

4

Highlights 2014



Recognised for excellence
5 star - 2015

Auszeichnung

Recognised for Excellence 5*

Siehe Kapitel: Führen und Gestalten
Seite 50 f.



Foto: Rosa Turel

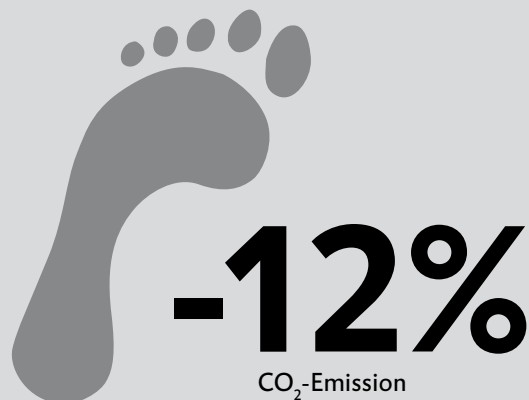
Frauenförderung

Frauenqualifizierungsprogramm: „Frauen.
Perspektiven.Zukunft“ läuft weiter erfolgreich.

Siehe Kapitel: Mitarbeiter
Seite 64 ff.

Carbon Footprint

Siehe Kapitel: Umwelt
Seite 103 ff.



Barrierefreiheit

Eröffnung der ersten barrierefreien
Filiale in Graz.

Siehe Kapitel: Gesellschaft
Seite 98 f.



Mitarbeiterbefragung

85%

Beteiligungsquote

Siehe Kapitel: Führen und Gestalten
Seite 42 f.



Special Olympics Sommer Spiele

Unterstützung der Special Olympics
Sommer Spiele als Hauptsponsor und
durch das freiwillige Engagement der
BKS Bank-Mitarbeiter.

Siehe Kapitel: Gesellschaft
Seite 92 f.

DREIJAHRESVERGLEICH

	2014	2013	2012
ERFOLGSZAHLEN in MIO Euro			
Zinsüberschuss	157,3	146,2	143,1
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-49,5	-42,7	-38,6
Provisionsüberschuss	44,7	45,4	44,4
Verwaltungsaufwand	-105,8	-100,8	-100,8
Jahresüberschuss vor Steuern	51,2	45,5	49,9
Konzernjahresüberschuss nach Steuern	46,6	40,6	43,1
BILANZZAHLEN in MIO Euro			
Bilanzsumme	6.864,5	6.743,8	6.654,4
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.828,9	4.874,2	4.794,2
Primäreinlagen	5.013,0	4.597,5	4.362,4
– hievon Spareinlagen	1.705,4	1.741,2	1.797,9
– hievon verbrieftete Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	789,1	813,9	816,6
Eigenkapital	805,7	714,2	688,3
Betreute Kundengelder	12.972,0	11.383,4	10.674,9
– hievon Depotvolumen	7.959,0	6.785,9	6.312,5
EIGENMITTEL NACH CRR (2012 und 2013 nach BWG) in MIO Euro			
Risikogewichtete Aktiva	4.846,6	4.423,3	4.457,9
Eigenmittel	580,9	707,6	709,5
– hievon Kernkapital (ab 1.1.2014 hartes Kernkapital gemäß Basel III)	543,7	662,5	630,7
Eigenmittelüberschuss vor operationalem Risiko	-	353,8	352,9
Eigenmittelüberschuss nach operationalem Risiko	-	326,8	325,8
Eigenmittelüberschuss nach Basel III	193,2	-	-
Kernkapitalquote (in %, ab 1.1.2014 Quote hartes Kernkapital gemäß Basel III)	11,2	13,9	13,1
Eigenmittelquote (in %, ab 1.1.2014 Eigenmittelquote gemäß Basel III)	12,0	16,0	15,9
UNTERNEHMENSKENNZAHLEN in %			
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	6,7	6,5	7,5
Return on Equity nach Steuern	6,1	5,8	6,5
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	52,7	54,3	54,1
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	31,5	29,2	27,0
RESSOURCEN			
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	915	910	930
Anzahl der Geschäftsstellen	57	56	55
DIE BKS BANK AKTIE			
Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	34.236.000	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	17,8/15,6	17,6/15,3	17,6/15,5
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	16,9/14,9	17,0/14,5	17,2/14,9
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	17,3/15,3	17,5/15,3	17,3/15,0
Marktkapitalisierung in Mio Euro jeweils zum 31.12.	619,8	569,3	562,6
Dividende pro Aktie in Euro	0,23 ¹⁾	0,25	0,25
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	13,4/11,8	14,1/12,3	13,1/11,4

¹⁾ Vorschlag an die 76. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 20. Mai 2015

Die Grundprinzipien des UN Global Compact

Die Prinzipien des UN 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 2012 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

	Die BKS Bank im Überblick	6
	Die Grundprinzipien des UN Global Compact	7
	Vorwort des Vorstandes	11
	Unternehmensprofil	19
	Unternehmensentwicklung über mehr als 90 Jahre	20
	Unsere Märkte	21
	Unsere Kunden und Produkte	24
	Ökonomische Entwicklung 2014	25
	Aktionärsstruktur und Aktienperformance	27
	Unternehmensstrategie	28
	Nachhaltigkeitsstrategie	29
	Führen und Gestalten	31
	Corporate Governance	33
	Leitbilder, Grundsätze, Werte	35
	Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog	39
	Qualitäts- und Beschwerdemanagement	50
	Mitarbeiter	57
	Leitlinien der Personalpolitik	59
	Sicherheit der Arbeitsplätze	60
	Vielfalt und gleiche Chancen	62
	Work-Life-Balance	68
	Einkommen	73
	Lebenslanges Lernen, Talente- und Nachfolge- management	75
	Markt	77
	Partner und Impulsgeber für die regionale Wirtschaft	79
	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	81
	Verantwortung gegenüber unseren Kunden	84
	Gesellschaft	87
	Sponsorings: Durch die Bank ein großes Herz	89
	Engagement in Netzwerken der Verantwortung	95
	Barrierefrei durch die Bank	98



Umwelt	101
Klimaschutzstrategie	103
Umweltdatenmanagement und Carbon Footprint	103
Energieeffizienz	106
Ressourcenschonung	107
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	111
Ergänzende Angaben	113
CSR-Programm	114
Index zur Global Reporting Initiative	122
Angaben zum Bericht	126
Impressum	127

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verzichten wir im Text auf geschlechtsspezifische Differenzierungen oder Doppelungen. Die verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen gelten daher für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Vorwort des Vorstandes

Wir tragen Verantwortung ...

**... für nachhaltige
Geschäftsstrategien**



Mag. Dr. Herta Stockbauer
Vorsitzende des Vorstandes

Informationen zum Thema
ab Seite 29

**... für die Fortbildung
unserer Mitarbeiter**



**... für den barrierefreien
Zugang zu unseren Filialen**



Mag. Wolfgang Mandl
Mitglied des Vorstandes

Informationen zum Thema ab Seite 98

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen den nunmehr dritten Nachhaltigkeitsbericht der BKS Bank zu präsentieren. Diesen haben wir erstmals nach dem neuen G4-Standard der internationalen Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Er informiert Sie ausführlich über unsere zahlreichen Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2014 und zeigt, welche Fortschritte unser Nachhaltigkeitsmanagement erzielen konnte. Als aktives Mitglied des UN Global Compact der Vereinten Nationen bekennen wir uns nicht nur zu den tragenden Prinzipien dieser Initiative, sondern versuchen diese auch in unserem Unternehmen zu leben.

Das Jahr 2014 stellte den Bankensektor wieder vor große Herausforderungen. Wir strebten danach, unsere seit jeher auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie weiter zu verwirklichen. Denn Glaubwürdigkeit können wir nur dann erzielen, wenn wir uns nicht nur zu Nachhaltigkeit bekennen, sondern diese auch tatsächlich leben. Trotz eines nach wie vor schwierigen Bankenumfeldes verfolgten wir auch im Berichtsjahr – unter permanenter Einbindung unserer Stakeholder – weiterhin konsequent den Weg, unsere unternehmerische Verantwortung im sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Bereich wahrzunehmen.

Dieses konsequente Tun zeigte auch bereits Früchte: Wir freuen uns sehr, dass wir im Zuge der Bewerbung für den Staatspreis Unternehmensqualität mit der Auszeichnung „Recognised for Excellence 5*“ prämiert wurden. Damit sind wir die erste Bank in Österreich, die für ihre Aktivitäten zur Verbesserung der Unternehmensqualität ausgezeichnet wurde. Gleichzeitig wird die BKS Bank AG in die Liste der exzellenten Unternehmen Österreichs aufgenommen.

Unsere Handlungsfelder 2014

Im Mitarbeiterbereich lag der Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf einer umfassenden Mitarbeiterbefragung. Diese brachte eine außergewöhnlich hohe Rücklaufquote von 84,9% und ergab einen hohen Gesamtzufriedenheitsgrad von 2,5 auf einer sechsstufigen Skala. Wir betrachten dieses Ergebnis als Ausdruck ehrlicher Bereitschaft des Managements, Arbeitszufriedenheit und Motivation bei den Mitarbeitern herzustellen und weiter zu verbessern.

Auch unsere Frauenqualifizierungsoffensive brachte einige der Teilnehmerinnen in Führungspositionen oder ermöglichte eine Expertenkarriere. Mit unserem Talentmanagement wollen wir die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen vorausschauend planen und unseren High-Potentials attraktive Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit bieten.

Zahlreiche Aktivitäten aus dem Audit „berufundfamilie“, wie die Einrichtung einer anonymen kostenlosen Mitarbeiterberatung, zeigen den hohen Stellenwert, den die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der BKS Bank einnimmt.

Ein weiterer Fokus war die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter in einem dynamischen Marktumfeld. Die damit erzielte Professionalität in der Beratung durch unsere Kundenbetreuer machte sich bereits bezahlt: So kürten uns im abgelaufenen Berichtsjahr die Österreichische Gesellschaft für Verbraucherstudien (ÖGVS) und das Magazin „Format“ zur „Besten Filialbank Österreichs“.

Im Berichtsjahr wurden die Maßnahmen zur stärkeren Integration von Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft fortgeführt. Nunmehr bietet die BKS Bank ihren Kunden vier nachhaltige Produkte¹⁾ an, die aus den wesentlichsten Geschäftsbereichen stammen: die Vermögensverwaltung AVM nachhaltig, das Öko-Sparbuch, der Öko-Kredit für Retailkunden und der Umweltkredit für Firmenkunden. Mittlerweile sind bereits 10% aller in unserem Aktiven Vermögensmanagement (AVM) angelegten Mittel in der nachhaltigen Variante investiert.

Auch die BKS Bank stellt sich dem internationalen Trend der digitalen Kommunikation und arbeitete 2014 intensiv an der Weiterentwicklung eines digitalen Kundenportals. Dieses wird unter dem Namen BKS Bank-Online im Jahr 2015 das bestehende BKS Online-Banking ablösen und unseren Kunden auf Basis neuester technologischer Standards eine individuelle Nutzung ermöglichen.

Die BKS Bank sieht ihre Rolle auch darin, als Multiplikatorin für Nachhaltigkeit zu wirken. So stellten wir unser gesellschaftliches Engagement als Bankinstitut mit der Ausrichtung des TRIGOS 2014 in Kärnten und mit zahlreichen Sponsorings unter Beweis. Dabei bildete die Spendenaktion für Hochwasseropfer in Bosnien-Herzegowina ein gutes Beispiel für gelebte Solidarität.

Gerne unterstützten wir das Freiwilligenengagement unserer Mitarbeiter: Ob es sich dabei um die Mitwirkung bei den Aktionstagen Nachhaltigkeit, bei den Special Olympics Sommerspielen – Herzschlag 2014 oder bei den von „Verantwortung zeigen!“ organisierten Engagementtagen und Adventkalenderprojekten handelte – immer wieder stellen begeisterte Mitarbeiter ihre Arbeitszeit und ihre Fähigkeiten in den Dienst einer guten Sache.

Sehr stolz sind wir, bei der Verwirklichung von Barrierefreiheit für behinderte und beeinträchtigte Menschen einen großen Schritt weiter vorangekommen zu sein: Mit der Musterfiliale in Graz-Wetzelsdorf setzten wir hier einen baulichen Meilenstein, der um Sensibilisierungsmaßnahmen im Umgang mit behinderten oder beeinträchtigten Kunden bei den Mitarbeitern ergänzt wird.

Auch im Handlungsfeld Umwelt gelang uns im Berichtsjahr Beachtliches: Die BKS Bank konnte ihren Carbon Footprint um 12% oder 285 t CO₂-Äquivalent reduzieren und hat somit ihr im Jahr 2013 gesetztes Einsparungsziel von minus 10% (bis 2016) bereits übertroffen. Ein weiterer positiver Schritt in Richtung Ressourceneffizienz gelang uns, indem wir 2014 durch die vermehrte Nutzung von Videokonferenzen 141.000 km Dienstreisen einsparten.

