anhand vieler Beispiele führte Reitz vor Augen, dass genügend Alternativen vorhanden sind, um die gesellschaftlichen Herausforderungen von morgen erfolgreich anzunehmen.

Vier hochkarätige Referenten gaben Anfang Juli auf Einladung der BKS Bank in der Zentrale in Klagenfurt Kärntner Unternehmern Tipps, wie auch sie nachhaltig agieren können. Harald Mahrer, Präsident der Julius Raab Stiftung, präsentierte eine Studie zur unternehmerischen Verantwortung in der sozialen Marktwirtschaft, die eindeutig zeigt, dass gesellschaftliches Engagement einen nachweisbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet. Seppi Müller, Gewinner des TRIGOS Kärnten 2012 in der Kategorie Arbeitsplatz und Geschäftsführer des Himmelberger Zeughammerwerks, zeigte, dass in der Forcierung klimaschonender Maßnahmen, einer ressourcenschonenden Produktion und durch innovative Produkte seinen Beschäftigten ein attraktiver Arbeitsplatz geboten wird. Gerald Hackl, von der Trigon Entwicklungsberatung, gab zahlreiche Beispiele, wo Unternehmen bei der Verwirklichung von Nachhaltigkeitsinitiativen ansetzen können. Und Gerhard Moritz, Geschäftsführer von energie:bewusst Kärnten, erklärte, wie CSR-Maßnahmen förderbar werden und somit den Unternehmern bares Geld bringen können. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Initiative respACT, wie Betriebsbesichtigungen, ein Business Lunch oder ein CSR-Frühstück, ergänzten den Dialog mit Unternehmern in Kärnten (vergleiche auch S. 61).

Filialeröffnungen

Aber auch Eröffnungen von neuen Filialen boten im Jahr 2012 einen willkommenen Anlass, um mit Kunden und Geschäftspartnern in Kontakt zu treten und zu kommunizieren. So präsentierte sich Anfang des Jahres nach mehrmonatigen Umbauarbeiten die BKS Bank Filiale am Weiher in Wolfsberg als neuer Ort der Begegnung. Bei der Neuöffnung der Filiale in der Wiedner Hauptstraße in Wien setzte die BKS Bank künstlerische Akzente. Ein spannungsgeladenes Aufeinandertreffen der Werke von Herbert Boeckl und einer Installation von René Fadinger begeisterte die zahlreichen Gäste. Die BKS Bank-Filiale in Bad St. Leonhard wurde am 21. September 2012 nach viermonatiger Bauzeit und einer Investition von rund 410.000 € feierlich wiedereröffnet. Die neu gestaltete Filiale versteht sich als Ort der Begegnung und wird künftig von Petra Peinsitt geleitet. Mit dieser Bestellung zeigt die BKS Bank auch, dass sie den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen will.

Nach 22 Jahren übersiedelte die BKS Bank-Direktion Wien vom Lugeck in die Renngasse und wurde im Zuge eines Neujahrsempfangs feierlich eröffnet. Die neuen Räumlichkeiten, mit Installationen von Richard Kriesche, boten dazu ein ausgezeichnetes Parkett. Die moderne Banken-Infrastruktur ermöglicht den zeitlich uneingeschränkten und einfachen Zugang zu Serviceleistungen. Für persönliche Gespräche mit den Kundenbetreuern stehen diskrete Räumlichkeiten zur Verfügung.

Auch im Ausland konnte die BKS Bank ihre Kunden und Geschäftspartner zu einem zweifachen Jubiläum einladen: Vor zehn Jahren wurde die BKS-leasing Croatia d.o.o. gegründet. Vor fünf Jahren wurde der Erwerb der vormaligen Kvarner Banka d.d. (heute: BKS Bank d.d.) abgeschlossen, die seither kontinuierlich zur Universalbank ausgebaut wird. Bei einer Jubiläumsveranstaltung erhielt das SOS-Kinderdorf eine Spende von 12.000 Kuna. Ein positives Signal setzte die österreichische BKS Bank am slowenischen Markt. Die neue Filiale in Domžale, nördlich von Ljubljana, ist bereits die fünfte Filiale in Slowenien und wurde am 4. Oktober 2012 feierlich eröffnet. Auch hier überreichte die BKS Bank im Zuge der Feierlichkeiten eine Spende an eine regionale Vereinigung für Pflegefamilien (Društvo rejnic in rejnikov).

Online-Instrumente

Wichtigstes Online-Instrument sind nach wie vor die Homepages der BKS Bank, die in sämtlichen Landessprachen der Hauptmärkte sowie auf Englisch betrieben werden. 2012 konnte hier ein umfassender Relaunch vollzogen werden und es wurde die Homepage auch barrierefrei gestaltet. Den Kunden stehen überdies eigene Newsletter zu fachspezifischen Themen zur Verfügung, wie z. B. zu Wertpapierthemen.

In diesem Zusammenhang hat sich die BKS Bank dafür entschieden, die verschiedenen Social Media-Kanäle auch für sich nutzbar zu machen. Tatsache ist, dass Social Media am Markt im Vormarsch ist und die Nutzung quer durch alle Bevölkerungsgruppen stetig ansteigt. In einer Arbeitsgruppe mit externer Begleitung wurde 2012 ein umfassendes Konzept zur Implementierung dieses neuen Vertriebskanales geschaffen, Schulungsmaßnahmen bei jenen Mitarbeitern, die für Social Media verantwortlich sein werden, durchgeführt und eigene Guidelines ausgearbeitet. Eine Betriebsvereinbarung zum sorgsamem Umgang und zu den einzelnen Modalitäten der Nutzung soll im Laufe des Jahres 2013 folgen.

Kommunikation mit den Mitarbeitern

In der internen Kommunikation hat sich das Intranet sehr bewährt, welches die Mitarbeiter tagtäglich mit aktuellen Themen an jedem Arbeitsplatz versorgt. Neben Kampagnen, Produktinformationen, Neuigkeiten aus dem Unternehmen werden dort auch laufend die aktuellsten Unternehmenskennzahlen publiziert; auch steht dem Betriebsrat das Intranet zur Verfügung, um über sein Leistungsspektrum, diverse Angebote etc. zu informieren.

Ergänzt wird das Intranet um ein zeitgeistiges Instrument, die sog. „Pop-ups“: nach dem Einschalten des PCs erscheinen in plakativer Weise besonders gute Nachrichten und Neuigkeiten aus dem Mitarbeiterkreis, sei es, dass ein Mitarbeiter oder eine Abteilung besonders gute Leistungen erbracht hat oder sich im Privatbereich sozial engagiert oder über die BKS Bank als Ganzes Positives zu berichten ist. Damit soll den Mitarbeitern gegenüber Wertschätzung für ihre Leistungen ausgedrückt werden.

In der eigenen Mitarbeiterzeitung, dem „cocktail“, gelangen in regelmäßigen Abständen Berichte aus den vielfältigen Bereichen des Mitarbeitertuns an die interne Öffentlichkeit; schwerpunktmäßig werden hier Projekte im Nachhaltigkeitsbereich präsentiert. Der „cocktail“ ist überdies zweisprachig (Deutsch und Englisch) gestaltet.

Auch auf die persönliche Kommunikation wird sehr großer Wert gelegt: In zweimal jährlich stattfindenden Informationsveranstaltungen mit dem Vorstand stellte dieser die wesentlichen Strategien, Unternehmenskennzahlen, Projektfortschritte und Neuerungen dar. In Abteilungs- oder Filial-Jours-fixes und letztlich im jährlich verpflichtenden Mitarbeitergespräch findet ein reger Gedanken- und Informationsaustausch statt. Hervorzuheben ist die jährlich stattfindende Strategieklausur, bei welcher sich der Vorstand und die Führungskräfte der BKS Bank mit strategisch wichtigen Themen mehrere Tage lang befassen. 2012 bildete die CSR-Strategie einen wichtigen Baustein, indem sich die Führungskräfte intensiv mit den einzelnen Feldern

von CSR auseinandersetzen und hierzu strategische Maßnahmen entwickelten. Diese Strategien flossen in einzelne Projekte ein, an denen im kommenden Jahr intensiv gearbeitet werden soll.

Datenschutz

Datenschutz ist ein wichtiges Thema, das sich sowohl auf den Schutz der Daten von Kunden als auch auf jenen der Daten der Mitarbeiter bezieht. Als ein Grundrecht schützt das Datenschutzrecht vor dem Missbrauch personenbezogener Daten und verbietet das Recht zu wissen, wer welche Daten verarbeitet. Die BKS Bank trägt somit die Verantwortung für den Schutz

- der Daten der Kunden,
- der Daten der Mitarbeiter,
- von Geschäftsdaten und
- von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.

Als Bank sind wir aber auch ein interessantes Ziel für Spionage, Manipulation, Hacker-Angriffe, Diebstahl und Missbrauch/Erpressung von Daten. Um den bestmöglichen Schutz zu gewährleisten, existieren in der BKS Bank zahlreiche Vorschriften, wie etwa vertragliche Geheimhaltungserklärungen für neu eintretende Mitarbeiter, eine Vereinbarung über die Nutzung von PCs, Internet und E-Mail-Account, eine Hausordnung, eine Datenschutz- und Vertraulichkeitsvereinbarung für externe Geschäftspartner, wie Projektleiter, Referenten, Unternehmensberater etc., sowie Sperren der Zugangsberechtigungen. Bei diesbezüglichen Verfehlungen ist mit dienstrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Zur Sensibilisierung für dieses Thema wurden 2012 alle Mitarbeiter des In- und Auslandes in zahlreichen Workshops in Kleingruppen geschult, indem die gesetzlichen Grundlagen des Datenschutzes sowie die innerbetrieblichen Vorschriften, mögliche Sicherheitslücken, die dienstrechtlichen und praktischen Folgen von Datenschutzverletzungen thematisiert wurden.

Anti-Korruption

Die BKS Bank und ihre Geschäftsführung bekennen sich zur umfassenden Bekämpfung von korrupten Verhaltensweisen und setzen sich sehr ernsthaft mit dieser Thematik auseinander. Es wird daher keinerlei Form von Korruption geduldet und Verstöße gegen die Antikorruptionsvorschriften werden je nach Grad und Schwere des Vergehens streng geahndet.

Da bei fehlenden oder unzureichenden Standards schwerwiegende Risiken und Schäden entstehen können, wurde 2012 ein eigenes Arbeitshandbuch (AHB) zur Korruptionsbekämpfung entwickelt, welches ergänzend auf wesentlichen Basiselementen wie dem Corporate Governance Kodex, dem Code of Conduct der BKS Bank und der Compliance-Charta der BKS Bank aufbaut. Das AHB gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der BKS Bank AG sowie für die Mitarbeiter und Leiter ihrer inländischen Tochtergesellschaften und inländischen Niederlassungen. Tochtergesellschaften und Niederlassungen im Ausland haben unter Berücksichtigung der jeweils örtlichen Rechtslage eigene Regelwerke zu erlassen, die zumindest dem Standard des österreichischen Handbuches entsprechen.

Besonders strenge Regelungen gelten nicht zuletzt durch die Novelle des österreichischen Strafgesetzbuches, indem der Begriff des „Amtsträgers“ ausgeweitet wurde und somit Nationalrats-, Bundesrats- und Landtagsabgeordnete, Gemeinderäte, Europaparlamentarier sowie Beamte und Vertragsbedienstete, aber auch Organe und Bedienstete staatsnaher Unternehmen umfasst. Daher ist besondere Vorsicht im Kontakt mit Amtsträgern geboten, da alle Handlungen zu unterlassen sind, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. Schließlich ist auch das Anfüttern von Amtsträgern verboten, also einem Amtsträger einen Vorteil zukommen zu lassen, zu versprechen oder anzubieten, um dessen Wohlwollen zu erlangen. Da die BKS Bank aber auch mit externen Beratern, Rechtsanwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfern, Agenturen, Lieferanten und Vermittlern zusammenarbeitet, erstreckt sich die Korruptionsprävention und Bekämpfung auch auf diesen Personenkreis. Die Mitarbeiter sind daher gefordert, bei der Beauftragung von Geschäftspartnern mit größter Sorgfalt vorzugehen, wobei sich dies vom Hintergrundcheck über den Vergleich von Angeboten, die geeignete Dokumentation bis hin zur schriftlichen Beauftragung mit wesentlichen Vertragselementen erstreckt.

Angeborene Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteilszuwendungen dürfen, wenn es sich um mehr als geringfügige Aufmerksamkeiten handelt – wobei hier die Grenze bei maximal 100 € liegt – nur nach Genehmigung der im Antikorruptionshandbuch genannten Entscheidungsträger angenommen werden. Geldgeschenke in jedem Ausmaß sind verpönt.

Im Berichtszeitraum gab es keine Korruptionsfälle – diesen Standard wollen wir auch halten. Dem Aufsichtsrat wurde über Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung Bericht erstattet.

Corporate Governance

Details über den Corporate Governance Bericht der BKS Bank finden sich im Geschäftsbericht 2012. Im Corporate Governance Bericht werden ausführlich die Aufgabenbereiche der Mitglieder des Vorstandes, das Zusammenwirken zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, die Arbeit in den diversen Ausschüssen des Aufsichtsrates, der Vergütungsbericht sowie Maßnahmen zur Frauenförderung beschrieben.

Mitarbeiter

Leitlinien der Personalpolitik	30
Mitarbeiterkennzahlen	31
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	35
Betriebliche Altersvorsorge	36
Diversity als Chance	37
Frauenförderung	39
Betriebliche Gesundheitsförderung	40
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	43
Lebenslanges Lernen	44

Leitlinien der Personalpolitik

Die BKS Bank möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein. Wir stellen bei all unseren Bemühungen immer den Menschen in den Mittelpunkt, daher kommen bei unserer Personalarbeit folgende Prinzipien zum Einsatz:

1. Wir setzen auf Mitarbeiter aus der Region.

Die BKS Bank beschäftigt in all ihren Marktgebieten im In- und Ausland Mitarbeiter aus der jeweiligen Region. Denn die Kundenbedürfnisse, Kulturen und Sitten unterscheiden sich und werden von Personen aus dem Umkreis der Niederlassung am besten wahrgenommen.

2. Wir sind bestrebt, Führungspositionen mit Mitarbeitern aus dem eigenen Haus zu besetzen.

Kontinuität in der Unternehmensführung ist uns wichtig. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitarbeitern Karriereöglichkeiten im eigenen Haus bieten. In unserer Balanced-Score-Card ist daher verankert, dass wir 75% der Führungspositionen mit Mitarbeitern aus der BKS Bank besetzen wollen.

3. Wir setzen kein Personal frei.

Wie jedes Unternehmen nutzen wir effizienzsteigernde Maßnahmen und optimieren unsere Prozesse und Strukturen laufend. Allerdings nicht auf Kosten von Arbeitsplätzen. Wenn Tätigkeiten wegfallen, bieten wir den betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze in anderen Fachbereichen an und tragen für die nötige Ausbildung Sorge.

4. Wir binden unsere Mitarbeiter in Entscheidungen ein und informieren offen.

In alle wesentlichen Projekte sind Mitarbeiter eingebunden und können diese mitsteuern. Der Vorstand informiert alle Mitarbeiter regelmäßig über die Unternehmensstrategie und neue Projekte. Das Intranet ermöglicht eine schnelle und umfassende Information für alle Mitarbeiter.