Ausblick

Wir werden auch in Zukunft unseren Weg nachhaltiger und verantwortungsbewusster Geschäftspolitik verfolgen und haben uns für 2015 wieder einiges vorgenommen. So wollen wir den CSR-Gedanken in unsere Auslandsniederlassungen weitertragen, die Basis für ein Generationenmanagement schaffen, die Etablierung unserer nachhaltigen Produkte stärken und die Beschäftigung beeinträchtigter Mitarbeiter forcieren.

All diese Erfolge und nachhaltigen Aktivitäten können wir aber nur mit motivierten und engagierten Mitarbeitern verwirklichen – daher gilt unser Dank ganz besonders all jenen, die im abgelaufenen

¹⁾ Für sämtliche in diesem Vorwort angeführten Veranlagungsprodukte gilt: Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Information dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. 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. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

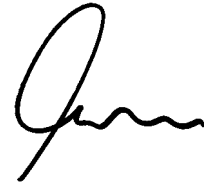
Jahr so intensiv an unseren vielen Projekten und Initiativen mitgewirkt haben. Ein Dankeschön gilt aber auch unseren Stakeholdern, deren Feedback einen wertvollen Beitrag für unser nachhaltiges Tun liefert.



Vorsitzende des Vorstandes
Mag. Dr. Herta Stockbauer



Mitglied des Vorstandes
Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA



Mitglied des Vorstandes
Mag. Wolfgang Mandl



Unternehmensentwicklung über mehr als 90 Jahre	20
Unsere Märkte	21
Unsere Kunden und Produkte	24
Ökonomische Entwicklung 2014	25
Aktionärsstruktur und Aktienperformance	27
Unternehmensstrategie	28
Nachhaltigkeitsstrategie	29

Unternehmensentwicklung über mehr als 90 Jahre

Unser Wachstum erfolgte seit jeher aus eigener Kraft. Wir expandieren nur Schritt für Schritt und mit kalkulierbarem Risiko. So gelten wir heute als verlässliche Partnerin für Privatkunden, KMU und große Unternehmen. Durch unser nachhaltiges Wachstum eröffnen wir im Gegensatz zur Branchenentwicklung in Österreich neue Filialen. Filialschließungen in großem Umfang sind hingegen nicht geplant. Mit Bedacht entwickeln wir unsere Aktivitäten auch in Slowenien, Kroatien, der Slowakischen Republik, Italien und Ungarn weiter.

Die BKS Bank: Nachhaltig gewachsen und eine verlässliche Partnerin

WICHTIGE GESCHICHTLICHE ECKDATEN

Österreich	1922: Eintritt ins Bankgeschäft 1983: Erste Filiale außerhalb Kärntens in Graz 1986: Börsegang 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 2012: Einführung des Private Banking 2013: Fusion der österreichischen Leasinggesellschaften, Gründung der BKS Service GmbH 2014: Kapitalerhöhung und 700 neue Aktionäre, 49. Filiale in Wien-Hietzing
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 2012: Errichtung der fünften Filiale in Domžale 2014: Übernahme des Wertpapiergeschäftes der Factor banka d.d.
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.) 2008: Umbenennung der Kvarner Banka d.d. in „BKS Bank d.d.“, Eröffnung einer Filiale in Zagreb 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 2013: Umwandlung der BKS-Leasing a.s. in die BKS-Leasing s.r.o.
Italien	2004: Gründung Repräsentanz Padua
Ungarn	2005: Gründung Repräsentanz Sopron

Die BKS Bank wurde 1922 unter dem Namen „Kärntner Kredit- und Wechsel-Bankgesellschaft Ehrfeld & Co“ als reine Firmenkundenbank gegründet. Mitte der 1960er Jahre wurden erstmals auch Privat-

kunden betreut. Seither hat sich die BKS Bank zu einer florierenden Universalbank entwickelt, die ein attraktives Angebot für Retail-, Retailfirmen- und Firmenkunden anbietet. Im Retailkundengeschäft überzeugt die BKS Bank insbesondere bei der Vermögensverwaltung und als Partner für Wohnbaufinanzierungen und den gesamten Zahlungsverkehr. Im Firmenkundenbereich schätzen unsere Kunden kurze Entscheidungswege, eine Bankpartnerschaft auf Augenhöhe, großes Finanzierungs-Know-how und unsere Kompetenz in der Exportförderung ebenso wie das breite Angebot an Kontomodellen.

Ein sicherer Arbeitgeber, solide, seriös, verlässlich – das sind Eigenschaften, mit denen unser Haus seit langem identifiziert wird. Diese Reputation basiert unter anderem auf der von uns seit jeher auf nachhaltiges Wachstum ausgerichteten Geschäftsstrategie, die von folgenden Prinzipien geprägt ist:

- Wir streben langfristige Erfolge, keine kurzfristigen Gewinne an.
- Unser Wachstum erfolgt aus eigener Kraft, wir expandieren nur Schritt für Schritt.
- Die BKS Bank tätigt nur solche Geschäfte, die transparent sind und für die sie das erforderliche Know-how besitzt.
- Wir gehen Risiken nur dann ein, wenn wir sie aus eigener Kraft bewältigen können. Diese Risiken werden ständig evaluiert, ob sie tragbar und aus Risiko- und Ertragsgesichtspunkten 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.

Ein weiterer wesentlicher strategischer Eckpfeiler unserer Unternehmensgeschichte ist die Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe, welche die Oberbank AG und die Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV) mit uns bilden. Wechselseitige Beteiligungen sichern die Unabhängigkeit der drei Banken, gemeinsame Tochtergesellschaften, wie zum Beispiel die Drei-Banken-EDV Gesellschaft mbH und die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H., ermöglichen kostengünstige Strukturen und ein interessantes Angebot für die Kunden. Langjährige Partnerschaften mit der Bausparkasse Wüstenrot AG und der Generali Versicherung AG ergänzen das Leistungsspektrum um Bauspar- und Versicherungsprodukte.

Unsere Märkte

Als Regionalbank konzentriert sich die BKS Bank bei der Auswahl ihrer Marktgebiete auf umliegende Regionen. Unser Haus ist mit Bankfilialen und Leasinggesellschaften in Österreich, Slowenien, Kroatien und der Slowakei vertreten und verfügt über je eine Repräsentanz in Ungarn und Italien. Die Erschließung weiterer Märkte ist derzeit nicht geplant. Unser Haus hat sich seit jeher auf eine überschaubare Anzahl von Standorten vor allem in Bezirks- und Landeshauptstädten konzentriert, in denen Vorab-Analysen ein ausreichendes Kundenpotenzial ergeben haben. Dadurch hat die BKS Bank keinen Druck, Filialschließungen vorzunehmen, sondern plant – gegen den Trend – in ausgewählten Regionen, wie etwa in Wien, neue Filialen zu eröffnen. 49 der insgesamt 57 Filialen befinden sich in Kärnten, der Steiermark, dem Burgenland, in Wien oder Niederösterreich. Das bedeutendste internationale Marktgebiet ist Slowenien, wo die BKS Bank mittlerweile fünf Filialen betreibt. Slowakische Kunden betreuen wir mit unserer Stelle in Bratislava. Unsere kroatische Tochter BKS Bank d.d. verfügt über zwei Filialen.

KERNREGIONEN DER BKS BANK



- Direktionen, Hauptsitze Leasinggesellschaften, Repräsentanzen Tochterbank (Rijeka)

GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN DER BKS BANK NACH REGIONEN

Land	Bankgeschäft	Leasinggeschäft	Repräsentanz
Österreich	BKS Bank AG 6 Direktionen, 49 Filialen	BKS-Leasing GmbH	
Slowenien	5 Bankfilialen: Ljubljana (2), Maribor, Celje, Domžale	BKS-leasing d.o.o. Ljubljana	Ljubljana
Kroatien	BKS Bank d.d. Rijeka (Zentrale); Filiale Zagreb	BKS-leasing Croatia d.o.o. Zagreb	Zagreb
Slowakische Republik	1 Filiale: Bratislava	BKS-Leasing s.r.o. Bratislava, Banská Bystrica und Žilina	
Italien	Cross-Border		Padova
Ungarn	Cross-Border		Sopron

Die BKS Bank in Österreich

Das österreichische Marktgebiet der BKS Bank umfasst die Süd-Ost-Achse zwischen Kärnten und Wien. Im Stammmarkt **Kärnten** beschäftigt unser Institut 656 Mitarbeiter, die in 23 der insgesamt 57 Filialen unsere Kunden betreuen. Diese starke Präsenz spiegelt sich auch im Anteil an der Bilanzsumme wider: Rund zwei Drittel des Geschäftsvolumens werden in Kärnten erwirtschaftet.

Die **Steiermark** zählt nach wie vor zu den Wachstumsmärkten der BKS Bank. Im Frühjahr eröffneten wir eine neue Filiale in Graz. Diese Stelle im Stadtteil Wetzelsdorf setzt neue Maßstäbe bei der barrierefreien Gestaltung von Bankfilialen. Insgesamt betreibt die BKS Bank in der Grünen Mark 12 Filialen und beschäftigt 96 Mitarbeiter. Die Kundenzahl konnte im Retail- und Firmenkundensegment erfreulich ausgebaut werden.

Im **Burgenland** ist die BKS Bank mittlerweile seit über 10 Jahren fixer Bestandteil der Bankenszene. Im Berichtsjahr freuten sich die 59 Mitarbeiter in den der Direktion Burgenland angeschlossenen sieben Filialen über ein starkes Neukundengeschäft im Privat- und Firmenkundensegment.

Den stärksten Ausbau des Filialnetzes der BKS Bank gibt es derzeit in **Wien**, wo im vierten Quartal eine neue Stelle in Hietzing eröffnete. Eine weitere Filiale wird voraussichtlich Ende April 2015 in der Ungargasse im III. Bezirk Landstraße fertiggestellt. Danach sind unsere Mitarbeiter an mittlerweile acht Filialen in und nahe der Bundeshauptstadt für unsere Kunden da. Die Direktion Wien beschäftigte im Jahresdurchschnitt 41 Mitarbeiter und konnte sich als solide Alternative zu den Großbanken positionieren.

Die BKS Bank in ihren ausländischen Märkten

2004 eröffnete die BKS Bank ihre erste Filiale in Ljubljana, **Slowenien**, und feierte im Berichtsjahr nun den 10. Geburtstag. Die Strategie, zuerst nur mit dem Kreditgeschäft zu starten und das Schalter- und Wertpapiergeschäft erst zu einem späteren Zeitpunkt aufzunehmen, hat sich bestens bewährt. Insgesamt vertrauen heute über 13.000 Kunden, davon mehr als 10.000 Retailkunden, unserem Haus. Gemeinsam mit der BKS-leasing d.o.o. beschäftigen wir rund 100 Mitarbeiter in fünf Geschäftsstellen. Mittlerweile trägt Slowenien 10,9% zu den Ausleihungen des Gesamtkonzerns bei und entwickelt sich auch ergebnismäßig zufriedenstellend.

In **Kroatien** betreibt die BKS Bank das Bankgeschäft über ihre Tochtergesellschaft BKS Bank d.d. (vormals Kvarner Banka d.d.). Die BKS Bank d.d. verfügt über zwei Filialen, eine am Stammsitz in Rijeka, die zweite in der kroatischen Hauptstadt Zagreb. Auch im ersten Jahr nach dem EU-Beitritt kämpfte Kroatien mit einem rückläufigen Wirtschaftswachstum und einer hohen Arbeitslosenquote. Dennoch konnte die BKS Bank d.d. unter schwierigsten Umfeldbedingungen das Jahr 2014 respektabel abschließen. Die Bilanzsumme wurde auf 171,9 Mio EUR ausgebaut – ein Steigerung von 4,9% gegenüber 2013. Sehr zufriedenstellend verlief die Entwicklung der Einlagen. Insgesamt beschäftigte die BKS Bank d.d. 59 Mitarbeiter im Jahresschnitt und konnte 2014 eine deutliche Ergebnissteigerung vorweisen. Neben dem Bankgeschäft betreibt die BKS Bank in Kroatien über die BKS-leasing Croatia d.o.o. auch das Leasinggeschäft. Bedingt durch das flau konjunkturelle Umfeld fiel das Leasingvolumen auf 28,2 Mio € zurück. Umso erfreulicher war das mit 0,2 Mio € positive Jahresergebnis vor Steuern. Insgesamt beschäftigte die BKS-leasing Croatia d.o.o im Berichtsjahr zehn Mitarbeiter.

Sitz der bislang einzigen BKS Bank-Filiale in der **Slowakischen Republik** ist Bratislava. Diese öffnete 2011 ihre Tore und serviert seit 2012 auch Retailkunden. Der Geschäftsschwerpunkt liegt auf Produkten, die unbar abgewickelt werden können, da die Aufnahme des investitionsintensiven Schaltergeschäfts erst für einen späteren Zeitpunkt geplant ist. Die BKS Bank-Aktivitäten in der Slowakei entwickelten sich auch im Berichtsjahr zufriedenstellend. Insbesondere das Einlagenvolumen konnte deutlich von 17,1 Mio € auf 26,1 Mio € ausgebaut werden. Ziel für das Geschäftsjahr 2015 ist der weitere Ausbau des Filialnetzes. Die BKS Bank ist am slowakischen Leasingmarkt auch mit der BKS-Leasing s.r.o. tätig. Der Schwerpunkt liegt im Kfz- und Immobilienleasing.

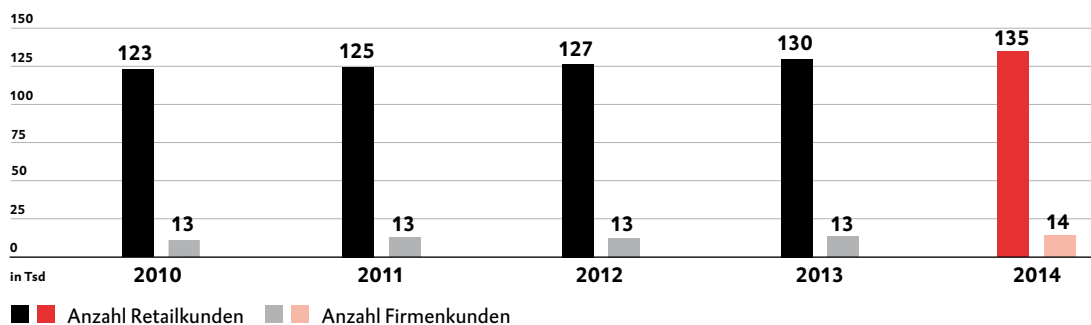
Die BKS Bank unterhält in **Italien und Ungarn** jeweils eine Repräsentanz mit dem Auftrag, unsere Firmenkunden unter anderem bei Firmengründungen im jeweiligen Land zu unterstützen, Hilfestellung bei der Suche nach Geschäftspartnern zu leisten, Kontakte zu Behörden und Anwälten beziehungsweise Wirtschaftstreuhändern zu offerieren bzw. zeitnahe Marktbeobachtungen und -informationen zu liefern. Die Repräsentanzen wickeln selbst aber kein Geschäft ab und bieten keine Bankprodukte im Leistungsspektrum an.

Unsere Kunden und Produkte

Ursprünglich wurde die BKS Bank 1922 als reine Firmenkundenbank gegründet. In den 1960ern wurde erstmals ein Angebot für Retailkunden geschaffen. Seither hat sich unser Haus als Universalbank am Markt etabliert und betreute im Berichtsjahr 135.000 Retail- und über 14.000 Firmenkunden, somit um 3,7% bzw. 6,9% mehr als im Jahr 2013. Besonders erfreuliche Kundenzuwächse konnten wir im Osten Österreichs und vor allem in Slowenien erzielen. Unsere Kunden waren 2014 in die Gruppen Firmenkunden, Retailprivatkunden und Retailfirmenkunden segmentiert. Im Segment Firmenkunden dominieren mittelständische Betriebe des Gewerbes, des Handels, der Industrie und die freien Berufe. Aber auch unsere Beratungsleistungen und Produkte für institutionelle Kunden serviert durch unser Corporate Banking haben sich am Markt gut etabliert. Selbstverständlich zählt auch das Interbankengeschäft zu unserem Leistungsspektrum, unsere guten Beziehungen zu unseren Bankpartnern haben gerade in der Krise sehr stabilisierend gewirkt. Unsere Kernkompetenzen im Firmenkundengeschäft liegen in einer ausgezeichneten Beratung bei Investitions- und Exportfinanzierungen, im Förderbereich sowie in einer breiten und modernen Leistungspalette im Zahlungsverkehr. Das 2012 gestartete Agrar Service, das sich auf die Bedürfnisse von Landwirten spezialisiert, konnte sich gut am Markt etablieren.

Die Zielgruppe der Freiberufler, welche einen Schwerpunkt im Segment der Retailfirmenkunden darstellt, wurde 2014 intensiv weiter bearbeitet. Für Ärzte und andere Vertreter von Heilberufen wurden spezielle Angebote bzw. Veranstaltungen geschaffen.

ENTWICKLUNG KUNDENZAHL



Nachhaltig ausgezeichnete Produkte

Auch in ihrem Kerngeschäft setzt die Bank auf nachhaltige Produkte. Das „AVM nachhaltig“¹⁾ wurde als erste Vermögensverwaltung in Österreich mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte²⁾ ausgezeichnet. Weiters bietet die BKS Bank Öko-Sparbücher für Privatkunden, Öko-Kredite für Retailkunden und Umweltkredite für Firmenkunden an. Details zu unseren nachhaltigen Produkten finden Sie im Kapitel „Markt“ (siehe Seite 81 ff.).

¹⁾ Für sämtliche in diesem Kapitel angeführten Veranlagungsprodukte gilt: Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Information dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. 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. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

²⁾ „Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“: Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Lebensministerium für „AVM nachhaltig“ verliehen, weil bei der Auswahl von Investmentfonds neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Investmentfonds auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Österreichischen Umweltzeichen lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Investments zu.

Mehrfach ausgezeichnete Beratung

Wir sehen die Filiale nach wie vor als wichtigen Ankerpunkt für den Kunden und setzen daher auch auf hochwertige Beratung an allen Standorten. Über digitale Angebote, wie Apps oder Online-Banking, werden vor allem Standardleistungen wie Überweisungen oder Sparangebote in Anspruch genommen. Die Auszeichnung „Beste Filialbank“, die im Rahmen einer auf die Anlageberatung fokussierten Studie der Österreichischen Gesellschaft für Verbraucherstudien und des Magazins FORMAT erreicht wurde, und der zweite Platz bei einer auf die Kompetenz bei Wohnbaufinanzierung gerichteten Studie der gleichen Unternehmen zeigten, dass unsere Kunden auch unsere Beratungsleistung schätzen. Auch beim Recommender wurde uns eine „Hervorragende Kundenorientierung“ im Bereich Regionalbanken attestiert. Der Recommender wird vom Finanz-Marketing Verband Österreich (FMVÖ) seit 2007 für Unternehmen mit hohen Weiterempfehlungswerten vergeben.

Im Jahr 2014 wurden von unseren Experten neue Kontomodelle für Privatkunden entwickelt, die seit Jahresbeginn 2015 am Markt angeboten werden. Diese neuen Kontomodelle zeichnet aus, dass sie mit einem Sicherheitspaket ausgestattet und im Hinblick auf das Nutzungsverhalten der Inhaber optimiert sind. Neu geschaffen wurde auch ein auf Internet-Nutzer ausgerichtetes New Banking-Konto. Ein Schwerpunkt im Zahlungsverkehr lag auf der SEPA-Umstellung, die von unserem Haus reibungslos abgewickelt wurde.

Die BKS App, die seit etwas mehr als einem Jahr zum Download bereitsteht, wurde insgesamt über 8.800-mal heruntergeladen und wird im Apple Store und Google Play Store sehr gut bewertet. Und unser Online-Banking, das 2015 von einem digitalen Kundenportal mit vielen neuen Funktionen abgelöst werden wird, zählt nach wie vor zu den sichersten in ganz Österreich.

Ökonomische Entwicklung 2014

Die BKS Bank hat sich auch im Jahr 2014 – in der Retrospektive einem der ereignisreichsten und arbeitsintensivsten in der jüngeren Bankgeschichte – erfolgreich behauptet. In einem anspruchsvollen Umfeld ist sie weiter gewachsen, hat ihre Primärmittel vor dem Hintergrund einer stabilen Kreditentwicklung deutlich angehoben und Marktanteile gewonnen. Die Geschäftspolitik der BKS Bank folgte einmal mehr dem Credo: angemessene Renditen für die Investoren, eine verlässliche Partnerschaft mit den Kunden, attraktive Arbeitsplätze für die Mitarbeiter.

Die insgesamt lediglich marginale Ausweitung der Konzernbilanzsumme um 120,7 Mio € oder 1,8% auf 6,86 Mrd € spiegelt aktivseitig einen Anstieg der Barreserve (+105,4% auf 215,3 Mio €) und der Forderungen an Kreditinstitute (+130,5% auf 269,5 Mio €) wider. Demgegenüber fielen die Forderungen an Kunden (-0,5% auf 5,02 Mrd €) und die finanziellen Vermögenswerte (-7,2% auf 1,41 Mrd €) unter den Vorjahresultimostand zurück.

Die Passivseite der Bilanz spiegelt einen erfreulichen Zustrom an Primäreinlagen wider, wobei es uns gelungen ist, den Gesamtstand an Spareinlagen, Sicht- und Termineinlagen, Eigenen Emissionen und Nachrangkapital im Jahresverlauf 2014 um 415,5 Mio € (oder 9,0%) auf 5,01 Mrd € auszuweiten. Der stetige unterjährige Zufluss an Kundengeldern ist für uns ein deutliches Indiz für das hohe Vertrauen, das unsere Kunden dem krisenresistenten Geschäftsmodell der BKS Bank entgegenbringen. Die Spareinlagen in unserem Haus fielen gegenüber dem Dezemberultimo 2013 lediglich um 35,7 Mio € oder 2,1% auf 1,71 Mrd € zurück.

Die im Zinsgeschäft lukrierten Erträge blieben mit 192,2 Mio € ungeachtet des historisch tiefen Zinsniveaus lediglich um 1,3% hinter der Vorjahresentwicklung zurück. Diesen standen Zinsaufwendungen von 63,4 Mio € (2013: 73,5 Mio €) gegenüber. Der Anstieg des Zinsüberschusses vor Risikovorsorge um 11,1 Mio € oder 7,6% auf 157,3 Mio € drückt daher eine solide Performance aus, die nach den Leitzinsschritten der EZB primär auf deutlich geringeren Zinsaufwendungen im Spareinlagenbereich basiert. Dass auf unseren Zielmärkten im In- und Ausland noch viele Unternehmen nicht aus dem Konjunkturschatten treten konnten, lässt sich an der Entwicklung der Risikovorsorge unseres Institutes ablesen. Mit 49,5 Mio € musste eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (+15,9%) hingenommen werden.

Der Provisionsüberschuss entwickelte sich im Jahresverlauf erwartungsgemäß zufriedenstellend. Mit 44,7 Mio € blieb die BKS Bank konzernweit in etwa auf der Vorjahreslinie von 45,4 Mio €. Die Erträge aus dem Zahlungsverkehr erhöhten sich um 5,5% auf 20,3 Mio €. Ihnen standen Aufwendungen von 1,5 Mio € gegenüber. Als wichtigste Säule des Provisionsüberschusses steuerte er somit 18,7 Mio € oder rund 42% zum Provisionsüberschuss bei. Einen kräftigen Aufwind registrierten wir bei den Erträgen aus dem Wertpapiergeschäft (+8,9%), das von der volatilen, aber insgesamt stimmigen Entwicklung der internationalen Kapitalmärkte und nicht zuletzt vom höheren Depotvolumen in Slowenien aus dem Zukauf von Wertpapierpositionen der Factor banka d.d. beflügelt wurde.

Der Verwaltungsaufwand – er beinhaltet den Personal- und Sachaufwand inklusive der Abschreibungen – wurde 2014 mit 105,8 Mio € (2013: 100,8 Mio €) trotz zusätzlicher Investitionen und höherer regulatorischer Kosten nahezu stabil gehalten, wozu unser aktives Kostenmanagement und die ausgeprägte Spargesinnung aller Entscheidungsträger und Mitarbeiter in der BKS Bank beitrugen.

Unter Berücksichtigung aller Ertrags- und Aufwandspositionen sowie der Risikovorsorge erwirtschaftete der BKS Bank Konzern 2014 einen Jahresüberschuss vor Steuern von 51,2 Mio € nach 45,5 Mio € im Vorjahr (+12,5%), wozu auch das Ergebnis aus at equity bewerteten Unternehmen – insbesondere der Oberbank und der Bank für Tirol und Vorarlberg – beitrug. Nach Berücksichtigung des Steueraufwands verbesserte sich der Jahresüberschuss um 14,8% auf 46,6 Mio €. Das ist das zweitbeste Unternehmensergebnis in der Geschichte der BKS Bank.

Der Return on Equity (ROE) vor Steuern verbesserte sich nach 6,5% im Vorjahr auf 6,7%. Die Ertrags-/Aufwandsquote blieb nach 54,3% im Vorjahr auf Benchmarkkurs und verbesserte sich auf 52,7%. Unser Institut bewegt sich mit dieser Quote, die das konsequente Kostenmanagement der vergangenen Geschäftsjahre widerspiegelt, im österreichischen Branchenvergleich weiterhin im Spitzenfeld. Der Anstieg der Risk-Earnings-Ratio von 29,2% auf 31,5% beruhte auf dem höheren Risikovorsorgebedarf.