5. Wir bieten qualifizierte Arbeitsplätze.

Kompetente Kundenbetreuer und Fachspezialisten sind in unserem Geschäft das Um und Auf. In unserer Zentrale und in den Direktionen beschäftigen wir Experten aus den verschiedensten Fachbereichen.

6. Wir fördern lebenslanges Lernen.

Wir bilden alle Mitarbeiter regelmäßig weiter und investieren viel in die Ausbildung. Dies sichert der Bank eine hohe Wettbewerbsfähigkeit und ermöglicht jedem Mitarbeiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Haus.

7. Wir wollen mehr Frauen in Führungspositionen.

Die BKS Bank beschäftigt mehr Frauen als Männer, allerdings sind nur ein Fünftel aller Führungskräfte Frauen. Unser Ziel ist es, diesen Anteil zu erhöhen. Daher haben wir ein eigenes Frauenförderprogramm entwickelt.

8. Wir integrieren statt zu diskriminieren.

Wir wollen die besten Mitarbeiter für die jeweilige Position. Daher zählt für uns beim Recruiting die Qualifikation und nicht die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, einer Ethnie oder das Alter.

9. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die BKS Bank trägt das Grundzertifikat des Audit „berufundfamilie“, um ihren Mitarbeitern eine möglichst gute Vereinbarkeit von Kindererziehung, Pflege bedürftiger Angehöriger und Karriere zu bieten.

10. Wir schätzen das Know-how älterer Mitarbeiter und bieten jungen Menschen einen Berufseinstieg.

Wir versuchen, unsere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung möglichst lange im Unternehmen zu halten. Wir ermöglichen jungen Menschen über unser Traineeprogramm oder die Lehrlingsausbildung einen qualifizierten Berufseinstieg.

Mitarbeiterkennzahlen*

Gesamtbeschäftigtenstand

Der Mitarbeiterstand unseres Hauses ist in den vergangenen Jahren durch unsere Expansion in den internationalen Märkten stetig gestiegen. Zum Bilanzstichtag beschäftigte die BKS Bank 1.102 Mitarbeiter nach Köpfen (+4). 81% davon sind in Österreich tätig, wo nach wie vor unser Hauptmarkt ist, 8% aller Beschäftigten arbeiten in Slowenien, dem größten Auslandsmarkt der BKS Bank.

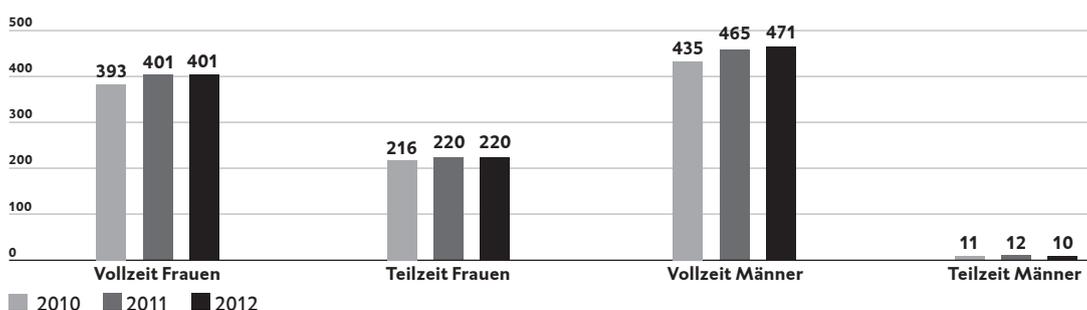
MITARBEITERKENNZAHLEN IN KÖPFEN

	2010	2011	2012
Gesamt	1055	1098	1102
– davon in Österreich	884	907	894
– davon in Slowenien	64	76	93
– davon in Kroatien	66	73	73
– davon in der Slowakei	37	38	38
– davon in Italien	3	3	3
– davon in Ungarn	1	1	1
– davon Frauen	609	621	621
– davon Männer	446	477	481
Mitarbeiter Vollzeit	828	866	872
– davon Frauen	393	401	401
Mitarbeiter Teilzeit	227	232	230
– davon Frauen	216	220	220
Mitarbeiter in Altersteilzeit	21	18	14
Mitarbeiter mit Behinderungen	12	18	19

Arbeitszeitmodelle

Eine flexible Handhabung der Arbeitszeit erleichtert die Verbesserung der Work-Life-Balance, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und senkt die Stressbelastung. Denn so sind familiäre Ereignisse, wie Schul- oder Kindergartenfeste, Arzttermine mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern, unbürokratisch

NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE NACH GESCHLECHT



* Alle in diesem Kapitel verwendeten Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders ausgewiesen, auf Mitarbeiter in Köpfen.



Unsere Mitarbeiter

handhabbar. Daher gilt für nahezu alle Mitarbeiter der BKS Bank ein Gleitzeitarbeitsmodell. Ausgenommen sind lediglich Raumpfleger, geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Ferialpraktikanten sowie Studenten, die in der BKS Bank das Praxissemester absolvieren.

In Österreich kommt ein Gleitzeitmodell ohne Kernzeit zum Einsatz. Stichtage sind dabei jeweils der 30. Juni und der 31. Dezember. Zu diesem Zeitpunkt sollte der persönliche Zeitsaldo zwischen +/- 15 Stunden liegen. Für Teilzeitkräfte gilt ein Durchrechnungszeitraum von 31. Juli beziehungsweise 31. Jänner, da so Spitzenzeiten besser abgedeckt werden können.

Wie allgemein bekannt ist, sind es vor allem Frauen, die oft über viele Jahre teilzeitbeschäftigt sind. Dadurch bleiben diese im Lebensinkommen und insbesondere in der Höhe der Alterspension weit hinter den Männern zurück. Die BKS Bank bemüht sich daher, durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vergleiche dazu auf S. 43), möglichst viele Frauen zu motivieren, nach der Karenz wieder Vollzeit zu arbeiten, um die Einkommensschere so gering wie möglich zu halten.

Die Erhebungen der Statistik Austria ergaben in den vergangenen Jahren im Österreichschnitt aller Erwerbstätigen eine nahezu gleichbleibende Teilbeschäftigungsquote von 25%. Im Vergleich dazu liegt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in unserem Institut bei Frauen bei 20%. Wir sehen dies als Zeichen, dass unsere Maßnahmen von den für die BKS Bank arbeitenden Frauen gut angenommen werden.

Beschäftigungsverhältnis

Über 95% der Beschäftigten des BKS Bank Konzerns im In- und Ausland befinden sich in einem Angestelltenverhältnis. Als Arbeiter sind die Mitarbeiter des Restaurants Oscar mit Ausnahme der Geschäftsführung sowie die Reinigungskräfte in den österreichischen Gesellschaften der BKS Bank beschäftigt.

Frauenanteil

Die BKS Bank beschäftigt mehr Frauen als Männer; 56,4% unserer Mitarbeiter waren im Berichtsjahr weiblich. 26% der konzernweiten Führungspositionen (41 von 159) wurden von Frauen eingenommen. Damit ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen konstant geblieben. Unser Ziel ist es allerdings, diesen Anteil weiter zu erhöhen, die entsprechenden Maßnahmen entnehmen Sie bitte den Seiten 39f dieses Berichts. Ebenso erfreulich ist, dass im Jahr 2012 zwei von 15 Mitgliedern des Aufsichtsrates Frauen waren. So wurde im vergangenen Jahr mit Frau DI Christina Fromme-Knoch eine hoch qualifizierte Frau als Kapitalvertreterin neu in den Aufsichtsrat gewählt.

Karenzzeiten, Ausfallszeiten

Elternkarenz und Bildungskarenz sind die am häufigsten genutzten Karenzmodelle in unserem Haus. Fallweise ermöglichen wir unseren Mitarbeitern auch Hospizkarenzmodelle. Die Maßnahmen des Audit „berufundfamilie“ (vergleiche dazu auf S. 43) binden unsere Mitarbeiter in Karenz bei wichtigen Anlässen in das Unternehmensgeschehen ein und unterstützen diese beim Wiedereinstieg, da wir eine hohe Rückkehrquote aus der Karenz anstreben.

MITARBEITER IN KARENZ

	2010	2011	2012
Zahl der Mitarbeiter in Karenz	44	48	39
– davon in Bildungskarenz	4	5	7
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,60	1,60	2,15
Durchschnittliche Bildungskarenzdauer	0,6	0,7	0,8
Rückkehrquote nach der Elternkarenz in %	91,7	70	89,5
Rückkehrquote nach der Bildungskarenz in %	100	75	37,5
Mitarbeiter in Altersteilzeit	21	18	14

Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die BKS Bank AG (81% der Gesamtbeschäftigten des BKS Bank Konzerns).

Die Krankenstandsquote von 2,7% blieb im Jahresvergleich konstant niedrig. Der Branche entsprechend ist auch die Zahl der Arbeitsunfälle nach wie vor niedrig.

AUSFALLSZEITEN

	2010	2011	2012
Krankenstandsquote in % der Arbeitstage	2,1	2,7	2,7

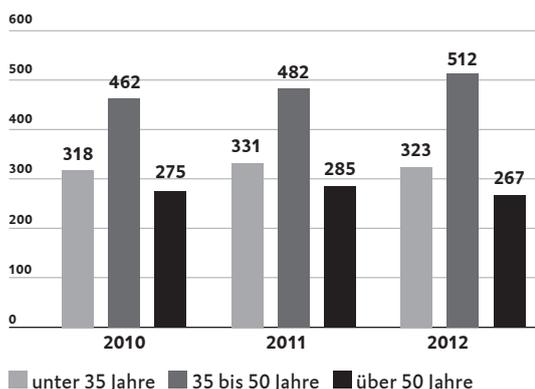
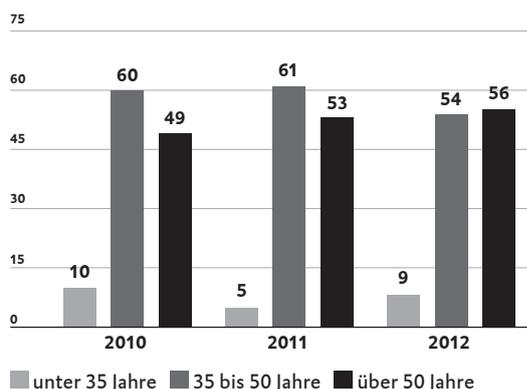
Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die BKS Bank AG (81% der Gesamtbeschäftigten des BKS Bank Konzerns).

Altersstruktur

Die demographische Entwicklung Österreichs zeigt einen eindeutigen Trend. Herr und Frau Österreicher werden immer älter, gleichzeitig sinkt die Geburtenrate. Dementsprechend steigt auch in unserem Haus der Anteil älterer Beschäftigter. Im Berichtsjahr verzeichneten wir in der Altersklasse der 35-50-Jährigen einen Anstieg, aber auch bei den Führungskräften über 50 Jahren. Wir betrachten dies als wertvolles Asset, denn erfahrene Mitarbeiter verfügen über großes Know-how, das unseren Kunden und der Bank nutzt. Auch bei unseren Führungskräften vertrauen wir auf einen Mix aller Lebensalter.

Betriebszugehörigkeit, Bewerbungen und Fluktuation

Wir sind auch stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter eine sehr hohe Loyalität zum Unternehmen zeigen. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 14,9 Jahren und 162 Mitarbeiter, die über 30 Jahre für uns arbeiten, sind ein Ausdruck der Verbundenheit mit unserem Haus. Rund ein Drittel unserer Belegschaft besteht aus

LEBENSALTER DER MITARBEITER GESAMT**ALTERSSTRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Mitarbeitern mit bis zu 5-jähriger Dienstzugehörigkeit. Nahezu 75% der Mitarbeiter weisen ein Dienstalter bis zu 25 Jahren auf, wobei hier der Frauenanteil überwiegt. Demgegenüber weisen mehr Männer eine Dienstzugehörigkeit von über 25 Dienstjahren auf. 87 Mitarbeiter konnten sich 2012 über Ehrungen anlässlich ihrer 45-, 40-, 35-, 30- oder 25-jährigen Betriebszugehörigkeit freuen. Geehrt wurden auch Generaldirektor Heimo Penker (40 Jahre BKS Bank) und Vorstandsdirektor Dieter Kraßnitzer (25 Jahre).

Die hohe Verbundenheit mit der BKS Bank führt zu einer geringen, über die Jahre hinweg relativ konstanten Fluktuationsrate. Unsere Arbeitnehmer schätzen die Sozialleistungen der BKS Bank, die Arbeitszeiten, das positive Arbeitsklima und die wertschätzende Unternehmenskultur. Mitarbeiter, die dennoch eine neue Aufgabe bei einem anderen Dienstgeber übernehmen, nennen in den Austritts-Feedback-Bögen in der Regel einen mit dem Jobwechsel verbundenen Aufstieg oder eine Einkommensverbesserung als wesentlichen Grund für die Veränderung.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT/FLUKTUATION

	2010	2011	2012
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	16,2	15,9	14,9
Fluktuationsrate (exkl. Pensionierungen, Eltern- und Bildungskarenz)	6,1	6,7	5,5

Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die BKS Bank AG (81% der Gesamtbeschäftigten des BKS Bank Konzerns).

Die BKS Bank hat ihren Ruf als attraktiver Arbeitgeber auch 2012 festigen können. Dies zeigt sich in der hohen Zahl an Bewerbungen: 2012 haben sich 1.416 Personen für eine Arbeitsstelle bei uns beworben, darunter 178 Ferialpraktikanten.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

In Österreich unterliegt der Großteil der Mitarbeiter der BKS Bank dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers mit Stand 1. April 2012. In diesem Kollektivvertrag sind sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und je Gruppe neun Gehaltsstufen definiert. Die Einordnung eines Mitarbeiters erfolgt dabei nach seiner Qualifikation und der Tätigkeit, für die er in der Bank verantwortlich zeichnet. Im Vertrag geregelt sind tourliche Vorrückungen ebenso wie auf besonderen Leistungen beruhende Avancements. Zudem verfügt die BKS Bank über eine Betriebsvereinbarung, die verbindlich ist und Vertragscharakter hat. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar werden gemäß dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe entlohnt.

Jene Beschäftigten, die auf den internationalen Märkten für unser Haus tätig sind, unterliegen den dort geltenden Gehaltsnormen. In Slowenien und der Slowakei kommt der jeweilige Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter zur Anwendung. In Kroatien existiert kein entsprechender Kollektivvertrag, den die Bank anwenden könnte. Alle Bankmitarbeiter in den genannten Ländern sind als Angestellte beschäftigt, ebenso die Arbeitnehmer in den konzernweiten Leasinggesellschaften.

Die BKS Bank unterstützt die Mitarbeiter auch bei Bestrebungen, Arbeitnehmervertretungen zu gründen. Derzeit gibt es in der BKS Bank AG (zu der auch alle österreichischen Tochtergesellschaften zählen) und in der BKS Bank d.d. einen Betriebsrat.