Das Konzerneigenkapital erhöhte sich konzernweit um 91,5 Mio € oder 12,8% auf 805,7 Mio €. Das Gezeichnete Kapital stieg aufgrund der im Herbst 2014 durchgeführten Kapitalerhöhung im Verhältnis 10 : 1 um 6,6 Mio € auf ein Nominale von 72,1 Mio €, den Kapitalrücklagen wurden 45,9 Mio € zugeführt. Die Gewinnrücklagen wurden mit 32,6 Mio € dotiert.

Mit der zu Jahresbeginn 2014 erfolgten Implementierung von Basel III aufgrund der neuen EU-Vorgaben (CRD IV und CRR) bzw. im Einklang mit dem novellierten Bankwesengesetz (BWG neu) veränderte sich der Modus für die Ermittlung der Eigenmittel grundlegend. Die wesentlichste Veränderung nach Basel III erfuhren die Gliederung und Kategorisierung der bankbetrieblichen Eigenmittel, die sich nun aus dem harten Kernkapital, dem Kernkapital und den ergänzenden Eigenmitteln zusammensetzen. Die Eigenmittelquote gemäß CRR belief sich auf 12,0%, die harte Kernkapitalquote erreichte 11,2%. Unser Haus erfüllte mit den dargestellten Quoten die CRR-Anforderungen friktionsfrei.

Aktionärsstruktur und Aktienperformance

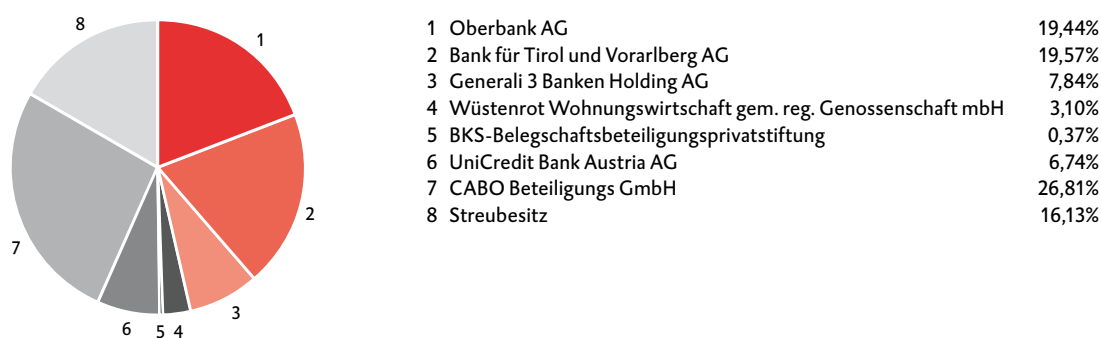
Die Stamm-Stückaktien der BKS Bank AG notieren seit 1986, die Vorzugs-Stückaktien seit 1991 an der Wiener Börse. Nähere Details etwa zur Listung oder zum „One Share – one Vote“-Prinzip können der Website www.bks.at » Investor Relations » der BKS Bank entnommen werden.

Die stabile Aktionärsstruktur der BKS Bank ermöglichte es bis dato, die langfristig positive Entwicklung des Unternehmens aktiv und ohne Fremdbestimmung zu gestalten. Zum Jahresultimo 2014 befand sich ein syndizierter Stamm-Stückaktienanteil von rund 46,8% im Besitz unserer Großaktionäre Oberbank AG, Bank für Tirol und Vorarlberg AG (BTV) sowie der Generali 3 Banken Holding AG. Die UniCredit-Gruppe verwässerte im Berichtsjahr ihre Stimmrechtsanteile durch Nichtausübung ihrer Bezugsrechte von 37,1% auf 33,6%. Weitere 3,1% sind der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen. mbH zuzurechnen; die restlichen Stamm-Stückaktien befinden sich überwiegend im Besitz privater bzw. unserem Haus nahestehender institutioneller Investoren. Wir freuen uns über mehr als 700 neue Aktionäre, die im Zuge der jüngsten Kapitalerhöhung das öffentliche Folgeangebot zum Kauf unserer Aktien nutzten und den Streubesitzanteil auf 16,13% der Stimmrechte anhoben.

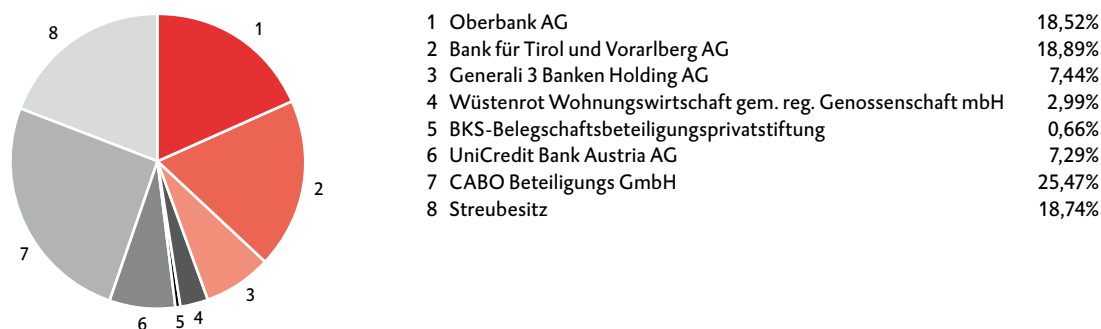
Weiterführende Informationen zur Aktionärsstruktur der BKS Bank finden sich u.a. im Geschäftsbericht der BKS Bank sowie auf der Website www.bks.at » Investor Relations » Aktionärsstruktur.

Die Tradition der BKS Bank, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern und somit einen Mehrwert für ihre Aktionäre und Stakeholder zu erwirtschaften, bewährte sich bisher. Dieses Credo manifestierte sich seit dem Börsengang des Unternehmens im Jahr 1986 in einem Anstieg der jährlich ausgeschütteten Dividenden und in einer deutlichen Ausweitung der Marktkapitalisierung von seinerzeit umgerechnet rund 92,7 Mio € auf 619,8 Mio € (Ultimo 2014). Die jahresdurchschnitt-

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH STIMMRECHTEN



AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH KAPITALANTEILEN



Die in den Grafiken rot hinterlegten Aktionäre haben eine Syndikatsvereinbarung abgeschlossen.

lich erwirtschaftete Rendite einer am 17. Juni 1986 – dem Tag der Einführung der BKS Aktien an der Wiener Börse – zum Ausgabekurs von ATS 425 erworbenen BKS Stamm-Stückaktie à Nominale ATS 100,- lag gegen Ende des Berichtsjahres 2014 bei rund 6,1%.¹⁾

Die im Auction Market Segment der Wiener Börse gelisteten Stamm- und Vorzugsaktien behaupteten sich auch im Berichtsjahr gut, konnten sich dem negativen Trend des Börseplatzes Wien aber letztlich nicht entziehen. Details zur Kursentwicklung können folgender Website entnommen werden: www.bks.at » Investor Relations » BKS Bank Aktie.

Bei der 75. ordentlichen Hauptversammlung der BKS Bank AG am 15. Mai 2014 folgten die Aktionäre der Empfehlung, aus dem zum 31. Dezember 2013 ausgewiesenen Bilanzgewinn eine Dividende von 0,25 € pro Aktie, bei 32.760.000 Stamm- und Vorzugs-Stückaktien somit insgesamt 8,19 Mio €, auszuschütten und den verbleibenden Rest unter Beachtung des § 65 Abs 5 Aktiengesetz auf neue Rechnung vorzutragen.

Unternehmensstrategie

Banken stehen weltweit vor großen strategischen Herausforderungen. Dazu zählt einerseits die Konjunktur, die vor allem in Europa nicht in die Gänge kommen will. Historisch tiefe Leitzinsen haben Negativzinsen nicht nur im Interbankengeschäft in den Fokus gerückt. Eine Besserung der Lage ist nur bedingt in Sicht. Gleichzeitig erfordert die zunehmende Digitalisierung des Bankgeschäftes Investitionen und eine Neuausrichtung der Geschäftsmodelle. In der jährlich stattfindenden Strategieklausur hat sich der Führungskreis 2014 intensiv mit einer Neuausrichtung des Vertriebes sowie den Möglichkeiten des sogenannten New Bankings beschäftigt und dazu Ziele und Maßnahmenpläne entwickelt.

Erste daraus resultierende Neuerungen, wie beispielsweise die Reduzierung der Vertriebsdirektionen im Inland von sechs auf drei Einheiten, werden bereits im ersten Quartal 2015 umgesetzt werden. Wesentliches Element der Neuausrichtung des Vertriebs ist eine klare Positionierung der Filialen entweder als reine Retailkunden- oder als KMU-Filialen mit Retailkundengeschäft. Darauf ausgerichtet sind auch die Leitungsstrukturen der neuen Vertriebsdirektionen. Große Firmenkunden werden künftig nur in Ausnahmefällen in einer klassischen Bankfiliale betreut. Auch die zentralen Strukturen werden entsprechend angepasst und die Zentrale Abteilung Firmen- und Retailkunden in eine Abteilung Firmenkunden und in eine Abteilung Retailkunden unterteilt. Ein wesentlicher Baustein der neuen Retailkundenabteilung wird die Gruppe New Banking sein, die für die Weiterentwicklung des digitalen Angebotes und die Verzahnung von stationärem und digitalem Vertrieb verantwortlich zeichnen wird. Unverändert in Kraft sind unsere strategischen Ziele zum Ausbau unserer Marktstellung in der Steiermark und in Wien, wo wir in beiden Märkten 2014 je eine neue Filiale eröffnet haben. In unserem Stammmarkt Kärnten wollen wir die Marktführerschaft weiter absichern. Im Ausland behalten wir unser organisches Wachstum bei und planen keine großen Filialexpansionen bis zum Ende der Wirtschaftskrise. Das Wachstum dort wird vor allem über eine stärkere Marktdurchdringung unserer Produkte und die Steigerung der Kundenzahl unserer bestehenden Filialen erfolgen.

In all unseren Marktgebieten gilt gleichermaßen, dass die BKS Bank sich über die Beratungsqualität von ihren Mitbewerbern differenzieren möchte. Die Auszeichnung als beste Filialbank Österreichs

¹⁾ Unter Berücksichtigung aller seither erfolgten Nominalkapitalveränderungen, Dividendenausschüttungen und Kursbewegungen (Quelle Bloomberg).

durch die ÖGVS – Gesellschaft für Verbraucherstudien mbH in Kooperation mit dem Wirtschaftsmagazin FORMAT ist eine Bestätigung dieser Strategie.

In Österreich brachte die Standardisierung von Abläufen im Marktfolgeprozess in Verbindung mit der Ausgliederung der Marktfolge für Privatkredite und des Filialservices per 1.1.2014 in eine eigene Dienstleistungsgesellschaft, die BKS Service GmbH, eine erhebliche Kostenreduktion. Und mit der im Oktober 2014 erfolgreich durchgeführten Kapitalerhöhung haben wir einen wichtigen Teil unserer Pläne für das Berichtsjahr umgesetzt.



Nachhaltigkeitsstrategie

Die BKS Bank ist ein zentraler Player für nachhaltige Entwicklung. Wir finanzieren neue Anlagen, Infrastruktur, Gebäude und Unternehmensaktivitäten. Damit gestalten wir zukünftige Wirtschaftsstrukturen mit. Über die Finanzierung regionaler Wirtschaftskreisläufe, effizienter Strukturen, erneuerbarer Energie und nachhaltiger Geschäftsmodelle prägen wir die Zukunftsfähigkeit jener Regionen, in denen wir tätig sind. Darüber hinaus schaffen wir nachhaltige Anlagemöglichkeiten für unsere Kunden. Wir können diese so gestalten, dass Wirtschaftsakteure, die ökologisch und sozial verantwortungsbewusst handeln, einen Vorteil am Kapitalmarkt erhalten. So setzen wir als Bank weitere Anreize für ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Wirtschaftssystem.

Zentral ist bei all unseren Aktivitäten, dass Chancen wahrgenommen werden, aber Risiken kalkulierbar bleiben. Als verantwortungsbewusste Bank sichern wir somit die wirtschaftliche Stabilität der Länder, in denen wir tätig sind.

Damit eröffnen sich auch wirtschaftliche Chancen für die BKS Bank. Unsere Marktposition ist die eines verlässlichen, qualitätsbewussten Partners. In der Kundenwahrnehmung ist Nachhaltigkeit Teil eines hohen Qualitätsversprechens. Es stärkt das Vertrauenskapital in unser Unternehmen als verantwortungsbewusste Bank. Nachhaltigkeit unterstreicht damit unsere Positionierung als seriöser Qualitätsführer. Darüber hinaus stärkt Nachhaltigkeit unser Employer Branding als sicherer, verlässlicher Arbeitgeber. Nachhaltigkeit soll von unseren Mitarbeitern als sinnstiftend wahrgenommen werden, indem vor Augen geführt wird, welchen Dienst die BKS Bank für die Gesellschaft verrichtet. Engagement im Bereich Energieeffizienz und Carbon Footprint unterstützt unsere Kostensenkungsinitiativen.