Im Geschäftsjahr 2012 hat die BKS Bank in Österreich erstmals einen Einkommensbericht für 2011 gelegt. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften wäre dieser erst 2014 wieder über das Jahr 2013 zu erstellen. Die BKS

Bank möchte die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen reduzieren und wird daher 2013 freiwillig einen Einkommensbericht erstellen. Denn die erste Analyse zeigte, dass der in Österreich im Durchschnitt gegebene Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen auch in unserem Haus zu finden ist. Das ist primär darauf zurückzuführen, dass mehr Mitarbeiterinnen Tätigkeiten in niedrigeren und somit geringer bezahlten Verwendungsgruppen ausüben als ihre männlichen Kollegen. Das 2012 erstmals angebotene Frauenförderprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ (vergleiche dazu auf den Seiten 39f) motiviert Frauen, aktiv Führungspositionen anzustreben, und sensibilisiert Führungskräfte, Frauen stärker zu fördern.

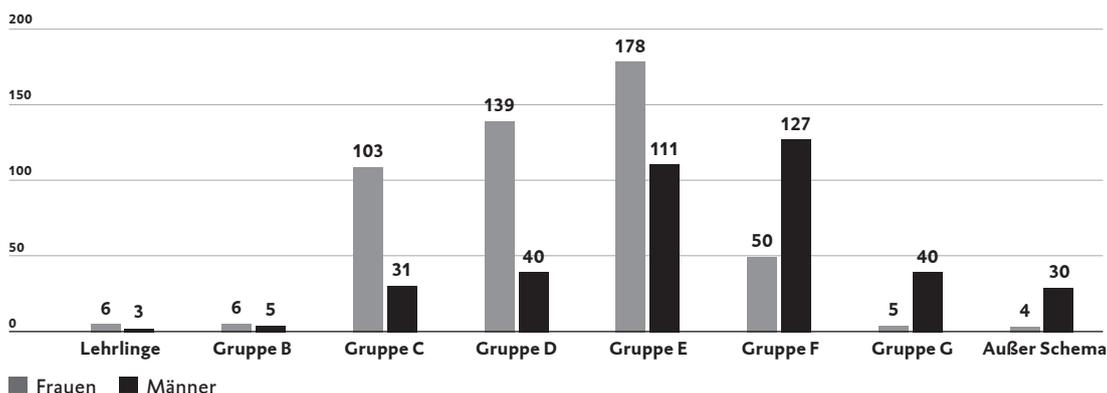
Ein besonderes Anliegen der Frauen bezüglich Einkommensgleichheit konnte im Berichtsjahr umgesetzt werden. So werden für Dienstjubiläen nun bis zu 22 Monate je Karenz angerechnet. Neben den kollektivvertraglich geregelten Einkommensbestandteilen stellt die BKS Bank ihren Arbeitnehmern in Österreich diverse Sozialleistungen, wie zum Beispiel Essensmarken, Heirats- und Geburtenbeihilfen, Fahrtkostenvergütungen, sowie Vergünstigungen bei eigenen Produkten zur Verfügung.

Betriebliche Altersvorsorge

„Spare in der Zeit, so hast Du im Alter“, kann man ein Sprichwort leicht abwandeln. Pensionsexperten haben längst errechnet, dass das in Österreich derzeit bestehende Pensionssystem auf Dauer nicht finanzierbar ist. Es ist daher davon auszugehen, dass die staatliche Pension sukzessive sinken wird und kommende Generationen im Alter mit deutlich weniger auskommen werden müssen. Neben der staatlichen Pensionsvorsorge, der sogenannten 1. Säule, unterstützen wir daher unsere österreichischen Mitarbeiter und somit 81% der Konzern-Belegschaft beim Aufbau der sogenannten zweiten Säule, also beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge.

Die Beschäftigten der BKS Bank AG (= 81% der Mitarbeiter des BKS Bank Konzerns) unterliegen einem Pensionskassen-Kollektivvertrag. Demnach zahlt die BKS Bank für jeden Mitarbeiter regelmäßig Beiträge in eine Pensionskasse, die VBV-Pensionskasse, ein. Die Pensionskasse veranlagt die Beiträge, um dann bei Pensionsantritt dem Mitarbeiter lebenslang eine Pension auszahlen zu können. Die eingezahlten Beiträge sind nach einer gewissen Zeit unverfallbar und bleiben selbst bei einem Arbeitgeberwechsel am Konto des Mitarbeiters. Mit dieser besonderen Form der Altersvorsorge leistet die Bank für ihre Mitarbeiter einen wesentlichen Beitrag zum Aufbau einer zweiten Pensionssäule neben der staatlichen Alterspension.

LOHNGRUPPENSTRUKTUR 2012



Diversity als Chance

In der BKS Bank werden alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Alter, Geschlecht, ihrer ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung oder einer vorliegenden Behinderung, gleich behandelt. Wir sehen die Vielfalt bei unseren Mitarbeitern als große Chance. Denn auch unsere Kunden sind alle einzigartig und erwarten maßgeschneiderte Lösungen statt Produkte von der Stange. Das breite Erfahrungsspektrum unserer Mitarbeiter und die starke regionale Verankerung helfen uns, unsere Kunden bestens zu servieren.

Die BKS Bank ist Mitglied des Carinthian International Club (CIC), einem Verein, der von mehreren Kärntner Industriebetrieben und Bildungsinstitutionen gegründet wurde und das Ziel hat, Mitarbeiter aus anderen Ländern besser in Kärnten zu integrieren. Die Beschäftigten der BKS Bank, von denen auch in Kärnten einige einen Migrationshintergrund haben, können die Angebote des CIC nutzen, gleichzeitig unterstützt die Bank verschiedene Projekte des CIC in Form von Mitarbeit durch Bankbeschäftigte oder mit anderen Sachleistungen.

Jung und Alt in einem Boot

„Die Jüngeren rennen zwar schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung“, wird die deutsche Bundesministerin Ursula von der Leyen in einem Interview zitiert. Dies beschreibt treffend die Vorteile, wenn Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensjahren miteinander arbeiten. Jugendbeschäftigung und die Wertschätzung älterer Mitarbeiter werden deshalb in der BKS Bank großgeschrieben.

Jungen Berufseinsteigern mit akademischem Abschluss steht zum Berufseinstieg das Traineeprogramm offen. In zwölf Monaten lernen sie alle zentralen Abteilungen sowie verschiedene Vertriebstätigkeiten kennen. Die Jungakademiker gewinnen so Einblick in die unterschiedlichen Berufsbilder von Bankmitarbeitern. Denn der Öffentlichkeit kommt oft nur der Kundenbetreuer am Schalter in den Sinn, wenn es um den Bankberuf geht. Tatsächlich ermöglicht der Bankberuf aber vielfältige Expertenkarrieren. Das Traineeprogramm steht auch Teilnehmern aus Slowenien offen. 2012 beschäftigte unser Institut 14 Trainees.

Im Sommer ist die BKS Bank ein beliebter Ferienarbeitgeber. Regelmäßig kommt das Wissen von Praktikanten (2012: 80) und Praxissemesterstunden (2012: 9) zum Einsatz. Weiters bildet die BKS Bank seit mehreren Jahren Lehrlinge zum Bankkaufmann/-frau aus. Im Berichtsjahr wurden 18 Lehrlinge beschäftigt, davon haben 8 ihre Lehre 2012 erfolgreich abgeschlossen. Sowohl Trainees als auch Lehrlinge werden nach Abschluss ihrer Ausbildung zumeist weiterbeschäftigt.

Das große Know-how älterer Mitarbeiter wurde in diesem Nachhaltigkeitsbericht bereits mehrfach angesprochen. Dieses kommt nicht nur unseren Kunden zugute, sondern wird von der Bank bewusst bei Projekten und Weiterbildungen als wichtiges Asset gesehen. Alle Projektteams bestehen aus Männern und Frauen, aus Mitarbeitern verschiedener Hierarchieebenen, unterschiedlicher Lebensalter, die aus verschiedenen Marktgebieten der BKS Bank stammen. Zudem können langjährige Mitarbeiter ihr Wissen als Trainer bei Seminaren oder als Paten neuer eingetretener Kollegen weitergeben. Wir wollen diese Mitarbeiter möglichst lange in der Bank halten und streben an, das durchschnittliche Pensionsalter zu erhöhen. Das Pensionsantrittsalter der BKS Bank-Mitarbeiterinnen liegt bei 57,8 Jahren, jenes der Mitarbeiter bei 61,1 Jahren, was ein durchschnittliches Gesamtpensionsantrittsalter von 59,2 Jahren ergibt. Der Österreichschnitt betrug 2012 gesamt 58,4 Jahre.



Foto: Helmuth Weichselbraun

Frauen auf der Karriereleiter: v.l. Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer, Diana Frielingsdorf, Doris Hofstätter

Aufholbedarf hat die BKS Bank bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. Hier verfehlen wir die gesetzliche Quote. 2012 arbeiteten 19 beeinträchtigte Arbeitnehmer für unser Haus, das sind um 19 weniger, als es gesetzlich sein sollte. Auch hier wollen wir uns verbessern.

Frauenförderung

Frauen.Pespektiven.Zukunft

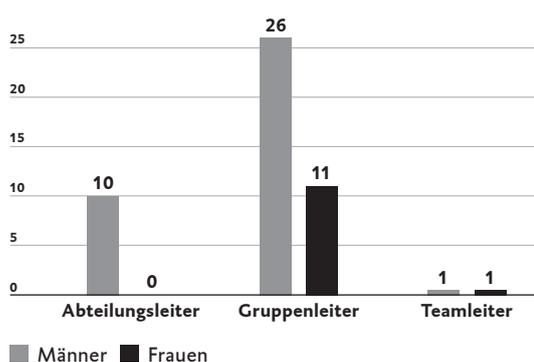
Da es dem Vorstand der BKS Bank ein großes Anliegen ist, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, hat er ein Qualifizierungsprogramm für Frauen initiiert, um Frauen zu ermutigen, eine Führungsposition anzustreben und Lust auf berufliche Karriere zu bekommen.

Ganz allgemein ist ein hohes Bildungsniveau bei Frauen zu verzeichnen, aber trotzdem lässt sich kaum eine Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen erkennen. Die sogenannte gläserne Decke gibt es also doch noch. Ein noch immer bestehendes traditionelles Rollenverständnis der Geschlechter beeinflusst diese Situation. Demgegenüber werden aufgrund des demographischen Wandels Frauen am Arbeitsmarkt und in Führungspositionen verstärkt nachgefragt werden. Vielen jungen Frauen und auch ihren Partnern ist oft nicht bewusst, was eine Entscheidung in Richtung Teilzeit und/oder in Richtung Verzicht auf berufliches Fortkommen für die Pension und im Alter bedeuten.

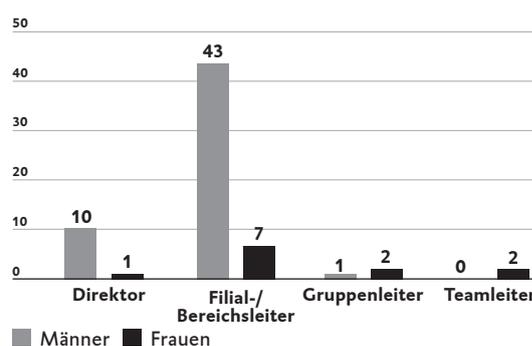
Die BKS Bank bemüht sich schon seit einigen Jahren, Frauen auf dem Weg zur beruflichen Karriere zu unterstützen. Maßnahmen, wie flexible Gleitzeit und Arbeitszeitmodelle, Aus- und Weiterbildung in der Dienstzeit, eine Krabbelstube für die Kleinsten oder diverse Ferienangebote für Kinder und die Befürwortung der Väterkarenz, sollen Frauen das berufliche Fortkommen erleichtern. Diese Gesinnung wurde durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend durch das bereits 2010 zuerkannte Grundzertifikat zum Audit „berufundfamilie“ gewürdigt (vergleiche dazu auf S. 43).

Trotz Erhöhung des weiblichen Anteils am Gesamtpersonalstand und obwohl bei der Besetzung von Führungspositionen allen Mitarbeitern die gleichen Chancen eingeräumt werden, beträgt die Anzahl an Frauen in Führungspositionen in der BKS Bank 25 (inklusive einem weiblichen Vorstandsmitglied), hingegen sind 93 Männer (inklusive zweier männlicher Vorstandsmitglieder) in leitender Position tätig. Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt daher 21%*.

FÜHRUNGSKRÄFTEANTEIL ZENTRALE



FÜHRUNGSKRÄFTEANTEIL DIREKTIONEN



* Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die BKS Bank AG (81% der Gesamtbeschäftigten des BKS Bank Konzerns).

Wie sich immer wieder zeigt, benötigen Frauen oft besondere Motivation und Unterstützung, um sich Führungsaufgaben zuzutrauen und sich dafür auch tatsächlich zu bewerben. Erklärtes Ziel des Frauenkarriereprogrammes ist es, einen Veränderungsprozess im Denken und im Tun einzuleiten und damit Chancengleichheit zu schaffen.

Das Frauenkarriereprogramm ist somit auch Teil unserer CSR-Aktivitäten. Wir wollen Frauen damit motivieren, eine Karriere mit Führungsverantwortung in der BKS Bank einzuschlagen. 16 Frauen wurden einvernehmlich mit ihren Vorgesetzten ausgewählt und durchliefen ab November 2012 ein mehrstufiges Programm, das im April 2013 abgeschlossen sein wird. Die Auftaktveranstaltung fand am 9. November 2012 mit dem Experten Prof. Dr. Bernd Marin statt, der zu unterschiedlichen Lebensmodellen von Frauen und deren Auswirkungen auf die Situation im Alter und in der Pension referierte. Diese Großgruppenveranstaltung mit dem Titel „Dialog Zukunft“ für weibliche und männliche Führungs- und Nachwuchsführungskräfte diente der Bewusstseinsbildung zu folgenden Themen:

- Zukunftsfragen der Führung
- Vernetzung von (Nachwuchs-)Führungskräften der BKS Bank
- Bedeutung von Frauen in Führungsrollen
- Dynamiken von reinen Frauen/Männerteams – wie können wir voneinander profitieren
- Frauenerwerbstätigkeit und Bedeutung für die Kindererziehung
- Unterschiedliche Lebensmodelle von Frauen und Auswirkungen auf die ökonomische Situation im Alter (Stichwort „Altersarmut“)

In mehreren Modulen fand danach eine Auseinandersetzung mit der besonderen Rolle und Sozialisation der Frau, mit unterschiedlichen Lebensentwürfen mit deren Vor- und Nachteilen und mit Grundlagen der Führung statt. Begleitet wird dieser Prozess durch Frau DI Sabine Pelzmann, die den Ausbildungsprozess mit Einzel-Coachinggesprächen abrundete. Den Abschluss des Qualifizierungsprogrammes wird im April eine Präsentation der Ergebnisse der Weiterentwicklung jeder einzelnen Teilnehmerin vor dem Vorstand und ausgewählten Führungskräften bilden. Nach zirka einem Jahr soll eine Evaluierung des Programmes stattfinden.

ANZAHL DER FRAUEN KONZERNWEIT IN PROZENT

	2010	2011	2012
insgesamt	58	57	56
in Führungspositionen	25	27	26

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die BKS Bank ist seit 2009 Träger des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Ausschlaggebend für den Erhalt des Gütesiegels ist eine ganzheitliche im Unternehmen implementierte Gesundheitsstrategie und ein entsprechendes Gesundheitsmanagement. Das Gütesiegel wird vom „Österreichischen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung“ (ÖNBGF) jeweils auf einen Zeitraum für drei Jahre vergeben, eine Verlängerung muss neu beantragt werden. Initiatoren des ÖNBGF sind die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Koordinationsstelle des Netzwerkes ist bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse eingerichtet. Unterstützende Partner sind die Bundesarbeitskammer, die Wirtschaftskammer Österreich, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Österreichische Industriellenvereinigung.