Wesentliche Nachhaltigkeitsziele sind:

- Etablierung nachhaltiger Finanzprodukte
- Festigung der Position als sicherer und verlässlicher Arbeitgeber
- Beibehaltung der geringen Fluktuation
- Erhöhung des Frauenanteils bei Führungskräften auf 35% bis 2020
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhung der Energieeffizienz durch Energieaudits
- Weitere Reduktion des Carbon Footprint
- Erarbeitung von Nachhaltigkeitsstandards für Neu- und Umbauten

Ende 2013 haben wir unsere Stakeholder befragt, welche Nachhaltigkeitsthemen für diese von besonders großem Interesse sind. Nahezu übereinstimmend und als besonders wichtig und daher wesentlich wurden folgende Themenbereiche genannt:

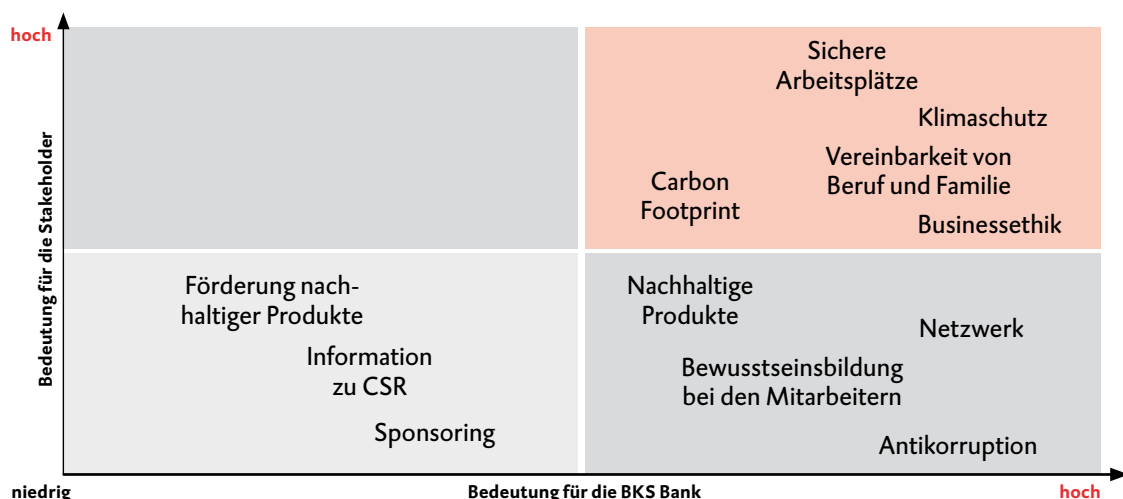
- **Sichere Arbeitsplätze:** Die BKS Bank bleibt sicherer Arbeitgeber trotz eines schwierigen Umfelds für Banken. Wesentlicher Aspekt ist der Erhalt der Mitarbeiteranzahl bei niedriger Fluktuation. Durch umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wachsen unsere Mitarbeiter mit den Anforderungen, wobei die umfangreichen neuen regulatorischen Vorschriften derzeit besonders fordernd sind.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie:** Die BKS Bank unterstützt ihre Mitarbeiter durch ein vielfältiges Angebot von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu zählen vielfältige Arbeitszeitmodelle und eine eigene Krabbelstube. Mit dem Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung schaffen wir die Basis für die notwendige Work-Life-Balance.
- **Klimaschutz und Carbon Footprint:** Die BKS Bank setzt sich mit den Themen Klimaschutz und Reduktion von CO₂-Emissionen ernsthaft auseinander. Durch Maßnahmen zur Reduktion von Dienstreisen oder des Papierverbrauchs und durch energieeffizienzsteigernde Vorhaben wurden Treibhausgasemissionen reduziert.
- **Businessethik:** Auf Basis der geltenden Rechtsvorschriften und abgeleitet aus dem Leitbild, dem Code of Conduct und zahlreichen internen Leitlinien bekennt sich die BKS Bank zur Korruptionsprävention und zur Einhaltung von Compliance-Geboten. Für unsere Produkte und Dienstleistungen erfüllen wir die gesetzlichen Kennzeichnungsvorschriften im Sinne der notwendigen Transparenz und schaffen mit gut geschulten Mitarbeitern ein Höchstmaß an Kundenzufriedenheit.

Unsere Stakeholder haben darüber hinaus folgende Themenbereiche bzw. Maßnahmen als wesentlich für die Gestaltung der Zukunft qualifiziert:

- Nachhaltige Produkte wie etwa Mikrokredite für regionale Kleinunternehmer, Angebote für Social Entrepreneurs und Projekte zur Unterstützung von Jungunternehmern
- Ressourcenschonung
- Information über CSR und die BKS Bank
- Stärkung des CSR-Bewusstseins bei Mitarbeitern durch ein eigenes Nachhaltigkeitsprogramm

Für das Jahr 2015 haben wir wieder eine umfassende Befragung unserer Stakeholder geplant, deren Ergebnisse die Grundlage für die Weiterentwicklung der CSR-Strategie sein sollen.

WESENTLICHKEITSANALYSE





Führen und Gestalten

Corporate Governance	33
Leitbilder, Grundsätze, Werte	35
Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog	39
Qualitäts- und Beschwerdemanagement	50

Schrittweise Grenzen überwinden

„Jede Art von Expansion birgt nicht nur Chancen, sondern immer auch ein Risiko. Wer sich mit seinem Unternehmen über die Grenzen seines Heimatmarktes hinauswagt, benötigt daher nicht nur Mut, sondern auch eine starke Basis und beste Vorbereitung.“



Foto: Gernot Gleiss

Boštjan Dežman seit 10 Jahren treibende Kraft in Slowenien.

Mit großer Sorgfalt haben wir daher unseren Eintritt in das Bankgeschäft in Slowenien vorbereitet. Der erste Schritt erfolgte 1998 mit der Übernahme einer Leasinggesellschaft. Die erste Bankfiliale wurde 2004 in Ljubljana eröffnet. „Die Stimmung im Land war durch den Beitritt zur EU großartig. Natürlich wurden wir aber auch skeptisch beäugt, denn so gut wie niemand kannte hier die BKS Bank und auch die Konkurrenz nahm uns nicht wirklich ernst. Das Team bestand aus nur sieben Mitarbeitern und wir sind mit einer Null-Bilanzsumme gestartet“, erinnert sich Boštjan Dežman, der seit Anbeginn für die Leitung der BKS Bank in Slowenien verantwortlich zeichnet.

Als erste EU-Filiale in Slowenien mussten auch viele organisatorische und rechtliche Hürden gemeistert werden. „Es war daher sehr klug, in den ersten Jahren nur das Kreditgeschäft anzubieten, da dadurch die Kosten überschaubar blieben und wir langsam wachsen konnten“, so Dežman. Das Konzept ging auf, heute gibt es fünf BKS Bank-Filialen in Slowenien, welche gemeinsam mit der Leasinggesellschaft rund 100 Mitarbeiter beschäftigen.

Die weltweite Finanzkrise machte aber auch vor Slowenien nicht Halt und fügte dem Land, welches sich erst im Aufbau befand und daher nach wie vor sehr instabil war, einen erheblichen Schaden zu. „Es war, als wäre ein Tsunami über unser Land gefegt und plötzlich ging es nicht mehr vorwärts, sondern nur mehr rückwärts. Wir mussten hart daran arbeiten, unseren eigenen Weg nicht aus den Augen zu verlieren und die notwendige Motivation zu erhalten. Viel Kraft haben wir in diesen Jahren von unserer Muttergesellschaft in Österreich erhalten, die uns die notwendige Stabilität und Sicherheit gab und auch keine Minute in Zweifel stellte, dass es weitergehen wird“, so Dežman.

Umso bemerkenswerter ist die Tatsache, dass die Ergebnisse der BKS Bank in Slowenien auch in den krisengebeutelten Jahren fast immer ein Plus verzeichnen konnten. Ausgiebig gefeiert wurde der 10. Geburtstag im Herbst vorigen Jahres im Kulturcenter Spanski borci in Ljubljana. „Wir werden unseren Weg unbeirrt weiter fortsetzen und mit großer Professionalität den Marktausbau in Slowenien vorantreiben“, so Dežman.

Corporate Governance

In der BKS Bank haben verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich im Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex. Der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK, siehe www.corporate-governance.at) ist ein internationalen Standards entsprechendes Regelwerk für verantwortungsvolle Unternehmensführung und -leitung.

Verantwortungsvolle und auf nachhaltige Wertschaffung ausgerichtete, transparente Unternehmensführung und -kontrolle haben in der BKS Bank traditionell einen essentiellen Stellenwert. Sie basieren auf Loyalität, Integrität und Ehrlichkeit des Vorstandes, des Aufsichtsrates, aber auch aller Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen und der Bereichsöffentlichkeit. Das Bekenntnis zu diesem Kodex und zu den aus ihm abgeleiteten Leitlinien wird täglich aufs Neue gelebt. Wesentliche Ausprägungen dieser Gesinnung sind eine enge Kooperation von Vorstand und Aufsichtsrat, ein maßvolles und die wirtschaftliche Lage des Institutes widerspiegelndes Vergütungssystem, die Vermeidung von Interessenkonflikten sowie eine zeitnahe, transparente und ausführliche Unternehmensberichterstattung. Selbstverständlich wird auf Basis eines Compliance-Management-Systems ein penibles Augenmerk auf Integrität sowie gesetz- und regelkonformes Verhalten aller Mitarbeiter und Führungskräfte gelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstandes der BKS Bank bekennen sich daher ausdrücklich und umfassend zu den im ÖCGK dargelegten Grundsätzen, Zielen und Zwecken.

Unisono mit den anderen börsennotierten österreichischen Gesellschaften gibt auch unser Institut eine jährliche Entsprechenserklärung zu den Verhaltensempfehlungen des ÖCGK ab. Die BKS Bank agiert somit nach dem „Comply-or-Explain-Prinzip“, das sie verpflichtet, Abweichungen von ÖCGK-Regeln publik zu machen, die aufgrund der individuellen Situation der BKS Bank AG, der 3 Banken Gruppe und gesetzlicher Bestimmungen für Kreditinstitute nicht eins zu eins umgesetzt werden können. Die entsprechende Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat wird auf der Internetseite www.bks.at » Investor Relations » Corporate Governance verlautbart. Durch die Angabe und Erläuterung der Abweichungen von C-Regeln verhielt sich die BKS Bank im Geschäftsjahr 2014 ÖCGK-konform.

Der Aufsichtsrat der BKS Bank hat sein Bekenntnis zum ÖCGK zuletzt in der Sitzung vom 28. März 2014 erneuert und erklärt, den Regeln des mit Juli 2012 veröffentlichten ÖCGK entsprechen zu wollen.

Die Mitglieder des Vorstandes

Dem Vorstand der BKS Bank gehörten als gemeinschaftlich verantwortliches Organ bis 28. Februar 2014 vier Personen an. Seit dem Übertritt von Dkfm. Dr. Heimo Penker in den Ruhestand besteht der Vorstand seit 1. März 2014 aus drei Mitgliedern.

Mag. Dr. Herta Stockbauer

Vorsitzende des Vorstandes, geb. 1960, Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2004, Ende der Funktionsperiode: 30. Juni 2019

Innerhalb des Vorstandes der BKS Bank fallen die Bereiche Internationales Geschäft, Firmenkundengeschäft, Rechnungswesen und Vertriebscontrolling, Human Resources, Treasury/Eigengeschäft, Immobilien und Bau, Öffentlichkeitsarbeit und Nachhaltigkeitsmanagement, Marketing, Investor Relations sowie die in- und ausländischen Tochtergesellschaften und Beteiligungen des Kreditinstituts in ihr Ressort.

Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA

Mitglied des Vorstandes, geb. 1959, Datum der Erstbestellung: 1. September 2010, Ende der Funktionsperiode: 31. August 2015

Mag. Dieter Kraßnitzer ist im Vorstand der BKS Bank zuständig für die Bereiche Risikomanagement, Risikocontrolling, Marktfolge Kredit, IT, Betriebsorganisation, Technischer Dienst im In- und Ausland sowie für die Kooperation mit der Drei-Banken-EDV Gesellschaft mbH.

Mag. Wolfgang Mandl

Mitglied des Vorstandes, geb: 1969, Datum der Erstbestellung: 1. Jänner 2013, Ende der Funktionsperiode: 31. Dezember 2015

Mag. Wolfgang Mandl ist im Vorstand der BKS Bank zuständig für die Bereiche Retailprivatkunden Inland, Retailfirmenkunden Inland, Private Banking, KAG und Depotgeschäft, Online-Vertrieb und Social Media, Vertriebspartner und Internationales Geschäft für Italien.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates

Dem Aufsichtsrat der BKS Bank gehören zehn Kapitalvertreter sowie drittelparitätisch fünf vom Betriebsrat nominierte Mitglieder an. Einzelne Sachthemen werden an fünf fachlich qualifizierte Ausschüsse delegiert, das sind der Arbeits-, Prüfungs-, Vergütungs-, Nominierungs- sowie der Risiko- und Kreditausschuss.

EHRENPRÄSIDENT

Dkfm. Dr. Hermann Bell, unabhängig, geb. 1932

KAPITALVERTRETER

Peter Gaugg, Vorsitzender, unabhängig, geb. 1960

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch, unabhängig, geb. 1970

Dr. Reinhard Iro, unabhängig, geb. 1949

Univ.-Prof. DDr. Waldemar Jud, unabhängig, geb. 1943

Dr. Dietrich Karner, unabhängig, geb. 1939

DDipl.-Ing. Dr. mont. Josef Korak, unabhängig, geb. 1948

Dkfm. Dr. Heimo Penker, unabhängig, geb. 1947

Karl Samstag, unabhängig, geb. 1944

Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Urnik, unabhängig, geb. 1967

VOM BETRIEBSRAT ENTSANDTE ARBEITNEHMERVERTRETER

Mag. Maximilian Medwed, geb. 1963

Herta Pobaschnig, geb. 1960

Manfred Suntinger, geb. 1966

Hanspeter Traar, geb. 1956

Gertrude Wolf, geb. 1960

Vergütungen an den Vorstand

Die Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder der BKS Bank orientieren sich grundsätzlich an deren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen, an deren Beitrag zum Geschäftserfolg und an angemessenen branchenüblichen Standards für Unternehmen vergleichbarer Größe. Vorgesehen ist ein ausgewoge-

nes Verhältnis von fixen, an den jeweiligen Aufgabengebieten orientierten Gehaltskomponenten und variablen Anteilen. Im Berichtsjahr fielen Fixbezüge in Höhe von 987,6 Tsd € (Vorjahr: 1.267 Tsd €) an. Die variablen Bezüge sind an die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an die wirtschaftliche Entwicklung der BKS Bank geknüpft. Eine Mindererfüllung dieser Faktoren schlägt sich in der Bemessung der aktuellen variablen Jahresvergütung nieder.

Die Erfolgsbeteiligung ist in Relation zum Gesamtbezug limitiert und berücksichtigt sowohl gemeinsame als auch persönliche Leistungen der Vorstandsmitglieder, Ergebnisse der Geschäfts- und Risikostrategie mit einem hohen Augenmerk auf die Beachtung einer nachhaltigen Risikotragfähigkeit der BKS Bank gemäß Gesamtbanksteuerung (ICAAP). Auch nichtfinanzielle Aspekte fließen in die Beurteilung ein. Die variablen Vergütungsanteile des Vorstandes haben einen Richtwert von 25% des Gesamtbezuges und sollen nicht mehr als 40% des Gesamtbezuges ausmachen.

Die Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder betragen im Berichtsjahr insgesamt 1.193,7 Tsd € (Vorjahr: 1.418 Tsd €), hiervon rund 83% fixe und rund 17% variable Komponenten. Der Vergütungsrichtlinie entsprechend wurden lediglich 60% der variablen Bezüge sowie ein Fünftel der im Vorjahr rückgestellten variablen Vergütung ausgezahlt und 40% auf fünf Jahre zurückgestellt. Eine Zuerkennung variabler Vergütungskomponenten in Form von Instrumenten erfolgte nicht.

Leitbilder, Grundsätze, Werte

Unsere Kunden vertrauen darauf, dass wir als Bank unser Verhalten klar an Leitbildern, Grundsätzen und Richtlinien orientieren. Die darin verankerten Werte werden von uns in regelmäßigen Abständen evaluiert und im Bedarfsfall entsprechend angepasst. Wir sind mit unseren Mitarbeitern in ständiger Kommunikation zum bestehenden Set an Regelungen, damit diese in Erinnerung gerufen und auch täglich gelebt werden. 2014 gab es keine Fälle von Korruption oder Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Datenschutzes.

Grundsätze der Nachhaltigkeit

Die BKS Bank bekennt sich zu marktwirtschaftlichem Denken und Handeln unter Berücksichtigung der Auswirkungen, die daraus auf die Umwelt und die Gesellschaft entstehen können. Das nachhaltige Wirtschaften einer Bank muss aber immer auch im Kerngeschäft verwurzelt sein, um die nötige Glaubwürdigkeit zu vermitteln. Dabei geht es um ein wohldurchdachtes Ausbalancieren der verschiedenen Interessenlagen, weil sowohl Erträge für die Bank als auch günstige Konditionen für den Kunden, Umweltschutzaspekte, sichere Arbeitsplätze für die Mitarbeiter und Beiträge für die Gesellschaft geleistet werden sollen.

Bei der konkreten Ausformung und Wahrnehmung unserer unternehmerischen und somit nachhaltigen Verantwortung orientieren wir uns an den fünf von respACT entwickelten Handlungsfeldern für zukunftsfähiges Wirtschaften: „Führen und Gestalten“, „Mitarbeiter“, „Markt“, „Gesellschaft“ und „Umwelt“, für welche wir einen Wertekatalog geschaffen haben. Dieser Wertekatalog bildet das Fundament für unser Leitbild, den Code of Conduct und bewog uns dem UN Global Compact beizutreten.

GRUNDSÄTZE DER NACHHALTIGKEIT

Führen und Gestalten	Das Geschäftsmodell der BKS Bank ist auf langfristige Stabilität und Nachhaltigkeit ausgerichtet. Wir gehen Risiken nur dann ein, wenn wir sie auch aus eigener Kraft bewältigen können.
Mitarbeiter	Wir investieren in die Ausbildung und Gesundheit unserer Mitarbeiter und streben dauerhafte Beziehungen auf der Basis gegenseitigen Respekts und Vertrauens an. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Markt	Das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit macht uns zu einem verlässlichen Partner, der besonderen Wert auf dauerhafte Beziehungen legt.
Gesellschaft	Mit unserem Engagement und jenem unserer Mitarbeiter schaffen wir positive Effekte im sozialen, kulturellen und Bildungsbereich.
Umwelt	Unsere Klimaschutzstrategie bildet die Ausgangsbasis für Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, zur Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes und zur Kosteneinsparung.

Leitbild und Code of Conduct

Neben den zahlreichen EU-rechtlichen Vorgaben und innerstaatlichen gesetzlichen Regelungen, welche für Banken maßgeblich sind, haben wir uns schon im Jahre 1999 ein Leitbild gegeben, das sukzessive um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt wurde. 2009 wurde erstmals ein sogenannter Code of Conduct verfasst – ein Leitfaden für ethisch einwandfreies und verantwortungsbewusstes Handeln unserer Mitarbeiter. Dieser Code of Conduct wurde in einem partnerschaftlichen Dialog mit Mitarbeitern erstellt und an aktuelle Erfordernisse angepasst und optisch neu gestaltet. Nunmehr stellt er eine handliche und verständliche Unterlage dar, in der die Mitarbeiter nicht nur für Fragen im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern, sondern auch für einen wertschätzenden Umgang untereinander sensibilisiert werden und Handlungsanleitungen erhalten. Damit werden letztlich sowohl die Interessen der Bank als auch jene unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter geschützt.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Exemplar dieses Code of Conduct und 2014 wurde er auch – ergänzt um länderspezifische Erfordernisse – in die Landessprachen Kroatisch, Slowenisch und Slowakisch übersetzt. Überdies ist der Code of Conduct auf unserer Homepage und auf unserer Intranet-Seite abrufbar, auf welcher zusätzlich Videos mit Beispielen zum richtigen Umgang mit dem Bankgeheimnis, mit Fragen zur Compliance und zum Dresscode das gewünschte Handeln der Mitarbeiter visualisieren. Für spezielle Fragen zur Anwendung dieses Ethik-Kodex können die Mitarbeiter entweder ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder auch die Code of Conduct-Verantwortliche kontaktieren. Ethikrichtlinien sind auch für unsere Geschäftspartner und Lieferanten in Kraft – mehr dazu finden Sie im Abschnitt „Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog“ auf Seite 49.

Für 2015 haben wir uns vorgenommen, den Code of Conduct einer umfassenden Überarbeitung zu unterziehen, um sowohl rechtliche Neuerungen als auch Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung adäquat zu berücksichtigen.

Den Code of Conduct finden Sie auf unserer Homepage unter: http://www.bks.at/BKSWebp/BKS/Informationsobjekte/PDFs/AT/Ueber_uns/Nachhaltigkeit/Code_of_Conduct_2013.pdf

Interne Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung

Die verantwortungsvolle Geschäftspolitik der BKS Bank findet sich auch in der internen Unternehmenssteuerung wieder. In der BKS Bank manifestieren sich die internen Grundsätze der ordnungsgemäßen Geschäftsführung als umfangreiches Set an Vorkehrungen und Regelungen, die auf allen Ebenen der Organisation verankert sind. Die Führungskräfte und Mitarbeiter kennen und befolgen diese Vorkehrungen und Regelungen in ihrem täglichen Tun. Um einen übergeordneten Bezugsrahmen zur besseren Orientierung zu schaffen, hat die BKS Bank die wesentlichen Grundprinzipien für eine ordnungsgemäße interne Geschäftssteuerung spezifiziert und niedergeschrieben. Diese Grundsätze werden als Maßstab bei der Ausübung der Tätigkeit des höheren Managements angesetzt.

Der Vorstand und die Führungskräfte der zweiten Ebene orientieren sich an folgenden Grundsätzen:

- Wir kennen unsere Organisationsstruktur (Know-your-Structure-Prinzip). Wir schaffen keine komplexen unübersichtlichen Strukturen und haben klare Verantwortlichkeiten und Berichtslinien.
- Unsere Regelungen sind verständlich formuliert und geben unseren Führungskräften und Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit.
- Sowohl unsere Organisation als auch unser Verhalten entsprechen mindestens den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regeln sowie unseren ethischen Standards.
- Wir verwirklichen schlanke Abläufe, ermöglichen kurze Entscheidungswege und vermeiden unnötige Bürokratie.
- Wir verfügen über ein effektives Berichtswesen, das entscheidungsrelevante Informationen zeitnah bereitstellt.
- Wir nehmen unsere Kontrollaufgaben mit der gebotenen Sorgfalt wahr. Unsere Unternehmensüberwachung steht auf einem soliden Fundament.
- Unsere IT-Landschaft entspricht den branchenüblichen Standards. Wir haben angemessene Systeme und Verfahren in Verwendung, die auch im Notfall das Funktionieren der BKS Bank gewährleisten.
- Wir kommunizieren transparent, wahrheitsgetreu und zeitgerecht.

Unsere internen Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung wurden im Intranet in der Rubrik „Governance“ veröffentlicht. Der Vorstand berichtet einmal im Jahr dem Aufsichtsrat über die internen Grundsätze sowie über allfällige Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Organisation.

Antikorruption

Das Management und die Mitarbeiter der BKS Bank bekennen sich zur umfassenden Bekämpfung von korrupten Verhaltensweisen und setzen alle erforderlichen Maßnahmen zur Prävention. Klar kommuniziert ist daher, dass keinerlei Verstöße gegen die Antikorruptionsbestimmungen geduldet und Verstöße je nach Grad und Schwere des Vergehens geahndet werden.

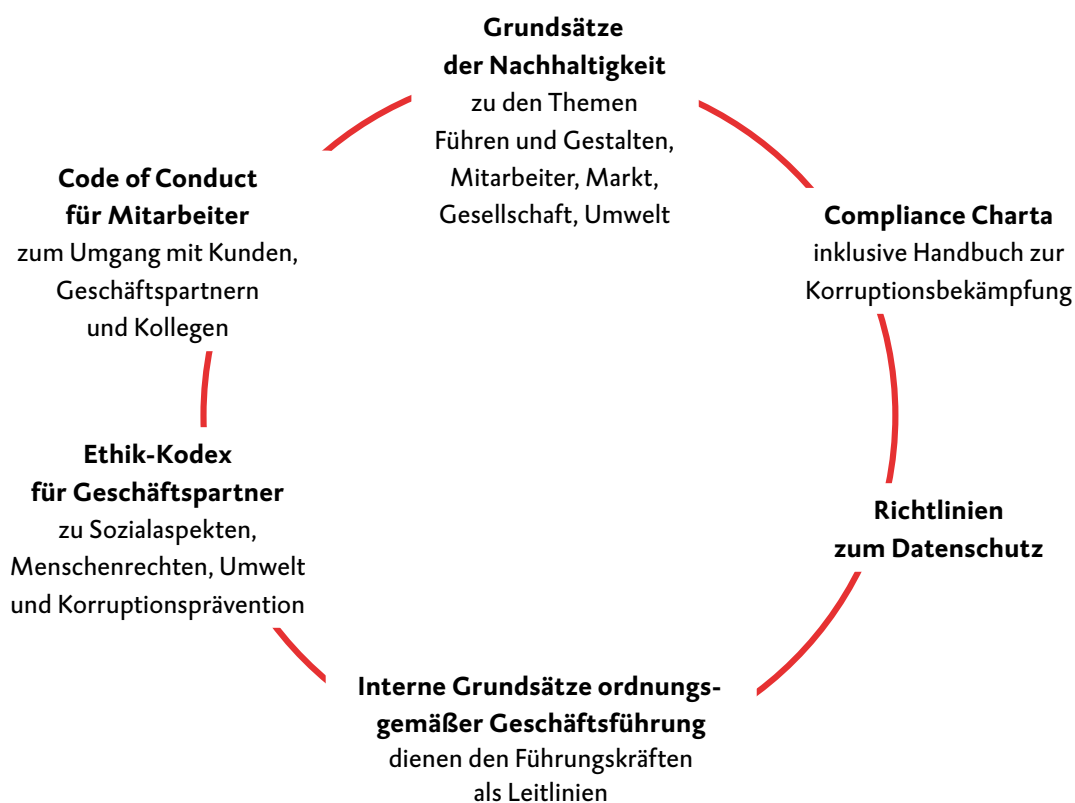
Basierend auf den gesetzlichen Bestimmungen, dem Corporate Governance Kodex, dem Code of Conduct und der Compliance Charta der BKS Bank haben wir bereits 2012 ein eigenes Handbuch zur Korruptionsbekämpfung geschaffen. Dieses gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der BKS Bank AG sowie der inländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen. Unsere Tochtergesellschaften und Niederlassungen im Ausland haben eigene Regelungen erlassen, die sich an der jeweiligen vor Ort herrschenden Rechtslage orientieren und die zumindest den Standards des österreichischen Handbuchs entsprechen müssen.