2012 wurde von der BKS Bank die Verlängerung des Gütesiegels beantragt und vom ÖNBGF bewilligt. Die offizielle Gütesiegelverleihung für 2013 bis 2015 wird im ersten Quartal 2013 erfolgen.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung hat die BKS Bank in verschiedenen Leitlinien, wie der Unternehmensstrategie, dem Leitbild und dem Code of Conduct, verankert. Die Umsetzung im Unternehmen erfolgt durch ein Projektteam und einen Steuerungskreis. Die Entscheidungen über das jeweilige Programm trifft der Vorstand der BKS Bank. Die Steuerungsgruppe und das Projektteam treffen sich jeweils mehrmals jährlich und führen ein entsprechendes Berichtswesen. Weiters gibt es Betriebsrats-sitzungen mit Themenschwerpunkten Gesundheit, ebenso beschäftigen sich das KVP-Kernteam und das Team Audit „berufundfamilie“ mit Gesundheitsthemen. Der Arbeitsschutzausschuss nach § 88 ASchG und Gesundheitsausschuss trifft sich zudem halbjährlich und bespricht u.a. das Gesundheitsprogramm und Arbeitsschutzmaßnahmen.

Mit Weitblick durch die Bank

Kern der BKS Bank- Gesundheitsförderung ist das Gesundheitsprogramm „Durch die Bank gesund“, das sich jährlich einem anderen Schwerpunkt (z. B. Haut, Stressprävention, Herz, gesunde Ernährung, Rückenfitness) widmet. Im Berichtsjahr standen unter dem Motto „Mit Weitblick durch die Bank“ die Augen im Mittelpunkt des Gesundheitsprogrammes. Sehen ist eine wichtige Sinneswahrnehmung und daher kommt den Augen als Wahrnehmungsorgan auch eine große Bedeutung zu. Durch die Bildschirmarbeit sind die Augen der Mitarbeiter oft belastet; trockene oder entzündete Augen, Verschlechterung des Sehvermögens sind nur einige negative Folgen. Es können aber auch andere, mit den Augen zusammenhängende körperliche Probleme, wie z. B. Kopfweh, Schwindel und Konzentrationsschwäche auftreten.

Projektziel war die Reduktion schon bestehender Beschwerden und das Aufzeigen von alternativen Möglichkeiten zur Korrektur von Sehschwächen. Auch der richtige Umgang mit Bildschirmarbeit wurde thematisiert und die hohe Wertigkeit der Ergonomie am Arbeitsplatz betont.

Das Programm war mehrstufig aufgebaut. Zunächst gab es Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter, bei denen Betriebsmedizinerin Dr. Ingeborg Juvan einen ersten Überblick über die Funktionsweise der Augen, zu Ergonomie am Arbeitsplatz und zu den klassischen Sehfehlern (Kurz-, Weit- und Alterssichtigkeit) gab. Im Anschluss daran lieferte der erfahrene Augenoptiker Alexander Radietschnig wichtige Erkenntnisse über Ursachen von Zustandsveränderungen des Auges. Die teilnehmenden Mitarbeiter absolvierten daraufhin ein individuelles Augenscreening, bei dem unter anderem verborgene Sehschwächen oder verstecktes Schielen erkannt wurden. In Workshops zeigte Alexander Radietschnig zum Ausgleich von Weit-, Kurz- und Alterssichtigkeit verschiedenste Entspannungs- und Konzentrationsübungen, mit denen die Sehfähigkeit verbessert werden kann. 390 Mitarbeiter nahmen das Augen-Screening in Anspruch und waren beim Augentraining dabei – damit war diese Aktion das bislang am besten besuchte Angebot von „Durch die Bank gesund“. 2013 heißt es „Durch die Bank aufgeweckt“ – im Mittelpunkt des neuen Programms stehen der gesunde Schlaf und die optimale Nutzung der körpereigenen Ressourcen.

Seit 1. Jänner 2007 sind alle Räumlichkeiten der BKS Bank rauchfrei. Dies gilt auch für den Veranstaltungsbereich und betrifft alle internen und externen Veranstaltungen.

Parallel zu „Durch die Bank gesund“ bietet unser Haus den Mitarbeitern Impfkationen, Informationen zu Gesundheitsthemen über das Intranet sowie Vorträge für Führungskräfte zur Erkennung von Burn-out und Alkoholmissbrauch. Insbesondere bemüht sich die Bank auch, Mitarbeiter, die an chronischen Erkrankungen leiden, individuell zu unterstützen. Ziel ist es, ihnen den Verbleib im Arbeitsprozess zu ermöglichen. Für diese Bemühungen wurde die BKS Bank von der Gebietskrankenkasse Kärnten für die Zuerkennung des „Sonderpreises des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung für betriebliche Praxis im Umgang mit Mitarbeiter/innen mit chronischen Erkrankungen“ (Move Europe) nominiert.



Die CIC-Summerkids zu Besuch in der BKS Bank

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der BKS Bank schon seit langem ein großes Anliegen. Denn qualifizierte Mitarbeiterinnen sind einer der wesentlichsten Erfolgsfaktoren unseres Unternehmens. Daher ermutigt und unterstützt unser Haus Frauen schon seit vielen Jahren dabei, nach der Karenz wieder in den Beruf einzusteigen. Seit das neu gestaltete Kindergeld auch die Väterkarenz attraktiver gemacht hat, versuchen wir auch, Väter zu motivieren, in Elternkarenz zu gehen oder den Papamonat zu nutzen.

Mütter und Väter profitieren gleichermaßen von den Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die die Bank anbietet. So war die BKS Bank das erste Unternehmen in Kärnten mit einer Krabbelgruppe, die bereits 1998 eingerichtet wurde. Zu den Standards unseres Hauses zählen familienfreundliche Arbeits- und Besprechungszeiten, diverse Sozialleistungen für die Familie, Ausbildungen, die ausschließlich in der Normalarbeitszeit stattfinden, ein Gleitzeitmodell ohne Kernzeit und vieles mehr. Diese Leistungen werden seit 2010 sukzessive weiter ausgebaut. Denn im November 2010 konnte Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer von der damaligen Staatssekretärin Christine Marek das Grundzertifikat des Audit „berufundfamilie“ entgegennehmen. Damit verbunden war auch ein umfangreicher Leistungskatalog, den die BKS Bank ihren Mitarbeitern bis 2013 neu anbieten möchte. Das Audit-Kernteam hat in den vergangenen Jahren kräftig an der Umsetzung der Projekte gearbeitet.

Bislang wurde schon einiges erreicht: Fast vierzig frischgebackene Eltern freuten sich über einen Babyrucksack, der nicht nur in Österreich, sondern auch in allen internationalen Märkten der BKS Bank ausgegeben wird. Die Intranetplattform mit wichtigen Links zu den Themen Gesundheit, Pflege, Familie und finanzielle Gesundheit wurde erweitert. Zudem informierten wir in der Mitarbeiterzeitung über Karenz- und Sabbaticalregelungen.

Auch die Ferienbetreuung in Kärnten wurde um neue Angebote ergänzt. Die Eltern konnten ihre Kinder entweder bei den Seekids, bei den CIC-Summerkids oder bei den LKH-Zwergen Wolfsberg vergünstigt betreuen lassen. Neben Ermäßigungen der Camp-Anbieter unterstützte die BKS Bank die Eltern mit einem Zuschuss von 50 € je Kind für maximal zwei Betreuungswochen. Ein Highlight war der Besuch der CIC-Summerkids in unserer Zentrale. Die Kinder konnten in unserem Garten ein Feuerwehrauto der Freiwilligen Feuerwehr Klagenfurt besichtigen und absolvierten Spiele der Zivilschutzolympiade.

Erstmals wurden die Mitarbeiter in Elternkarenz auch zu den Halbjahresgesprächen des Vorstandes aktiv eingeladen. Ein Karenzleitfaden, der Eltern eine Hilfestellung bei den wichtigsten Fragen zum Thema Karenz und Beruf sowie Wiedereinstieg gibt, wurde pünktlich zum Jahresende 2012 fertiggestellt und wird seit Jahresbeginn 2013 an werdende Eltern ausgegeben. Mit dem Leitfaden, den auch künftige Väter erhalten, sowie mit einem Bericht in der Mitarbeiterzeitung wollen wir die Bekanntheit der Väterkarenz und des Papamonats steigern.

2013 werden die noch offenen Projekte vollendet. Die psychologische Krisenbetreuung für Mitarbeiter ist bereits weit gediehen, hier liegt ein von unserer Betriebsärztin und unserer Arbeitspsychologin gemeinsam entwickelter Aktionsplan vor. Doch auch an Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen wurde gedacht: Für sie wird ein Beratungstag mit einem Experten organisiert, der alle Fragen zum Pflegeregress in Kärnten und der Steiermark beantworten wird. Weiters wird für Direktionsassistenten und Filial- bzw. Gruppenleiter ein Webinar (= Online-Seminar) angeboten werden, in dem über die wichtigsten rechtlichen Grundlagen rund um Mutterschutz und Karenz informiert wird. Größtes Ziel ist aber das Reaudit, das die BKS Bank anstrebt. Der Audit-Prozess wird im 2. Quartal 2013 starten.

Lebenslanges Lernen

Die persönliche Weiterentwicklung, neue Perspektiven, aber auch entsprechendes fachliches und technisches Know-how, um den Anforderungen der jeweiligen Aufgabe gewachsen zu sein, sind ebenso wichtig für die Motivation der Mitarbeiter wie für den Erfolg der Bank. Die BKS Bank investiert somit jährlich sehr viel in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Viele der Seminare finden im Trainingszentrum der BKS Bank in Pörschach in modernem Ambiente und mit aktueller technischer Ausstattung statt. Persönlichkeitsbildende Seminare werden zumeist in Seminarhotels abgehalten.

Das Ausbildungsprogramm umfasste 2012 199 Termine zu verschiedenen fachlichen und persönlichkeitsbildenden Angeboten, die von 3.273 Teilnehmern in Anspruch genommen wurden. Alle Beschäftigten können sich dabei selbst zu den im Intranet veröffentlichten Ausbildungsmaßnahmen anmelden. Das Ausbildungsprogramm steht somit Mitarbeitern aller Beschäftigungsgruppen offen. Unser Haus legt Wert darauf, dass sich alle Beschäftigten unabhängig von Alter, Funktion oder Arbeitszeitmodell regelmäßig weiterbilden.

AUSBILDUNGSKENNZAHLEN SOWIE BEWERBUNGEN

	2010	2011	2012
Durchschnittliche Ausbildungstage je Mitarbeiter p.a.	3,4	5,3	5,2
Anzahl der abgehaltenen Seminare	185	253	199
Anzahl der Lehrlinge in Ausbildung nach Köpfen	12	18	18
Anzahl der Trainees in Ausbildung nach Köpfen	15	14	14

Das fachliche Know-how wird den BKS Bank-Mitarbeitern in einer Grundausbildung, dem BKS-Colleg, und danach in den fachspezifischen Stufenausbildungen sowie in weiterer Folge in der Spezialistenausbildung zur Verfügung gestellt. Neben der Fachausbildung sind auch die Sozial- und Methodenkompetenz elementare Bestandteile des Personalentwicklungs-Konzeptes der BKS Bank, wodurch eine ganzheitliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter gewährleistet wird. Das BKS Bank Aus- und Weiterbildungsprogramm zeichnet sich durch eine ausgewogene Mischung an internen und externen Referenten aus. Somit kann auf den aktuellen Bildungsbedarf sehr rasch und unbürokratisch reagiert werden kann.

Beispielhaft an Ausbildungskonzepten seien die Nachwuchsführungskräfteausbildung, die modulartig abgehalten wird und die Erarbeitung von Praxisprojekten beinhaltet, und die Coachingausbildung für Führungskräfte genannt. Ein Fokus liegt auch auf der Stressprävention mit entsprechenden Seminaren und Vorträgen. Für Mitarbeiter, die bereits über 20 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, gibt es spezielle Seminare zur persönlichen Weiterentwicklung.

Ein besonderer Schwerpunkt galt im Berichtsjahr den Themen Datenschutz und Compliance. Sämtliche Mitarbeiter des Hauses besuchten einen Workshop zu Datenschutz/Datensicherheit und wurden dabei über den Umgang mit Kundendaten, persönlichen Daten und allgemeinen Sicherheitsbestimmungen informiert. Zu den tourlichen Compliance-Schulungen kam im dritten Quartal ein E-Learning-Programm, das alle Beschäftigten nachweislich bis Jahresende absolviert haben mussten. Ein weiterer Meilenstein des Jahres 2012 war die Einführung des Frauenkarriereprogramms „Frauen. Perspektiven. Zukunft“, zu dem Sie auf den Seiten 39f nähere Details finden. Viele junge Menschen nutzen die Möglichkeit, sich in der Bank ausbilden zu lassen und hier erste Berufserfahrungen zu sammeln. Das Traineeprogramm und die Lehrlingsausbildung zählen zu den Fixpunkten unseres Bildungssystems (vergleiche dazu auf S. 37).

Neu ausgerichtet wurde das konzernweit zur Anwendung kommende Beurteilungs- und Fördergespräch (B&F-Gespräch), das nun noch besser geeignet ist, gemeinsam mit den Mitarbeitern Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu vereinbaren. In der Konzeptionsphase wurden die individuellen Anforderungen an das B&F-Gespräch in Telefoninterviews mit Mitarbeitern und Führungskräften erhoben. In Workshops, die von einer externen Beraterin professionell begleitet wurden, wurde der Stellenwert des B&F-Gesprächs mit den Führungskräften der BKS Bank intensiv diskutiert.

BEURTEILUNGS- UND FÖRDERGESPRÄCHE

	2010	2011	2012
Prozentsatz der teilnehmenden Mitarbeiter	88,0	80,2	80,6

Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die BKS Bank AG (81% der Gesamtbeschäftigten des BKS Bank Konzerns).

Markt

Verantwortungsbewusster Umgang mit den Kunden	49
Nachhaltige Produkte	49
Investment- und Beteiligungspolitik	51
BKS Bank: Kein Lobbying	51
Verantwortungsvoller Umgang mit Kundengeschenken	51
Nachhaltiger Dialog mit Kunden	52
Oekom-Rating	52



Foto: Rosa Turel

Gen.-Dir. Dkfm. Heimo Penker erhält das Klagenfurter Stadtwappen von Bürgermeister Christian Scheider

Verantwortungsbewusster Umgang mit den Kunden

Zu den Zielgruppen der BKS Bank gehören Retail- und Firmenkunden, denen gleichermaßen alle Leistungen einer Universalbank offenstehen. Unsere Kundenberater werden regelmäßig in modernen Verkaufsformen und -techniken geschult. Dabei wird auch auf Ethik im Verkauf eingegangen. Der Code of Conduct, die Compliance-Charta, der Compliance-Code, der von Videos im Intranet begleitet wird, das Antikorruptionshandbuch und das Geldwäsche-Handbuch bieten unseren Mitarbeitern Hilfestellungen in vielen kritischen Situationen im Kundenverkehr. Der Bogen spannt sich dabei vom Umgang mit Interessenkonflikten bis hin zur Ansprache sensibler Zielgruppen oder dem Verzicht auf Geschäfte mit Unternehmen bestimmter Branchen, zum Beispiel aus dem Rotlichtmilieu oder der Rüstungsindustrie. Die BKS Bank verzichtet bewusst auf aggressive Werbung und folgt den Empfehlungen des „Österreichischen Selbstbeschränkungskodex“ des Österreichischen Werberates und der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. Entsprechend sorgsam sind unsere Kampagnen geplant und die zum Einsatz kommenden Sujets ausgewählt. Dabei wird neben einer ansprechenden Gestaltung der Werbebotschaft insbesondere darauf geachtet, dass eine Irreführung vermieden, rechtliche Kennzeichnungen und Disclaimer korrekt verwendet werden.

Den Zielgruppen Senioren, Kinder und Jugendliche bietet die BKS Bank zwar Konten und Sparprodukte, setzt aber keine Lockbeigaben wie Gratis-Laptops, I-Pads oder Sonstiges ein, um Kunden zu gewinnen. Produkte für Kinder und Jugendliche sind so ausgerichtet, dass sie grundsätzlich nur auf Guthabenbasis geführt werden können. Kontoüberziehungen sind nur mit dem schriftlichen Einverständnis der Eltern möglich. So wird verhindert, dass sich bereits junge Menschen verschulden. Die verantwortungsbewusste Kundenansprache und nachhaltige Geschäftspolitik der BKS Bank wird auch von Markt und regionalen Verantwortungsträgern sehr positiv wahrgenommen. So erhielt die BKS Bank im Dezember 2012 anlässlich ihres 90. Geburtstages das Klagenfurter Stadtwappen verliehen. Das Stadtwappen ist die höchste Auszeichnung, die ein Unternehmen seitens der Stadt bekommen kann. Es müssen dafür viele Voraussetzungen erfüllt werden, welche die BKS Bank mit ihrer seit 90 Jahren bestehenden soliden, nachhaltigen Geschäftspolitik sowie durch ihre Bemühungen um die Gesellschaft, für die Kultur und Wirtschaft nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen hat. „Somit ist es für mich als Bürgermeister ein schöner und erfreulicher Augenblick, diese Auszeichnung heute vornehmen zu können“, würdigte Klagenfurts Bürgermeister Christian Scheider das Engagement der BKS Bank bei der Stadtwappenverleihung.

Nachhaltige Produkte

Bislang verfügt die BKS Bank durch die gemeinsame Investmentgesellschaft der 3 Banken Gruppe und der Generali Holding über ein Angebot für ethisch interessierte Anleger. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds* ist

* Diese Unterlage ist eine Marketingmitteilung, die ausschließlich unverbindlichen Informationszwecken dient. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der hier wiedergegebenen Informationen übernimmt die BKS Bank AG keine Haftung. Insbesondere behält sich die BKS Bank AG einen Irrtum in Bezug auf Zahlenangaben ausdrücklich vor. Es handelt sich weder um ein Anbot noch eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-)Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. Das Angebot der Fondsanteile erfolgt auf Grundlage des veröffentlichten Prospekts und Kundeninformationsdokuments/vereinfachten Verkaufsprospekts der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H., die unter www.3bg.at sowie bei den Geschäftsstellen der BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, und den inländischen Zahlstellen des Fonds während üblicher Geschäftszeiten in deutscher Sprache kostenlos erhältlich sind.

für alle ethisch orientierten Aktienanleger konzipiert, die eine globale Veranlagung suchen, und verfügt über eine Übergewichtung von Öko-Kriterien in Verbindung mit klar definierten Ausschlusskriterien. Das Fondsmanagement erfolgt durch die Bank Sarasin & Cie AG, eine führende Schweizer Privatbank. Dieses stuft jedes Unternehmen in diesem speziellen Segment nach der „Sarasin Sustainability Matrix“ ein. Dadurch wird sichergestellt, dass der Fonds nur in Unternehmen investiert, die zu einer ökologischen und sozial langfristig tragfähigen Wirtschaftsentwicklung beisteuern. Zukunftsthemen wie Wasser, Erneuerbare Energien oder Gesundheit sind übergewichtet. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds* trägt das Österreichische Umweltzeichen, da bei der Auswahl von Aktien neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Per 28. Dezember 2012 waren im Fonds 67,6 Mio € investiert.

Im Rahmen der jährlichen Strategieklausur diskutierte das Management künftige Marktchancen und -risiken und definierte neben dem Gestaltungsfeld „Umwelt“ das Gestaltungsfeld „Markt“ als Schwerpunktbereich für den Ausbau des CSR-Gedankens für die kommenden Jahre. Im Gestaltungsfeld Markt soll das Spektrum der nachhaltigen Produkte verbreitert, die Kompetenz unserer Kundenbetreuer zu CSR gesteigert und eine bessere Einbindung des Nachhaltigkeitsgedankens in die Wertschöpfungskette erfolgen.

AVM: Künftig auch nachhaltig investieren

Noch im Jahr 2012 wurde mit den Vorbereitungen zur Ausweitung der nachhaltigen Produktpalette begonnen. Dazu zählen für Retailkunden ein Öko-Kredit sowie eine neue Veranlagungsmöglichkeit. Die Entwicklung im Bereich der Vermögensveranlagung ist bereits fortgeschritten. Bis zum Ende des 2. Quartals 2013 soll unseren Kunden eine neue Variante des Aktiven Vermögensmanagements (AVM)** offenstehen. Das AVM ist die aktive Vermögensverwaltung der BKS Bank AG auf Investmentfonds-Basis, bei der zwischen dem Kunden und der BKS Bank ein Vermögensverwaltungsvertrag abgeschlossen wird. Auch für AVM nachhaltig wird das Österreichische Umweltzeichen angestrebt.

Firmenkunden: Förderung und Partnerschaft

Im Firmenkundengeschäft wird die BKS Bank 2013 einen Schwerpunkt auf eine bessere Information und Ausnutzung staatlicher Förderungen für nachhaltige Investitionen setzen. Unsere Firmenkundenbetreuer sollen im Jahresgespräch mit dem Unternehmer CSR aktiv ansprechen, mit dem Ziel, dass die vom Unternehmen gesetzten Nachhaltigkeitsmaßnahmen künftig in die Soft-Facts unserer Unternehmenssegmentierung einfließen. Erfreulicherweise zählen wir bereits jetzt zahlreiche Unternehmen, die nachhaltige Produkte herstellen, zu unserem Kundenkreis. Wir möchten uns mit diesen Betrieben enger vernetzen und strategische Partnerschaften vereinbaren. Heute schon finanziert die BKS Bank regelmäßig nachhaltige Projekte, wie zum Beispiel die Errichtung des ersten Windrads in Slowenien. Dies wird in Zukunft stärker forciert werden.

* Die Auszeichnung mit dem Umweltzeichen lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Investmentfonds zu.

** Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren, sowie die umfassende Risikoaufklärung – jedes Wertpapier-Produkt hat ein unterschiedliches Risikoniveau. Es handelt sich weder um ein Anbot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-)Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung.

Investment- und Beteiligungspolitik

Die Abteilung Zentrale Eigen- und Auslandsgeschäft ist verantwortlich für das Treasury der BKS Bank. Bei der Abwicklung von Geschäften für die BKS Bank wird auf hochspekulative Anlageformen bewusst verzichtet. Bei der Auswahl von Investments werden ethische und ökologische Gedanken berücksichtigt. Da die Geschäftspolitik auch besagt, dass wir uns auf unser Kerngeschäft konzentrieren, gehen wir Beteiligungen an Unternehmen mit bankfremden Unternehmenszwecken nicht ein. Daher hält die BKS Bank derzeit nur eine geringfügige Beteiligung an einem Unternehmen außerhalb der Finanzdienstleistungssphäre, und zwar an der SW Umwelttechnik Stoiser&Wolschner AG. Diese produziert und entwickelt an drei Standorten in Österreich Betonfertigteile für Wasserschutz und Infrastruktur. Die Produktpalette reicht von Mineralölabscheidern, Regenwassernutzungsanlagen, Kläranlagen und Großbecken bis hin zu Fischwanderhilfen und Elementen aus ultrahochfestem Beton.

BKS Bank: Kein Lobbying

Die BKS Bank legt großen Wert auf Transparenz und auf eine rechtskonforme Geschäftsgebarung. Wir verzichten bewusst auf den Einsatz von Lobbying durch Agenturen und beschäftigen auch selbst keine Mitarbeiter mit diesem Aufgabenfeld.

Die BKS Bank ist wie viele Banken Österreichs Mitglied des Verbands Österreichischer Banken und Bankiers. Dieser versucht die Interessen der gesamten Bankenbranche zu wahren und verhandelt u.a. den Kollektivvertrag mit Vertretern der Gewerkschaft. Über die Gesellschaft „Einlagensicherung der Banken und Bankiers GmbH“ wird die Einlagensicherung der BKS Bank abgewickelt. Weiters ist die BKS Bank Mitglied der Industriellenvereinigung, um Geschäftskontakte zu Unternehmen zu pflegen, und Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich. Weiters wird in Kärnten in der Sparte Bank und Versicherung mit Dkfm. Dr. Heimo Penker in der Wirtschaftskammer der Vorsitz gestellt.

Verantwortungsvoller Umgang mit Kundengeschenken

Bei der Auswahl unserer Werbe- und Kundengeschenke setzen wir vorrangig auf Produkte aus den Regionen der BKS Bank. Wir achten auf eine ökologische und klimaschonende Herstellung ebenso wie auf menschenwürdige Produktionsmethoden. So verschenkten wir beim Weltspartag 2012 beispielsweise Jutetaschen, ein Klimaschutzquartett und Marmeladen unseres Haubenrestaurants Oscar. Für die Kleinsten gab es Wandsticker aus Kartons. Unsere mit BKS Bank gebrandeten Polo-Shirts wurden aus 100%-biologischer Baumwolle gefertigt, die Knöpfe sind aus Kokosnuss. Unsere Lieferanten mussten schon seit längerem eine Verpflichtungserklärung abgeben, dass ihre Produkte den von der BKS Bank angewendeten Standards entsprechen. Im vierten Quartal 2012 wurde diese Verpflichtungserklärung nun zu einem Code of Conduct für Lieferanten ausgebaut.

Nachhaltiger Dialog mit Kunden

Als stark in der Region verankerte Bank mit Kontakten zu vielen Unternehmen und Privatpersonen sehen wir es als unsere Verpflichtung, als Multiplikator für den Nachhaltigkeitsgedanken zu fungieren. Daher laden wir in regelmäßigen Abständen zu Veranstaltungen mit CSR-Themen ein und unterstützen andere Veranstaltungen, die sich diesem Fokus widmen. Als Beispiel sei der TRIGOS Kärnten und TRIGOS Steiermark (vergleiche dazu Näheres auf den Seiten 59f) genannt. Die Informationsveranstaltung „Nachhaltig erfolgreich“, bei der die positiven Auswirkungen nachhaltigen Wirtschaftens und konkrete Erfolgsbeispiele von Unternehmen vorgestellt wurden, stieß auf ebenso großes Interesse wie die Vorträge von Social Entrepreneur Hans Reitz in Velden, Graz und Baden. In Kooperation mit dem Energieforum Kärnten und dem Netzwerk „Bauen und Sanieren“ wurden Privatkunden über energieeffizientes Bauen informiert. Mit einem Sponsoring der Alternativenergiesternfahrt, bei der die Teilnehmer mit Alternativenergie betriebenen Fahrzeugen die Strecke von Klagenfurt bis Grado und retour zurücklegten, wurde deutlich, wie leistungsfähig Elektroautos heute sind. Nähere Informationen über den Dialog mit unseren Stakeholdern entnehmen Sie den Seiten 23ff des Berichts.

Oekom-Rating

Im Berichtsjahr wurde die BKS Bank zum zweiten Mal von einer der führenden Agenturen im Nachhaltigkeitsrating, der oekom research AG, bewertet. Die BKS Bank erreichte auf der von A+ bis D- reichenden Ratingskala ein dem Branchenschnitt entsprechendes Rating von C-. Die Gesamtbewertung blieb gegenüber dem letzten Rating im Jahr 2010 unverändert.

Die Ratingfaktoren, die oekom auf den Bankensektor anwendet, konzentrieren sich auf die Bereiche Soziales und Umwelt. Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die einzelnen Rating-Bereiche und das Abschneiden der BKS Bank im Branchenvergleich.

Die einzelnen Rating-Ergebnisse zeigen, dass die BKS Bank, obwohl sie im internationalen Vergleich ein kleines Institut mit beschränkten Mitteln ist, in praktisch allen Bereichen über dem Branchenschnitt liegt. Hervorzuheben ist hier insbesondere das A-Rating für Corporate Governance und Business Ethics.

BEWERTUNG DER BKS BANK

	2010	2012	Branchenschnitt
Social Rating	C+	C+	C
– Staff and Suppliers	B	B+	C+
– Society and Product Responsibility	D+	D+	D
– Corporate Governance and Business Ethics	A-	A-	B
Environmental Rating	D	D	D
– Environmental Management	D+	C-	D+
– Products and Services	D-	D-	D-
– Eco-efficiency	C	C	C

Ebenso erfreulich war für uns, dass unsere Bemühungen um eine nachhaltige Unternehmensführung, die wir in den vergangenen Jahren stetig verstärkt haben, auch von oekom mit Verbesserungen in mehreren Kategorien gewürdigt wurden. Mit unserem bei der Strategieklausur 2012 definierten Nachhaltigkeitsprogramm, das sich stärker dem Umwelt- und Produkthandlungsfeld widmet, hoffen wir, unsere Einstufung in diesen Bereichen mittelfristig weiter verbessern zu können.

Gesellschaft

Vernetzung	56
Sozial engagiert	57
Regionaler Partner für Kultur und Bildung	57
BKS Bank als Initiator des TRIGOS Kärnten und des TRIGOS Steiermark	59
respACT	61
Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“	61
Code of Conduct für die Beschaffung	62
Barrierefreiheit	62

Vernetzung

Vorbildhafte Unternehmen helfen, Vertrauen in die Wirtschaft aufzubauen, den Wohlstand der Region zu sichern und die Lebensbedingungen der Menschen positiv zu beeinflussen. Die BKS Bank nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung umfassend wahr und bemüht sich, als regionaler Verstärker für den CSR-Gedanken zu wirken.

Die BKS Bank hat es sich zum Ziel gesetzt, regional als Multiplikator zu wirken und andere Unternehmen dazu zu motivieren, sich ebenfalls mit Corporate Social Responsibility auseinanderzusetzen. Dies erfolgt durch die Ausrichtung des TRIGOS Kärnten und Steiermark, durch den Beitritt zum UN Global Compact, die Mitgliedschaft bei respACT sowie die Teilnahme am Unternehmensnetzwerk „Verantwortung zeigen!“.

GESELLSCHAFTLICHE VERNETZUNG

UN Global Compact

Die BKS Bank ist im Dezember 2011 dem UN Global Compact beigetreten. Mit mehr als 6.000 teilnehmenden Unternehmen ist der UN Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. Als zentrales Element des UN Global Compact gelten die 10 Prinzipien, zu deren Einhaltung sich Unternehmen und Organisationen bei einem Beitritt bekennen. Nähere Informationen: www.unglobalcompact.at



respACT

respACT - austrian business council for sustainable development ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich und unterstützt die Mitgliedsbetriebe dabei, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen. Nähere Informationen: www.respact.at



Verantwortung zeigen!