Regeln und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung erstrecken sich jedoch nicht nur auf den Mitarbeiterkreis, sondern auch auf die Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Beratern, Wirtschafts-

prüfen, Rechtsanwälten, Agenturen, Lieferanten und Vermittlern. Es ist daher erforderlich, bei der Beauftragung von externen Personen mit der größten Umsicht vorzugehen. Zu diesen Sorgfaltspflichten zählen das Erfordernis, mehrere Angebote einzuholen und zu vergleichen, sowie die Dokumentation und schriftliche Beauftragung mit wesentlichen Vertrags-elementen. Die Grenze für die gelegentliche Annahme von geringfügigen Aufmerksamkeiten in Form von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilszuwendungen liegt bei maximal €100 pro Mitarbeiter und Geschenk. Die Annahme von Bargeld oder von Geschenken, die leicht zu Bargeld gemacht werden können, ist untersagt. Für Mitarbeiter aus dem Wertpapierbereich gelten strengere Regelungen, da das Thema der Geschenkannahme hier besonders sensibel ist und das Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) mit seinen sehr strengen Regelungen zu beachten ist. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterschulungen lag daher der Fokus auf dem Geschenkannahmeverbot im Wertpapiergeschäft.

Einmal pro Jahr erfolgt ein umfassender Bericht an die Geschäftsleitung und an den Aufsichtsrat. Im abgelaufenen Berichtsjahr gab es keine Verstöße gegen unsere strengen Antikorruptionsbestimmungen – das ist jener Standard, den wir auch in Zukunft halten wollen.

LEITBILDER, GRUNDSÄTZE, WERTE



Datenschutz

Die BKS Bank ist sich ihrer Verantwortung zur Wahrung des Datenschutzes bewusst und nimmt daher den gesetzlichen Auftrag sehr ernst, den Schutz der Daten von Kunden, von Mitarbeitern, von Geschäftsdaten und Betriebsgeheimnissen sicher zu stellen. Die BKS Bank setzt die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz systematisch um und schult alle Mitarbeiter, vor allem neu eintretende Mitarbeiter im Rahmen des Einführungstages. Somit können wir eine flächendeckende Ausbildung zu diesem Thema vorweisen. Weiters verfügt die BKS Bank über eine nominierte Datenschutzbeauftragte samt Funkti-

onsbeschreibung, welche ihre Aufgaben sehr engagiert wahrnimmt. Um den bestmöglichen Schutz vor Spionage, Manipulation, Diebstahl, Missbrauch und Erpressung von Daten sowie vor Hacker-Angriffen zu gewährleisten, existiert in der BKS Bank ein äußerst umfangreiches Regelwerk, das auf folgende Aspekte Bezug nimmt:

- Vorvertragliche Geheimhaltungspflicht
- Regeln zur Nutzung von Internet und E-Mail
- Geheimhaltungsvereinbarung für alle Mitarbeiter in Österreich und im Ausland (in Landessprache)
- Datenschutz- und Vertraulichkeitsvereinbarung für externe Geschäftspartner
- Merkblatt für Raumpflegerinnen
- Internes Kontrollsystem als Prüfungs- und Verbesserungsverfahren

Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog

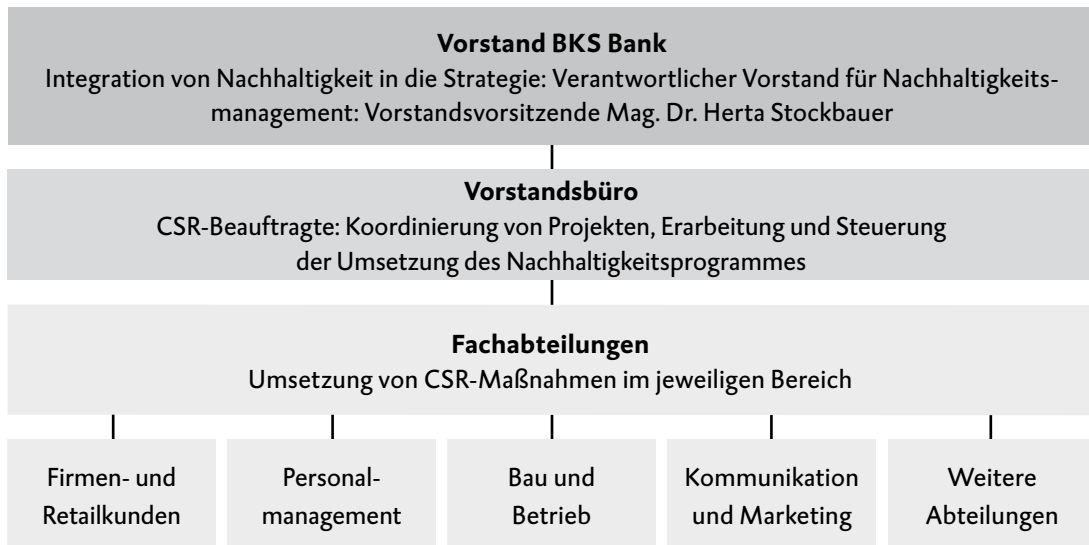
Das Nachhaltigkeitsmanagement der BKS Bank ist direkt im Vorstandsbüro angesiedelt. Es koordiniert die CSR-Aktivitäten in den verschiedenen Fachabteilungen und in den themenspezifischen Arbeitsgruppen. Im Austausch mit unseren Stakeholdern setzen wir einerseits auf umfassende Information, aber auch auf Dialog und Partizipation. Schwerpunkte des Jahres bildeten eine umfassende Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit sowie zur Mobilität und diverse Kundenveranstaltungen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement der BKS Bank ist organisatorisch im Vorstandsbüro der BKS Bank angesiedelt und wird dort von zwei Mitarbeiterinnen als CSR-Beauftragte federführend koordiniert. Da es sich um eine Querschnittsmaterie handelt, werden die CSR-Beauftragten je nach Bedarf von den einzelnen Fachabteilungen, wie der Gruppe Kommunikation und Marketing, Personalmanagement, Bau und Betrieb sowie Firmen- und Retailkunden, unterstützt. In regelmäßigen Jours fixes mit dem Vorstand werden die Maßnahmen und Projekte der einzelnen Handlungsfelder besprochen. Darüber hinaus finden mit den Verantwortlichen aus Compliance und Beschwerdemanagement regelmäßige Abstimmungen statt. In den quartalsweise stattfindenden Führungskräfte-sitzungen werden Nachhaltigkeitsziele abgestimmt und die jeweiligen Jahresschwerpunkte unseres Nachhaltigkeitsprogrammes festgelegt. Überdies gibt es immer wieder auch anlassbezogenes Arbeiten in Kleingruppen zu speziellen Themen, wie die Arbeitsgruppe Mobilität. Wir verstehen daher Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Prozess der permanenten Weiterentwicklung unter Einbindung aller Führungskräfte und Mitarbeiter.

Wir legen aber auch Wert auf eine externe Beurteilung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. 2010 wurde unser Institut erstmals durch Oekom, einer führenden Nachhaltigkeitsratingagentur, bewertet. Ende 2013 unterzogen wir uns einem Zwischenrating, daher erfolgte 2014 kein erneuter Ratingprozess. Oekom bewertet die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Unternehmen mit einer von A+ bis D- reichenden Skala. Das von der BKS Bank 2013 erzielte Ergebnis von C- entspricht dem Branchenschnitt. Unser Ziel ist es, im nächsten Ratingprozess eine Einstufung von mindestens C+ zu erhalten.

NACHHALTIGKEITS-ORGANISATION



CSR-Organisation in Slowakei, Slowenien und Kroatien

Der Fokus unserer CSR-Aktivitäten lag bislang auf dem Inland. Da die BKS Bank jedoch auch im Ausland vertreten ist, war es nur eine natürliche Konsequenz unseres nachhaltigen Tuns, CSR auch im Ausland als fixen Bestandteil des unternehmerischen Tuns zu verankern. Im abgelaufenen Berichtsjahr fanden daher Vorgespräche mit den Leitern unserer Auslandsniederlassungen in der Slowakei, Slowenien und Kroatien statt, um zunächst bereits bestehende Einzelmaßnahmen zu evaluieren. Dazu zählen beispielsweise gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Impfungen, Gesundheits-Checks und Sporttage, die Nutzung des Videokonferenz-Tools oder die Entwicklung von Green Loans (Details dazu finden Sie in den jeweiligen Kapiteln). In einem zweiten Schritt wurde ein Konzept für künftige CSR-Maßnahmen in Übereinstimmung mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Weiters sollten neue CSR-Maßnahmen entwickelt werden, die an der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie ausgerichtet sind. Für die Besprechungen mit den Vertretern der Auslandsniederlassungen nutzten wir das bestehende Videokonferenz-Tool, um bei diesem Thema auch Vorbildwirkung zu zeigen und um lange Dienstreisen zu vermeiden. Alle Geschäftsstellenleiter haben daran teilgenommen. Für 2015 haben wir uns vorgenommen, in Ljubljana für Slowenien und Kroatien einen Workshop durchzuführen, um die Vorgangsweisen und Maßnahmen für 2015 und die Folgejahre gemeinsam zu erarbeiten und festzulegen.

Stakeholderdialog

Die BKS Bank agiert als stark in der jeweiligen Region verwurzelt Bankinstitut, als börsennotiertes Unternehmen und Arbeitgeberin, als Geschäftspartnerin, als Mitglied in Interessenvertretungen, ist Adressatin behördlichen Tuns und setzt Auswirkungen auf die Umwelt. Damit wird eine Vielzahl von – möglicherweise auch divergierenden – Interessen berührt. Daher ist es unumgänglich, zunächst die einzelnen Anspruchsgruppen zu definieren und danach deren Erwartungen und Interessenlagen zu eruieren. Nur so ist es uns möglich, zeitnah und verantwortungsbewusst auf die einzelnen Wünsche der Anspruchsgruppen einzugehen, Konflikte zu minimieren oder gar gänzlich zu vermeiden, Lösungen zu finden und anzubieten sowie unterschiedliche Meinungen zu diskutieren. Als Stakeholder gelten für uns all jene Personen oder Personengruppen bzw. Institutionen und Organisationen, die

STAKEHOLDER DER BKS BANK



ÜBERBLICK ZU DEN STAKEHOLDERN DER BKS BANK

Stakeholder	Interessen	Kommunikationsformen
Aufsichtsrat	wirtschaftlicher Erfolg, Einhaltung der rechtlichen Vorschriften, Transparenz, Information	Ausschuss-Sitzungen, Aufsichtsratssitzungen, Quartalsberichte, Aktionärsbriefe, Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Homepage
Aktionäre	wirtschaftlicher Erfolg, Dividende, Informationen, Transparenz	Aktionärsbriefe, Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Hauptversammlung, Homepage
Kunden	verlässlicher Partner, Fairness, Kosten, Transparenz, Image, Engagement für Umwelt und Gesellschaft	Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Homepage, Social Media-Kanäle, Veranstaltungen (mit fachbezogenen und gesellschaftsrelevanten Themen), Direct Mailing
Mitarbeiter und Betriebsrat	sicherer Arbeitsplatz, Entlohnung, Gesundheit, Work-Life-Balance, Weiterbildung, Zufriedenheit, Information, Transparenz	Homepage, Intranet, Social Media-Kanäle, Mitarbeiterzeitung „cocktail“; Mitarbeiterinformationen durch den Vorstand in allen Regionen, Führungskräftebesprechungen, Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, regelmäßige Jours fixes; Mitarbeiterbefragungen; Plattform des Betriebsrates im Intranet; Jours fixes zwischen Vorstand und Betriebsrat
Geschäftspartner und Lieferanten, Unternehmen	verlässlicher Partner, Transparenz, Informationen	Code of Conduct für Lieferanten, Homepage, Veranstaltungen (TRIGOS)
Behörden	Einhaltung der rechtlichen Vorschriften, der Meldeverpflichtungen, Kooperation bei Prüfungen	Schriftverkehr, Austausch bei Vor-Ort-Prüfungen, Bescheide, Verwaltungsverfahren
Interessenvertretungen	wirtschaftlicher Erfolg, Informationen, Kooperation	Veranstaltungen, Pressearbeit, Homepage, Mitarbeit in Gremien

ein rechtliches, finanzielles, wirtschaftliches oder soziales Interesse an Entscheidungen der BKS Bank haben. Auch im abgelaufenen Berichtsjahr haben wir den Dialog mit unseren Stakeholdern gesucht und ausgebaut. Dieser dient dazu, das gegenseitige Verständnis für Corporate Social Responsibility zu stärken, die Anliegen der Stakeholder frühzeitig zu erkennen, wertvolle Inputs für diverse CSR-Maßnahmen zu erhalten und Schlüsselthemen zu identifizieren. Wir sehen diesen Dialog auch als Ausdruck eines transparenten und glaubwürdigen Umgangs mit unseren Stakeholdern, der gerade in Zeiten des Negativimages von Banken dazu beiträgt, deren Reputation wiederherzustellen.