Unternehmensgetragener Verbund engagierter Profit- und Nonprofitunternehmen im Süden Österreichs, der von Strasser & Strasser gegründet wurde. Ziel ist es, durch einen Austausch zwischen Unternehmen den CSR-Gedanken voranzutreiben. Nähere Informationen: www.verantwortung-zeigen.at



Audit „berufundfamilie“

Initiative der Bundesregierung, die Unternehmen dabei unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und von den Ergebnissen zu profitieren. Unternehmen und Organisationen, die das Audit berufundfamilie umsetzen, werden vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend mit einem Gütezeichen zertifiziert. Nähere Informationen: www.familieundberuf.at



Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Um die „Betriebliche Gesundheitsförderung“ regional stärker zu forcieren, wurde im Jahr 2000 das Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gegründet. Gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich vergibt das Netzwerk das „Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung“. Nähere Informationen: www.netzwerk-bgf.at



Sozial engagiert

Bei ihren Sponsoringaktivitäten konzentriert sich die BKS Bank auf Sozial-, Kultur-, Bildungs- und Umweltsponsorings. Unterstützt werden vorrangig Projekte aus den Regionen, in denen die BKS Bank tätig ist.

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE DER BKS BANK IN ÖSTERREICH

	2010	2011	2012
Anzahl der Sponsorings gesamt	317	305	388
– davon Kultursponsorings	49	66	69
– davon Sozialsponsorings	114	91	94
– davon Bildungssponsorings	69	63	58
– davon Sonstiges	85	85	167

So zählt die BKS Bank von Anbeginn an zu den wichtigsten Partnern von Kärntner in Not. Der Verein verfügt mittlerweile über das Spendengütesiegel und wird von der Kleinen Zeitung getragen. Da unser Institut die Abwicklungskosten trägt, kommt jeder gespendete Euro den Bedürftigen zugute. Im Berichtsjahr haben wir verschiedenste Projekte sozialer Einrichtungen, wie der Caritas oder der Diakonie, beziehungsweise von Serviceclubs wie Lions oder Rotary unterstützt. Bei der Eröffnung unserer neuen Geschäftsstelle in Domžale tätigten wir eine Spende an Društvo rejníc in rejnícov, eine Vereinigung für Pflegefamilien. In Kroatien wurde das SOS-Kinderdorf Kroatien mit einer Spende anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Gründung der BKS leasing d. o. o. und des fünfjährigen Jubiläums des Erwerbs der vormaligen Kvarner Bank d. d. unterstützt.

Soziale Verantwortung bewiesen die BKS Bank und ihre Mitarbeiter nach dem Jahrhunderthochwasser Anfang November in Lavamünd. Nur wenige Tage nach der Katastrophe wurden die Mitarbeiter zu einer Spendenaktion aufgerufen. Nach zehn Tagen betrug der Saldo am Konto rund 6.960 €. Dieses Ergebnis übertraf bei weitem alle Vorstellungen und wurde vom Unternehmen verdoppelt. Generaldirektor Heimo Penker und die Betriebsratsvorsitzende Herta Pobaschnig übergaben stellvertretend für alle Mitarbeiter 14.500 € an eine betroffene Familie.

Regionaler Partner für Kultur und Bildung

Die Tage der deutschsprachigen Literatur im ORF-Zentrum in Klagenfurt zählen zu den ganz großen Literaturwettbewerben im deutschsprachigen Raum. Der begehrte Publikumspreis, der als einziger nicht von der Jury vergeben wird und daher einen ganz besonderen Stellenwert hat, wurde in diesem Jahr erstmalig von der BKS Bank gesponsert und nennt sich seitdem „BKS Bank Publikumspreis“. Der BKS Bank Publikumspreis ist eine monetäre Förderung für den Preisträger in der Höhe von 7.000 €, welcher zur Gänze dem Literaten zugute kommt. In diesem Jahr konnte Cornelia Travnicek, die jüngste Teilnehmerin am Wettbewerb, den Preis entgegennehmen.

Mit einem Sponsorbeitrag unterstützt die BKS Bank seit vielen Jahren auch den Carinthischen Sommer. Weiters wurden im Berichtsjahr das Kulturzentrum Burgenland, die Mozartgemeinde in Klagenfurt, der Brahms-Wettbewerb in Pörtschach, aber auch viele Einzelprojekte von Künstlern jeglicher Art unterstützt. Die BKS Bank engagiert sich auch immer wieder für die Erhaltung wertvollen, regionalen Kulturguts.



Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer gratuliert Seppi Müller, Geschäftsführer Himmelberger Zeugwerke Leonhard Müller & Söhne GmbH, zum Gewinn des TRIGOS Kärnten in der Kategorie Arbeitsplatz

2012 wurde das Heimatmuseum Maria Saal mit dem Ankauf von Sponsoring-Bausteinen unterstützt. Der Verschönerungsverein Friesach erhielt eine Zuwendung für den Erhalt der mittelalterlichen Stadtmauer. Das Landesmuseum Kärnten wurde im Berichtsjahr mit einer Schaltung im Jahrbuch gefördert.

Ein wichtiges Anliegen der BKS Bank ist es, bildnerisch tätige Künstler, die in unterschiedlichsten Techniken arbeiten und verschiedene Stilrichtungen abdecken, mit dem Ankauf ihrer Werke zu fördern. Die Sammlung umfasst zurzeit 308 Werke vorwiegend heimischer (akademischer) Künstler mit Aquarellen, Grafiken, Drucken, Radierungen, Fotografien und Skulpturen. Die österreichische zeitgenössische Kunst steht dabei im Mittelpunkt.

Bei Ausstellungen in den Filialen präsentieren wir regelmäßig Künstler, wobei die Vernissagen zum Teil professionell kuratiert und mit Werken aus der BKS Bank-Sammlung kombiniert werden. Beispielhaft genannt sei die Vernissage bei der Eröffnung unserer Geschäftsstelle in der Wiedner Hauptstraße in Wien. René Fadinger präsentierte seine Installation „A Point of View“. Dabei hat sich Fadinger eines Zyklus an Radierungen angenommen, in dem Herbert Boeckl – einer der bekanntesten österreichischen Künstler mit Kärntner Wurzeln – 1933 die Kärntner Stadt Treibach-Althofen mit ihrem Montan- und Chemiewerk darstellte. Die Radierungen konnten ebenfalls in der BKS Bank besichtigt werden.

Beim Bildungssponsoring sind wir unter anderem Partner des AHS-Fremdsprachenwettbewerbs, des Junior-Wettbewerbs oder von anderen kleineren Schulprojekten. Erstmals förderte die BKS Bank auch die Exzellenz-Auslandsstipendien von Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer Kärnten. Am 5. September erhielten 13 junge Forscher je 10.000 € für Auslandsstudien an renommierten Universitäten. Und unser Haubenlokal Oscar setzte mit einem Slow-Food-Kochnachmittag für Schulkinder Akzente, um jungen Menschen die Bedeutung gesunder Ernährung näherzubringen.

BKS Bank als Initiator des TRIGOS Kärnten und des TRIGOS Steiermark

Der TRIGOS ist Österreichs begehrteste Auszeichnung für Corporate Social Responsibility (CSR), die 2013 zum zehnten Mal auf Bundesebene vergeben wird. Seit einigen Jahren gibt es auch den TRIGOS Regional in mehreren Bundesländern. „Verantwortung verdient einen Preis“, ist die BKS Bank überzeugt. Deshalb haben wir in Kärnten vor sechs und in der Steiermark vor fünf Jahren mit den Landesorganisationen der Industriellenvereinigung, der Wirtschaftskammer, der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN), der Caritas, des Roten Kreuzes, des SOS-Kinderdorfs, des Umweltdachverbandes sowie der Diakonie den TRIGOS Kärnten beziehungsweise den TRIGOS Steiermark initiiert. Von Anfang an haben uns respACT, business data consulting group, UBIT sowie Strasser & Strasser als Kooperationspartner unterstützt. Auch der Medienpartner Kleine Zeitung hat stets wesentlich zum Erfolg des Preises beigetragen. Der TRIGOS ist ein wichtiger Verstärker für CSR in Unternehmen, da die stark medial kommunizierten Projekte der Preisträger andere Betriebe anregen, sich ebenfalls nachhaltig zu engagieren.

2012 konnten die Unternehmen in den Kategorien „Arbeitsplatz“, „Gesellschaft“, „Markt“ und „Ökologie“ einreichen. Erstmals wurden beim TRIGOS nicht Einzelprojekte gewertet, sondern das Gesamtengagement des Unternehmens. Die Jury war in beiden Bundesländern von der Zahl der eingereichten Projekte und deren Qualität begeistert.



Foto: Rosa Turel

Advent 2012 in der Diakonie de La Tour

Dass die Unternehmen im Süden Österreichs CSR-mäßig ausgezeichnet unterwegs sind, lässt sich daran messen, dass neun von 28 für den TRIGOS Österreich nominierten Betrieben aus Kärnten oder der Steiermark kamen. Der TRIGOS Österreich in der Kategorie Arbeitsplatz wurde von der BKS Bank gesponsert und persönlich von Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer an die BMW Motoren GmbH überreicht.

respACT

BKS Bank-Vorstandsdirektorin Mag. Dr. Herta Stockbauer ist Vizepräsidentin von respACT – dem austrian business council for sustainable development, der führenden Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich. Der Verein unterstützt die Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen, und hat es sich auch zum Ziel gesetzt, den CSR-Gedanken in die einzelnen Regionen Österreichs zu bringen. Daher ist die Kärntner Gruppe in Zusammenarbeit mit Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung sowie dem Unternehmen Strasser & Strasser sehr aktiv, um diesen Regionalisierungsgedanken tatkräftig zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden in tourlichen Initiativkreissitzungen zwischen den genannten Partnern Aktivitäten geplant und organisiert. 2012 fand im Juli der „Business Lunch“ im Schloss Seefels in Pörschach statt, ein Treffen renommierter und ausgewählter Unternehmensvertreter, bei welchem KR Martin Essl von baumax zum Thema „Wertorientierte Unternehmensführung im Zeichen der Nachhaltigkeit“ ein Impulsreferat hielt. Als zweite Veranstaltung wurde unter dem Motto: „Lernen Sie von den Besten“, ein Betriebsbesuch bei der Treibacher Industrie AG, einem ehemaligen TRIGOS Gewinner, organisiert; neben der aufschlussreichen Betriebsbesichtigung erfuhren die Teilnehmer – wiederum zahlreiche Firmenvertreter aus Kärnten – von Rainer Schmidmayer, Vorstand der Treibacher Industrie AG, einiges zu verantwortungsvollem und ressourceneffizientem Wirtschaften in der Praxis.

Diese „Events“ haben sich mittlerweile in Kärnten gut etabliert und werden immer beliebter und sollen 2013 noch ausgeweitet werden. Geplant ist auch, eine Regionalisierungsinitiative für das Burgenland ins Leben zu rufen.

Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“

Die BKS Bank nimmt schon seit einigen Jahren aktiv am Unternehmensnetzwerk von „Verantwortung zeigen“ teil. Im Rahmen dessen setzen sich Mitarbeiter der BKS Bank an diversen Projekten für sozial benachteiligte Gruppen ein; so arbeiteten 26 Mitarbeiter beim Engagementtag im Frühsommer 2012 in vier Teams einen Tag lang kostenlos für Hilfsorganisationen und setzten dabei handwerkliche Projekte um. So wurde z. B. von den freiwilligen BKS-Helfern in der Diakonie de la Tour in Harbach eine Verwöhnose geschaffen, für die Lebenshilfe Kärnten eine Kräuterspirale gebaut, mit Jugend am Werk international gekocht und mit dem Naturschutzbund in der Schütt bei Villach gemäht.

Aber auch zu Weihnachten engagierten sich die Mitarbeiter: Für Kinder und Jugendliche in Kärnten, die mit Betreuern in Wohngemeinschaften der Diakonie de La Tour leben, wurden nach einem persönlichen Kennenlernen Geschenke gekauft und bei einer sehr berührenden Feier den jungen Menschen überreicht.

Mit 51 Teilnehmern war dies das erfolgreichste Projekt der Aktion „Adventskalender“ im Jahr 2012. Diesen Weg des freiwilligen Engagements wollen wir beibehalten.

Da sich soziale Kompetenz nicht wie Fachwissen erlernen lässt und die Auslotung der eigenen Grenzen und die Beschäftigung mit dem Ungewohnten persönliche und soziale Fähigkeiten und Führungsqualität in neuer Weise stärken, nehmen Führungskräfte der BKS Bank regelmäßig an der Initiative „Brückenschlag“ teil. Diese Initiative richtet sich an Führungskräfte, die für eine Woche in einer sozialen oder karitativen Einrichtung mitarbeiten und durch dieses „Erfahrungslernen zwischen den Welten“ persönlich sehr stark profitieren. Auch 2012 wechselte eine Führungskraft der BKS Bank für eine Woche in ein Pflegeheim und konnte dort wertvolle Erfahrungen gewinnen.

Die BKS Bank ist auch sehr stolz darauf, dass viele ihrer Mitarbeiter ein hohes Maß an sozialem Engagement in diversen Vereinen, wie etwa bei der Freiwilligen Feuerwehr, in Sportvereinen, beim Roten Kreuz oder bei der Bergrettung zeigen und unterstützt dieses Engagement entsprechend.

Code of Conduct für die Beschaffung

Als Mitglied des UN Global Compact ist die BKS Bank ein Unternehmen, das danach strebt, auch beim Umgang mit ihren Lieferanten und Geschäftspartnern die 10 universell anerkannten Prinzipien des UN Global Compact einzuhalten. Daher wurde im Dezember 2012 ein eigener Verhaltenskodex der BKS Bank für Lieferanten entwickelt, der die Lieferanten und Geschäftspartner der BKS Bank verpflichtet, alle gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, die Menschenrechte zu achten, die Mitarbeiter fair zu entlohnen und Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen, auf Kinder- und Schwarzarbeit zu verzichten sowie Umweltschutz und Antikorruption einzuhalten. Lieferanten der BKS Bank erklären bei Vertragsabschluss verbindlich, diesen Kodex einzuhalten.

Barrierefreiheit

Bei Bauvorhaben wie Filial-, Um- und Neubauten beachten wir die rechtlich vorgeschriebenen Kriterien der Barrierefreiheit, wie sie im Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes, den Bauordnungen und ÖNormen festgelegt sind, und arbeiteten im Berichtsjahr noch enger mit den diversen Behindertenverbänden zusammen und nahmen deren Anregungen auf, um uns weiter zu verbessern. Hier haben wir es uns zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit einem Planer Standards für unsere Gebäude zu entwickeln, die dann schrittweise umgesetzt werden sollen. Bei der baulichen Adaptierung unserer neuen Räumlichkeiten für die Direktion Wien in der Renngasse wurde auf Barrierefreiheit höchstes Augenmerk gelegt.

Auch bei der Umgestaltung der Homepage der BKS Bank wurde der Schwerpunkt auf einen barrierefreien Zugang, sprich die Benützbarkeit für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen, gelegt; daher haben wir auch die Homepage in Kooperation mit dem Tiroler Blindenverband entwickelt und von diesem evaluieren lassen. In diesem Bereich arbeiten wir daran, uns ständig zu verbessern.

Umwelt

Klimaschutzstrategie	65
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	65
Papierverbrauch	66
Dienstreisen	67
Abfallvermeidung	67
Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern	68
Projekt „Auwald“	69



Foto: Rosa Turel

Unsere Mitarbeiter bei ihrem Mäh-Einsatz beim Engagementtag in der Schütt bei Villach

Klimaschutzstrategie

Die Möglichkeiten, umweltschonende Maßnahmen zu setzen, sind für ein Kreditunternehmen naturgemäß geringer als für einen Produktionsbetrieb, nichtsdestotrotz bekennt sich die BKS Bank als Dienstleistungsunternehmen zu Klimaschutz, Energieeffizienz, Reduktion von Treibhausgasen und nimmt ihre unternehmerische Verantwortung hinsichtlich ihrer Investments und Finanzierungstätigkeiten wahr. Möglichst schonend mit natürlichen Ressourcen umzugehen, ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Dabei legen wir Augenmerk darauf, unsere Aktivitäten ins Kerngeschäft zu implementieren.

Die BKS Bank verfügt seit Ende 2012 über eine eigene Klimaschutzstrategie, die sich bewusst auf einige wesentlich erscheinende Bereiche konzentriert. Basis stellt für uns eine umfassende Bewusstseinsbildung bei unseren Mitarbeitern dar, um diese zu motivieren, sowohl im privaten als auch im dienstlichen Bereich ihr Verhalten in Richtung Ressourcenschonung und Energieeffizienz zu ändern; Verhaltensanreize sollen diesen positiven Effekt noch verstärken. Die Klimaschutzstrategie ist auch auf unserer Homepage abrufbar.

Als Ziel haben wir uns vorgenommen, unseren ökologischen Fußabdruck zu eruieren und diesen in realistischem Ausmaß zu reduzieren. Dazu werden uns die folgenden Aktionsfelder verhelfen:

- Steigerung der Energieeffizienz und Verringerung des Energieverbrauches in der Zentrale und an den Standorten
- Reduktion der gefahrenen Kilometer durch die stärkere Nutzung von Videokonferenzen anstelle von Dienstreisen
- Richtige Abfalltrennung und Verwendung von schonenden Reinigungsmitteln
- Einsparung von Papier
- Schaffung von Ökofilialen
- Analyse der Machbarkeit thermischer Sanierungen
- Analyse des Umweltverhaltens unserer Lieferanten, sodass der CO₂-Ausstoß entlang der gesamten Wertschöpfungskette Berücksichtigung erfahren wird
- Errichtung einer Photovoltaikanlage in der Zentrale und Untersuchung der Frage, ob eine E-Tankstelle mit der Abgabe von Gratisstrom an die Mitarbeiter zur Förderung des Umstiegs auf E-Mobility im Pendlerverkehr sinnvoll ist

Als weiteres strategisches Ziel haben wir uns aber auch vorgenommen, unsere Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit und Klimaschutz im Förderbereich verstärkt zu beraten sowie unsere Firmen- und Privatkunden auf unsere neuen nachhaltigen und klimarelevanten Produkte anzusprechen.

Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte

Obwohl immer mehr Menschen Bankgeschäfte online abwickeln, bleibt die Bank-Geschäftsstelle nach wie vor das wichtigste Bindeglied zum Kunden. Daher investiert unser Institut in eine angemessene Ausstattung der Filialen. In Umbau- oder Neubaupläne fließen die Anforderungen der Barrierefreiheit mit ein, weiters nutzen wir Sanierungen zur Steigerung der Energieeffizienz oder zum Einbau nachhaltiger Heizanlagen.

Die für die Bauprojekte zuständige Gruppe Bau, die der Abteilung Betrieb zugeordnet ist, setzte 2012 wieder mehrere große Projekte um. So wurde in der Zentrale der zweite Teil des dritten Stocks umgebaut und auf den neuesten Stand gebracht. Eine Wärmedämmung des Flachdaches und eine in die obere Geschosdecke eingebaute Deckenkühlung wurden eingebaut und ermöglichen so rund ums Jahr angenehme Bürottemperaturen bei sehr sparsamem Ressourcenverbrauch.

Beim Umbau der Filiale in Oberpullendorf konnte für die Durchführung der thermischen Sanierung eine Umweltförderung des Lebensministeriums in Höhe von 44.000 € in Anspruch genommen werden. Dafür erhielt die BKS Bank ein Zertifikat, welches die Entlastung unseres Klimas um jährlich 12,61 Tonnen CO₂ bestätigt. Im Zuge der Umbauarbeiten der Filiale Bad St. Leonhard erfolgte eine Umstellung der Elektroheizung auf eine Wärmepumpenheizung. Bei der Übersiedlung der Direktion Wien und der angeschlossenen Filiale vom Lugeck in die Renngasse wurde bei den Portalen die bestehende Einfachverglasung durch eine Thermoverglasung ersetzt, die Kühlungsanlage erneuert und durch den Bau einer Rampe auch den Kriterien der Barrierefreiheit Rechnung getragen. Das Energiecontrolling wird zeigen, in welcher Höhe durch diese Maßnahmen der Energieverbrauch und damit auch die Energiekosten sinken werden.

Die wesentlichen Bauprojekte für das Jahr 2013 sind Umbauten in den Direktionen Villach und Burgenland sowie die Eröffnung einer Filiale in der Wiener Billrothstraße im März. Dabei werden wir verstärkt ein Augenmerk auf Energieeffizienz und Barrierefreiheit legen.

Neue Wege beschreitet die Gruppe Bau mit der Installation einer Photovoltaikanlage am Dach der Zentrale, mit der die BKS Bank einen Teil ihres Strombedarfs abdecken kann. Hier nehmen wir uns vor, Möglichkeiten der Errichtung einer Stromtankstelle, sowie der Förderung unserer Mitarbeiter durch Gratisstrom für ihre E-Fahrzeuge auszuloten.

Papierverbrauch

Ein großes Anliegen ist es uns, unseren Papierverbrauch zu senken und ökologisch hochwertiges Papier zu verwenden. Daher haben wir Mitte des Jahres 2012 auf FSC-Papier umgestellt und versuchen, mit einem sukzessiven Ausbau der elektronischen Archivierung und dem doppelseitigen Druck von Schriftstücken den Papierverbrauch in den Direktionen, Filialen und Abteilungen zu senken.

Ferner ist es gelungen, einzelne Abläufe so zu gestalten, dass sie größtenteils elektronisch abgewickelt werden können. Neben einer Verbesserung der Durchlaufzeiten bringt dies Einsparungen beim Papierverbrauch. Beispielhaft genannt sei hier der Elektronische Kreditantrag, der für Retailkunden bereits umgesetzt wurde und 2013 auch für Firmenkunden fertiggestellt werden wird.

Die Vorbereitungen für das Online-Portal zur digitalen Kundenkommunikation sind ebenfalls gut gededien. In diesem Portal kann dann jeder Kunde personalisierte, individuelle Informationen abfragen, sowie Verträge, Angebote etc. per E-Box abrufen, was den Papierbedarf weiter reduzieren wird. Selbstverständlich unterliegt das Portal modernsten Sicherheits- und Verschlüsselungsstandards.

Trotz der Möglichkeit der elektronischen Aktenführung bleibt der Papierverbrauch problematisch. Hier wollen wir jedoch durch bewusstseinsbildende Maßnahmen im Jahr 2013 weiter gegensteuern.

Dienstreisen

Die regionale Streuung der Direktionen sowie die voranschreitende Internationalisierung bringen verstärkt Reisetätigkeiten mit sich. Da wir uns bewusst sind, dass damit – neben Kosten – auch negative Auswirkungen auf die Umwelt verbunden sind –, forcieren wir das bereits 2010 installierte Video-Konferenz-System. Im abgelaufenen Jahr fanden daher bereits 152 Videokonferenzen der zentralen Abteilungen und 108 an den dezentralen Standorten statt. Damit konnte eine Ersparnis von 86.800 Kilometern und 5.772 Litern Treibstoff erzielt werden. Hier wollen wir uns im Jahr 2013 noch verbessern. Weiters achtet das Fuhrparkmanagement bei der Anschaffung neuer Dienstautos auf eine ausgewogene Ökobilanz. Hervorzuheben ist, dass Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer ein Hybridauto nutzt.

DIENSTREISEN IN DER BKS BANK ÖSTERREICH

	2011	2012
Fahrzeuge		
Gesamt	55	53
– davon Emissionsklasse 0	-	-
– davon Emissionsklasse 1	-	-
– davon Emissionsklasse 2	-	-
– davon Emissionsklasse 3	4	4
– davon Emissionsklasse 4	27	21
– davon Emissionsklasse 5	24	28
Dienstreisen gesamt		
Zurückgelegte km mit Dienstautos in TSD	1.783	1.798
Zurückgelegte km mit der Bahn in TSD	61	65
Anzahl der Flugreisen	42	12
Dienstreisen je Mitarbeiter im Schnitt¹⁾		
Zurückgelegte km mit Dienstautos	1.997	2.011
Zurückgelegte km mit der Bahn	68	73
Treibstoffverbrauch		
Gesamtverbrauch in l	119.600	121.000
Durchschnittsverbrauch je 100 km in l ²⁾	6,71	6,65

¹⁾ Bezogen auf die absolute Anzahl der Mitarbeiter der BKS Bank in Österreich

²⁾ Der Durchschnittsverbrauch wurde anhand des Durchschnittsdieselpreises für 2012 ermittelt. Preisquelle: www.oeamtc.at

Abfallvermeidung

Die BKS Bank verfügt über ein Mülltrennsystem, welches sowohl am Arbeitsplatz jedes Mitarbeiters als auch generell für das gesamte Institut gilt. Für die Mülltrennung am Arbeitsplatz stehen Ökoboxen, Altpapierboxen sowie Restmüllbehälter und Sicherheitsabfallbehälter zur Verfügung. In den Serviceräumen bzw. Sanitärbereichen werden zusätzlich Behältnisse für die Trennung von PET-Leichtflaschen, Getränkeblechdosen, Buntglas, Bioabfall bereit gestellt.

Da es in den einzelnen Arbeitsbereichen zahlreiche Kaffeemaschinen mit Kapselbefüllung gibt und hier täglich eine große Abfallmenge entsteht, sind wir mit dem Kapselhersteller eine Kooperation eingegangen; die Kapseln werden gesammelt, abgeholt und recycelt.

UMWELTRELEVANTE KENNZAHLEN DER BKS BANK IN ÖSTERREICH

	2011	2012
Papier		
Papierverbrauch in t	39	37,7
Papierverbrauch je Mitarbeiter in kg ¹⁾	43,7	42,1
Verbrauch wichtiger Ressourcen²⁾		
Erdöl in kWh	362.332	289.617
Ergas in kWh	402.005	312.736
Fernwärme in kWh	2.402.693	2.430.781
Strom in kWh	3.145.585	3.152.803
Wasser ³⁾ in m ³	3.671	3.674
Zahl der Heizsysteme der Standorte⁴⁾		
Ölheizung	9	9
Gasheizung	10	10
Stromheizung	4	2
Luft-Wärme-Pumpe bzw. Erdwärme	3	4
Fernwärme	26	27

¹⁾ Bezogen auf die absolute Anzahl der Mitarbeiter der BKS Bank in Österreich

²⁾ Es werden bei diesen Zahlenangaben nur jene Werte herangezogen, die von der BKS Bank verursacht werden, Verbräuche von Mietern sind also nicht einbezogen.

³⁾ Der Wasserverbrauch bezieht sich ausschließlich auf die Zentrale, da hier Werte anderer Objekte nicht vorliegen.

⁴⁾ Zum Teil gibt es an Standorten verschiedene Heizsysteme in einem Gebäude, daher gibt es eine Differenz zu der Zahl der Standorte der BKS Bank.

Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern

Begleitend zu den hier erwähnten konkreten Maßnahmen werden wir 2013 die Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeitern und Führungskräften vorantreiben und Vorträge zu energiebewusstem und energieeffizientem Verhalten organisieren. Bereits umgesetzt wurde das Vorhaben, in der Zentrale den noch existierenden Kaffeeautomaten auf Fair Trade Kaffee und einen sogenannten Jausomaten auf gesündere Produkte umzustellen.

Regelung der Raumtemperatur

Die Mitarbeiter können die Heizung in den Büroräumen selbst regeln. Die individuelle Regelung ist über die Heizkörper mit Thermostat möglich. Die optimale Raumtemperatur beträgt 22 Grad, die Einstellung des Reglers wird je nach Lage des Raumes und gewünschter Temperatur zwischen 2 und 4 liegen. Während der Nachtstunden erfolgt eine automatische Absenkung der Raumtemperatur.

Automatisches Ausschalten der Computer

Um nicht unnötig Energie zu verschwenden, werden die Mitarbeiter angehalten, bei Dienstschluss oder vor längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz alle elektrischen Geräte des Arbeitsplatzes auszuschalten. Arbeitsplatz-PCs, die bei Dienstende nicht abgeschaltet wurden, werden um 19.00 Uhr automatisch heruntergefahren.

Projekt „Auwald“

An der Oberen Drau unterstützt die BKS Bank ein Projekt zur Umwandlung von Brachflächen (früher Maisacker) in Auwald. Nachdem hier keine Wasserkraftwerke errichtet werden sollen, kann öffentliches Gut für Rückbaumaßnahmen in Anspruch genommen werden, um in Kooperation mit dem Umweltdachverband, dem Fritz-Strobl-Schulzentrum aus Spittal an der Drau und dem Wasserbaumant Spittal an der Drau Nutzflächen in Auwald und Feuchtbiotope umzuwandeln. Damit gibt es nun die Möglichkeit, Auwaldgehölze, wie z. B. Grauerle, Silberweide, Esche, Ulme, anzupflanzen und ein Amphibiengewässer anzulegen.

Die BKS Bank leistet mit dieser Projektunterstützung einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung des ökologisch wertvollen Auwaldes und zur Umwandlung von Kultursteppe in einen artenreichen Naturraum. Geplant ist in weiterer Folge auch das ökologische Verständnis von Schülern zu schärfen und sie aktiv in das Projekt einzubeziehen.

Ergänzende Angaben

Der UN Global Compact in der BKS Bank _____	72
CSR- Programm 2012 _____	74
Leistungsindikatoren _____	78
Zum Bericht/Impressum _____	79

Der UN Global Compact in der BKS Bank

MENSCHENRECHTE		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
Prinzip 1	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	35
„Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten.“	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	43
	Diversity	37f
	Frauenqualifizierungsprogramm	39f
	Betriebliche Gesundheitsförderung	40f
Prinzip 2	Code of Conduct	21
„Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.“	Verhaltenskodex für die Beschaffung	62
	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	35
	Barrierefreiheit	62
	Diversity	37f
ARBEITSSTANDARDS		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
Prinzip 3	Betriebsrat in Österreich und Kroatien	35
„Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen wahren.“	Kollektivverträge in Österreich, Slowenien und der Slowakei	35
	Betriebsvereinbarung	35
	Vergütungssystem	35f
Prinzip 4	Verhaltenskodex für die Beschaffung	62
„Unternehmen sollen ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.“		
Prinzip 5	Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	35
„Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.“	Verantwortungsvolle Beschaffung	62
Prinzip 6 „Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.“	Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung	35
	Code of Conduct	21
	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	35
	Diversity	37f
	Frauenqualifizierungsprogramm	39f
	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	43
	Betriebliche Altersvorsorge	36
	Barrierefreiheit	62
Lebenslanges Lernen	44f	

UMWELTSCHUTZ		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
Prinzip 7	Klimaschutzstrategie	65
„Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.“	Energieeffizienz bei Baumaßnahmen	65f
	FSC-Papier, Papierverbrauch	66
	Videokonferenzen statt Dienstreisen	67
	Projekt „Auwald“	69
Prinzip 8	Fuhrparkmanagement	67
„Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.“	Energieeffizienz bei Baumaßnahmen	65
	Videokonferenzen statt Dienstreisen	67
	Abfallvermeidung	67f
	Senkung des Papierverbrauches	66
	Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern	68
	Regelung der Raumtemperatur und automatisches PC-Abschalten	68
Prinzip 9	Fuhrparkmanagement	67
„Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.“	Energieeffizienz bei Baumaßnahmen	65
	Bewusstseinsbildende Maßnahmen	68
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
Prinzip 10	Corporate Governance Kodex	28
„Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“	Compliance- Charta	27f
	Code of Conduct	21
	Antikorruptionshandbuch	27f

CSR-Programm 2012

FÜHREN UND GESTALTEN			
Handlungsfeld	Maßnahme	Zieltermin	Status
Stakeholderdialog mit den Führungskräften und Mitarbeitern	Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für Direktionen und zentrale Abteilungen	2013	Es wurde eine Workshopreihe in den Direktionen und zentralen Abteilungen beschlossen, bei denen mit einem Vortrag Bewusstsein für CSR geschaffen und im Anschluss daran gemeinsam mit den CSR-Verantwortlichen der BKS Bank Ziele definiert werden. ●
	Sensibilisierung der Mitarbeiter für CSR	Ab 2013 fortlaufend	2013 werden erstmals alle neuen Mitarbeiter beim Infotag über CSR informiert. Ausbildungsmaßnahmen für Kundenbetreuer befinden sich in der Entwicklung. 2013 werden die von der BKS Bank angebotenen Seminare nach Aspekten der Möglichkeit der Integration von CSR untersucht und adaptiert. ●
	CSR bei Kundenveranstaltungen integrieren	fortlaufend	●
Ethisches Verhalten der Mitarbeiter und Führungskräfte	Überarbeitung des Code of Conduct	2012	Es wurde der seit 2009 bestehende Code of Conduct einer kompletten Neuüberarbeitung unterzogen. Die Veröffentlichung erfolgt im Februar 2013. ●
Anti-Korruptionsmaßnahmen	Sensibilisierung der Mitarbeiter v. a. auch für die neuen strafrechtlichen Tatbestände	Ab 2013 fortlaufend	Veröffentlichung des Anti-Korruptionshandbuchs. Prüfung, ob extra Mitarbeiter-Schulungen erforderlich sind. ●

MITARBEITER			
Handlungsfeld	Maßnahme	Zieltermin	Status
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Kommunikation des Bekenntnisses zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Leitbild	2012	Verankerung im neuaufgelegten Leitbild 2011 und im Code of Conduct 2012 ●
	Information der Mitarbeiter zu Sabbatical, Hospizkarenz und Bildungskarenz	2012	Berichte in der Mitarbeiterzeitung "cocktail" erschienen, Aufnahme in den Code of Conduct 2012 erfolgt. ●
	Bessere Einbindung von Mitarbeitern in Elternkarenz in das Unternehmen	2012	Informationsfluss zu Mitarbeitern in Karenz standardisiert, Mitarbeiter in Elternkarenz zu Karenzfrühstück eingeladen, Babyrucksack entwickelt, Karenzleitfaden erstellt. ●
	Karenzmanagement als Führungsaufgabe	2012	Vortrag vor Führungskräften über Bedeutung von Vereinbarkeit und Beruf erfolgt. ●
	Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern	2011	2011 wurden erstmals Unterstützungsprogramme für die Sommerferienbetreuung durchgeführt, 2012 wurde das Angebot erweitert. ●
	Förderung der Väterkarenz	2013	Information in Mitarbeiterzeitung über verschiedene Karenzmodelle veröffentlicht. Karenzleitfaden wendet sich auch an werdende Väter. ●
	Informationsplattform zu Fragen rund um „Gesundheit, Kinderbetreuung, Pflege, Finanzielle Gesundheit“	laufend	2011 im Intranet umgesetzt, Ergänzung und Wartung erfolgt laufend. ●

	Anonyme psychologische Beratung für Mitarbeiter in Krisensituationen	2013	Umsetzungsplan wurde vom Audit-Team mit der Arbeitsmedizinerin und Arbeitspsychologin erarbeitet. 2013 erfolgen die Suche externer Partner und Abschluss des Projekts.	●
	Durchführung des Reaudits „berufundfamilie“	2013		○
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Durchführung eines jährlichen Gesundheitsprogramms unter dem Motto „Durch die Bank gesund“	fortlaufend	2012 wurde das Programm „Mit Weitblick durch die Bank“ umgesetzt. 2013 widmet sich das Projekt dem Thema des gesunden Schlafes.	●
	Verlängerung der Trägerschaft des „Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung“	2012	Die BKS Bank unterzog sich 2012 dem Bewertungsprozess und darf das Gütesiegel weiter tragen.	●
Diversity Management	Ausbau des Engagements zum Thema Diversity	fortlaufend	Beitritt zum Carinthian International Club und laufende Unterstützung der dort betriebenen Projekte	●
	Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen	fortlaufend	2012 Einführung des Frauenkarriereprogramms „Frauen.Perspektiven.Zukunft“	●
	Förderung der Beschäftigung junger Menschen	fortlaufend	Ausbildung von Lehrlingen und Trainees, Praktikanten, Praxissemesterstudenten und Diplomanden	●
	Erhöhung des Anteils behinderter Mitarbeiter	fortlaufend	Maßnahmen dazu werden erst entwickelt.	○

MARKT

Handlungsfeld	Maßnahme	Zieltermin	Status	
Verantwortungsvolle Beschaffung	Einführung nachhaltiger Produkte im zentralen Einkauf der BKS Bank bei Werbematerialien, Büromaterialien etc.	fortlaufend	Die Geschenks- und Werbeartikel Auswahl der BKS Bank wurde auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet, Kopier- und Briefpapier auf Papier mit dem FSC-Gütesiegel umgestellt.	●
	Schaffung strengerer Auflagen für Lieferanten und für bei Bauprojekten der BKS Bank beschäftigten Unternehmen	2012	Erarbeitung eines Code of Conduct für Lieferanten	●
Kundenansprache	Barrierefreier Online-Auftritt	2015	Relaunch der BKS Bank-Homepages in barrierefreier Form ist erfolgt. Beim Online Banking wurden die neuen Anforderungen definiert und mit der Programmierung begonnen.	●
	Information von Kunden bei Veranstaltungen über Nachhaltigkeitsthemen	fortlaufend	Die BKS Bank ist Träger des TRIGOS Kärnten und Steiermark und fungiert damit als Multiplikator für die Steigerung der Bekanntheit von CSR bei Unternehmen. 2012 standen die größten Firmenkundenveranstaltungen in Velden, Graz und Baden im Zeichen von Social Entrepreneurship, in der Zentrale informierten Experten über verschiedene Aspekte von CSR und es wurden Retailkunden über nachhaltiges Bauen informiert.	●

Stärkere Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft	Entwicklung nachhaltiger Produkte	2013	Mit den Vorbereitungen zur Entwicklung eines Ökokredits und eines nachhaltigen Veranlagungsproduktes wurde begonnen.	●
	Aufnahme von CSR in das Jahresgespräch bei Retail- und Firmenkunden	2013	Mit der Umsetzung wird 2013 begonnen.	○
	Verstärkung der Förderberatung von Firmenkunden im Handlungsfeld CSR	2013	Hier sind noch konkrete Maßnahmen auszu- arbeiten.	○
	Aufbau strategischer Partnerschaften mit Unternehmen, die nachhaltige Produkte produzieren	2013	Bewusstseins-schaffung der Bedeutung solcher Partnerschaften ist Ende 2012 bei den Führungskräften erfolgt.	●
	Stärkere Unterstützung von Retailkunden, die durch Überschuldung in Krisensituationen geraten sind	2013	Ziel ist es, eine engere Kooperation mit Schuldnerberatungsstellen zu schaffen.	○

GESELLSCHAFT

Handlungsfeld	Maßnahme	Zieltermin	Status	
BKS Bank als Multiplikator für CSR für die Wirtschaft	Mitgliedschaft und aktive Teilnahme am Dialog von und mit CSR-Netzwerken	fort- laufend	Die BKS Bank ist Mitglied beim UN Global Compact, bei respACT und der Initiative „Verantwortung zeigen!“. Dabei wurden und werden die Regionalisierung von respACT vorangetrieben und Projekte mit sozialen Organisationen unterstützt.	●
Unterstützung sozialer Projekte	Aufbau langfristiger Partnerschaften mit karitativen Organisationen der Region	fort- laufend	Die BKS Bank zählt zu den wichtigsten Partnern von Kärntner in Not und unterstützt andere soziale Organisationen regelmäßig.	●
Förderung des kulturellen Angebots in der Region	Sponsoring von für die Region bedeutenden Kulturveranstaltungen	fort- laufend	Die BKS Bank fördert seit langem viele Kulturprojekte, darunter den Carinthischen Sommer, den Brahmswettbewerb etc., 2012 sponserten wir erstmals die Tage der deutschsprachigen Literatur.	●
Förderung der bildenden Kunst	Die BKS Bank fördert junge, akademische Künstler durch den Ankauf ihrer Werke und veranstaltet regelmäßig Vernissagen.	fort- laufend	Die BKS Bank verfügt über eine umfassende Sammlung der Werke zeitgenössischer österreichischer Künstler und lud 2012 mehrfach zu Vernissagen. Für die neue BKS Bank-Direktion Wien wurde eine Medieninstallation in Auftrag gegeben.	●
Förderung von Bildung in der Region	Sponsoring diverser Bildungseinrichtungen und Veranstaltungen	fort- laufend	Die BKS Bank unterstützt seit Jahren den AHS-Fremdsprachenwettbewerb, den Junior-Wettbewerb, verschiedene Projekte universitärer Einrichtungen. 2012 wurde erstmals das Exzellenzstipendium der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Kärnten gefördert.	●

Förderung des Freiwilligenengagements der Mitarbeiter	Die BKS Bank unterstützt ihre Mitarbeiter beim Corporate Volunteering sowie bei ihren Aktivitäten für diverse Vereine und Einrichtungen, die dem Allgemeinwohl dienen.	fortlaufend	Teilnahme an mehreren von „Verantwortung zeigen!“ organisierten Corporate Volunteering-Projekten (Engagementtag, Adventkalender, Brückenschlag).	●
Barrierefreiheit bei Bauprojekten	Die BKS möchte ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Verwirklichung des barrierefreien Zuganges für behinderte und beeinträchtigte Menschen nachkommen.	Beginn 2012	Es erfolgte eine Kontaktaufnahme mit Vertretern von Behindertenverbänden und eine erste Abklärung notwendiger baulicher Adaptierungen in den Filialen und in der Zentrale.	⓪

UMWELT

Handlungsfeld	Maßnahme	Zieltermin	Status	
Bekanntnis des Vorstandes und der Führungskräfte zu Klimaschutz als strategisches Ziel	Klimaschutzstrategie		Die Klimaschutzstrategie wurde im Herbst 2012 beschlossen und dient als Ausgangsbasis für weitere Schritte zu Energieeffizienz und Energiesparen. Geplant ist die Erhebung des ökologischen Fußabdruckes mit externer Begleitung.	●
Nachhaltige Ausrichtung von Bauprojekten	Berücksichtigung der Aspekte Energieeffizienz und Barrierefreiheit bei Filialumbauten	Beginn 2012, fortlaufend	Bei Umbaumaßnahmen in der Zentrale im 3. Stock wurden eine Wärmedämmung des Flachdaches und eine Deckenkühlung eingebaut. Durch die thermische Sanierung der Filiale Oberpullendorf sparten wir 12,61 t CO ₂ jährlich ein. Bei Umbauarbeiten der Filiale Bad St. Leonhard wurde eine neue Heizung installiert und bei Übersiedlung der Direktion Wien in die Renngasse erfolgte der Einbau einer Thermoverglasung der Portale, eine Erneuerung der Kühlanlage, der Einbau einer Rampe. 2013 Prüfung, ob Photovoltaikanlage + E-Tankstelle (in der Zentrale) + Gratisstrom für Pendler machbar sind.	⓪
Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern zum Klimaschutz	Vortragsreihen für Mitarbeiter	Ab 2013 fortlaufend	Papierverbrauch immer noch zu hoch. Umstellung auf FSC-Papier schon erfolgt. Geplant sind Vorträge zum ökologischen Fußabdruck.	○
Reduktion von Dienstreisen	Forcierung von Videokonferenzen	fortlaufend	2012 konnte durch die verstärkte Anwendung von Videokonferenzen eine Ersparnis von 86.800 Kilometern und 5.772 Litern Treibstoff erzielt werden. Durch den Ausbau von Webinaren und Tools für Online-Meetings sollen Dienstreisen weiter reduziert werden.	⓪

- vollständig erfüllt
- ⓪ teilweise erfüllt
- nicht erfüllt

Leistungsindikatoren

FÜHREN UND GESTALTEN		
Handlungsfelder	Indikatoren 2011	Indikatoren 2012
Bilanzsumme in Mio €	6.456,0	6.654,4
Stakeholderdialoge durch Kundenveranstaltungen	-	15
Anzahl der Beschwerden in Österreich insgesamt	185	132
Quote durchgeführter B&F-Gespräche	80,2	80,6

MITARBEITER		
Handlungsfelder	Indikatoren 2011	Indikatoren 2012
Durchschnittliche Krankenstandstage	2,7	2,7
Fluktuationsrate	6,7	5,5
Anzahl der Mitarbeiter, die sich am Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung beteiligten	209	390
Prozentanteil der weiblichen Führungskräfte an der Gesamtzahl der leitenden Mitarbeiter konzernweit	27	26
Rückkehrquote nach der Elternkarenz	70	89,5
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter	5,3	5,2

MARKT		
Handlungsfelder	Indikatoren 2011	Indikatoren 2012
Investments im 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds in €	85,6 Mio	67,6 Mio
Anzahl der Werbegeschenke aus nachhaltiger Produktion in Stück	15.220	22.550
Prozentsatz der Lieferanten die dem Code of Conduct für die Beschaffung bei Neuverträgen zugestimmt haben	-	100

GESELLSCHAFT		
Handlungsfelder	Indikatoren 2011	Indikatoren 2012
Anzahl der gesponserten Projekte insgesamt	305	388
Mitarbeiterspenden Lavamünd in €	-	6.960
Anzahl der Mitarbeiter mit Freiwilligenengagement bei der Initiative Verantwortung zeigen	47	78
Anzahl der Lehrlinge	18	18
Anzahl der Trainees	14	14
Anzahl der Ferialpraktikanten	75	79

UMWELT		
Handlungsfelder	Indikatoren 2011	Indikatoren 2012
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	43,7	42,1
Erdölverbrauch in kWh	362.332	289.617
Erdgasverbrauch in kWh	402.005	312.736
Einsparung gefahrener Kilometer durch Videokonferenzen	-	86.800
CO ₂ -Einsparung bei Adaptierung Filiale Oberpullendorf in Tonnen	-	12,61