Innerhalb der von uns identifizierten fünf Handlungsfelder (Führen und Gestalten, Mitarbeiter, Markt, Gesellschaft und Umwelt) setzen wir verschiedenste Aktivitäten und Maßnahmen, welche wir aufgrund einer intensiven Auseinandersetzung mit unseren Stakeholdern identifiziert haben. Im Jahr 2013 hatten wir unsere Stakeholder mittels Interview befragt, um einen groben Überblick über relevante und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen zu erlangen. Die Erkenntnisse aus den mit unseren Stakeholdern durchgeführten Befragungen und Dialogen mündeten in die CSR-Wesentlichkeitsmatrix, der BKS Bank (siehe dazu im Kapitel „Unternehmensprofil“ auf Seite 30).

2014 vertieften wir die Analyse bei den Mitarbeitern und führten eine umfassende Mitarbeiterbefragung sowie eine Befragung zum Thema Nachhaltigkeit und Mobilitätsverhalten durch (siehe dazu im Kapitel „Umwelt“ auf Seite 118 ff.).

Mitarbeiterbefragung 2014

Die letzte Mitarbeiterbefragung in der BKS Bank fand im Jahr 2008 statt. In der Zwischenzeit wurden zahlreiche Umstrukturierungen durchgeführt und viele neue Herausforderungen, mit welchen Banken konfrontiert sind, haben die Rahmenbedingungen grundlegend geändert. Vor diesem Hintergrund war eine Mitarbeiterbefragung angebracht. Nach gründlichen Vorarbeiten wurde im November 2014 eine Befragung aller Mitarbeiter in Österreich zur Ermittlung der Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Verknüpft wurde die Befragung mit einer Erfassung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Die Befragung erfolgte in anonymisierter Form, um den Schutz der Mitarbeiter zu gewährleisten und eine möglichst hohe Beteiligungsquote zu erreichen.

Die Befragung wurde von einem externen Unternehmen durchgeführt, welches auch die Auswertung der Ergebnisse übernahm. Die Rücklaufquote lag bei sensationellen 84,9% – ein Wert, der außergewöhnlich hoch ist. Diese gute Rücklaufquote sehen wir auch als Ergebnis unserer fortlaufenden Bemühungen um Transparenz und Offenheit und der ehrlichen Bereitschaft des Managements, Arbeitszufriedenheit und Motivation herzustellen. Auf einer sechsstufigen Skala beträgt die Gesamtzufriedenheit 2,5.

Aus dem Gesamtergebnis geht hervor, dass wir in den Bereichen Arbeitszeitregelung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitsfreude und gegenseitige Unterstützung sehr gut abgeschnitten haben und hier unsere Stärken liegen. In den Bereichen „positive Grundstimmung bei hoher Arbeitsbelastung“, „Gehaltsentwicklung“ und „gerechte Behandlung durch die unmittelbare Führungskraft“ liegen jedoch Handlungsfelder, denen wir uns in Zukunft verstärkt widmen werden.

Um die Resultate unserer Mitarbeiterbefragung allen Mitarbeitern zugänglich zu machen, wurde ein mehrstufiger Informationsprozess in Gang gesetzt: Zunächst wurden das Projektteam, bestehend aus Vertretern der Personalabteilung, des Betriebsrates, der Betriebsärztin, und der Gesamtvorstand von den Ergebnissen in Kenntnis gesetzt. Sodann erfolgte eine Vorabinformation der Führungskräfte und anschließend beim halbjährlich stattfindenden Informationsgespräch durch den Vorstand eine über-

ARBEITSZUFRIEDENHEIT

	Noten
Meine Arbeit	2,2
Arbeitssituation	2,6
Arbeitsbereich	2,6
Führung – meine unmittelbare Führungskraft	2,6
Nächsthöhere Führungskraft (Abteilungs- oder Direktionsleiter)	2,8
Information und Kommunikation	2,4
Berufliche Entwicklung	2,8
Veränderung	2,6
Unternehmenskultur	2,7
Gesamtdurchschnitt	2,5

sichtliche Darstellung der wesentlichsten Aussagen der Befragung für alle Mitarbeiter. Bei einer sogenannten Entwicklungskonferenz wurden die Detailergebnisse präsentiert. Führungskräfte konnten dabei in einem Einzelgespräch mit dem externen Beratungsunternehmen ihre Bereichsberichte diskutieren. Derzeit werden in den einzelnen Organisationseinheiten Maßnahmen zur Beseitigung von Schwachstellen definiert und Umsetzungsschritte eingeleitet.

Insgesamt können wir mit den Ergebnissen zufrieden sein, wobei kritische Einzelergebnisse ein Ansporn sind, uns hier – trotz des schwierigen Bankenumfeldes – zu verbessern.

Unsere Dialogformen im Überblick

Um eine offene, transparente Kommunikation mit unseren Stakeholdern zu gewährleisten, bedienen wir uns gängiger moderner Kommunikationsinstrumente. Dabei stehen klassisches Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in denjenigen Regionen, in denen die BKS Bank tätig ist, im Vordergrund. Das heißt, wir informieren über regionale Printmedien, stark frequentierte Online-Nachrichten-Portale, via Mailings, Plakate und Displays in den Filialen sowie über unsere Homepage und die Social Media-Kanäle. So hatte die BKS Bank zum Jahresende 2014 auf Facebook fast 10.000 Fans, die unsere Unternehmensseite mit 4,5 von 5 möglichen Sternen sehr gut bewerteten. XING wird von uns vor allem als Employer Branding-Instrument genützt. Auf dem Portal www.karriere.at sind wir seit dem Frühjahr 2014 vertreten und präsentieren uns hier als Arbeitgeber mit mehreren Videos. Und Twitter dient uns zur Ansprache dort vertretener Journalisten.

In einigen Regionen nutzen wir auch Radiospots, um unsere Zielgruppen besser zu erreichen. Auf Fernsehwerbung verzichten wir jedoch bewusst, da diese mit zu großen Streuverlusten aufgrund der nicht flächendeckenden Marktpräsenz verbunden wäre. Einen wichtigen Bestandteil unserer nach außen gerichteten Aktivitäten bilden Firmenkundenveranstaltungen, Filialeröffnungen, Jubiläumsfeiern, Fachvorträge und nicht zuletzt die jährliche Hauptversammlung (siehe dazu Seite 44 ff.). Für die interne Kommunikation nutzen wir das Intranet, die jährliche Mitarbeiterzeitung, die Informationsgespräche mit dem Vorstand, das jährliche Mitarbeitergespräch sowie diverse tourliche Jours fixes (siehe dazu Seite 47 f.).

FORMEN DER STAKEHOLDEREINBINDUNG

Information	Dialog	Partizipation
– Geschäftsbericht	– Fachveranstaltungen für Kunden	– Hauptversammlung
– Aktionärsbriefe	– Kundenbesuche	– Aufsichtsratssitzungen
– Quartalsberichte	– Social Media-Kontakte	– Mitarbeiterbefragungen
– Nachhaltigkeitsbericht	– Beschwerdemanagement	– Interne Workshops
– Homepage	– Informationsgespräche des Vorstandes	– Engagementtage
– Pressearbeit	– Führungskräfte-Besprechungen	– Adventkalenderprojekt
– Social Media	– Abteilungs-Jours fixes	– Aktionstage Nachhaltigkeit
– Kundeninformationsveranstaltungen	– Jährliche Mitarbeitergespräche	– Special Olympics
– Mitarbeiterzeitung	– CSR-Workshops für Mitarbeiter	– Netzwerkaktivitäten im Rahmen von respACT und „Verantwortung zeigen“
– Pop-ups	– CSR-Veranstaltungen für Unternehmen	– TRIGOS
– Newsletter, Folder	– Kundenservicecenter	

Einbeziehung von Anspruchsgruppen

Dialog mit den Aktionären

In der jährlich stattfindenden Hauptversammlung im Mai, im Geschäftsbericht, in den Aktionärsbriefen und auf unserer Homepage unter „Investor Relations“ informieren wir unsere Aktionäre über das Unternehmen. Selbstverständlich werden auch direkte Anfragen unter Wahrung der nötigen Gleichbehandlung beantwortet.

Kommunikation mit dem Aufsichtsrat

Unserem Aufsichtsrat gehören zehn Kapitalvertreter und fünf vom Zentralbetriebsrat entsandte Mitglieder an. Im Plenum tagte der Aufsichtsrat im Jahr 2014 in vier Sitzungen. In diesen informierte der Vorstand über die wirtschaftliche Lage, die Ziele und die Strategie der BKS Bank und holte zu allen genehmigungspflichtigen Geschäften die Zustimmung des Aufsichtsrates ein. Über die für 2015 geplanten Nachhaltigkeitsinitiativen informierte der Vorstand bei der 4. Aufsichtsratssitzung im November. Darüber hinaus fanden diverse Ausschuss-Sitzungen statt. Zwischen den einzelnen Sitzungsterminen erfolgte eine zeitnahe Information über aktuelle und bedeutende Entwicklungen und wichtige Geschäftsvorfälle.

Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Ursprünglich wurde die BKS Bank als reine Kommerzkundenbank gegründet und entwickelte sich seit den 1960er Jahren hin zu einer Universalbank für Firmen- und Retailkunden. Als nunmehr stark in den jeweiligen Regionen verankertes Unternehmen betreute die BKS Bank 130.172 Retailkunden und 12.310 Firmenkunden im Jahr 2014.

Um unsere Kunden anzusprechen, nutzen wir Instrumente der klassischen Werbung, wie Einschaltungen in Printmedien, Prospekten, Posterkampagnen in den Schaufenstern unserer Filialen oder Direktmails sowie die Homepage und Social Media-Kanäle. Zusätzlich richten wir in den einzelnen Regionen Veranstaltungen für unsere Kunden aus. Dies waren im abgelaufenen Berichtsjahr Fachvorträge über die Entwicklung der Kapitalmärkte und „Sicheres Bezahlen im Internet“. Über unser Webinar-Tool luden wir Kunden zu einem Online-Vortrag mit Professor Bernd Marin über die Entwicklung des Pensionssystems ein. Darüber hinaus organisierten wir gezielt Fachvorträge und Workshops für bestimmte Berufsgruppen, wie z.B. für Ärzte und Apotheker. In Kooperation mit der Ärztekammer Burgenland organisierte die BKS Bank eine dreistufige Vortragsreihe für Ärzte und deren Assistenten, deren erstes Modul im November 2014 startete.



V.l.n.r.: Mario Müller, GF SFL technologies GmbH, Vorstandsdirektor Dieter Kraßnitzer, Marisa Mühlböck, GF Julius Raab Stiftung, Reinhard Friesenbichler, GF rfu, und Wolfram Tertschnig, Lebensministerium.

Gleich zu Jahresbeginn 2014 fand der traditionelle Neujahrsempfang in den Räumlichkeiten der Direktion Wien in der Renngasse statt: Mit einem Feuerwerk an Pointen des beliebten Kabarettisten Florian Scheuba feierte die BKS Bank das neue Jahr.

Nachhaltig erfolgreich zu sein stand im Mittelpunkt einer Veranstaltung der BKS Bank für Unternehmer im April 2014 in Klagenfurt. Dabei präsentierte Marisa Mühlböck, Geschäftsführerin der Julius Raab Stiftung, die Studie „Netzwerke der Verantwortung“. Diese dokumentiert in einer Netzwerkanalyse den Status der Verantwortungskultur in Österreich und zeigt damit, wie sehr unser Land für die kommenden Herausforderungen an die Gesellschaft gerüstet ist. Wolfram Tertschnig, der Leiter der Abteilung für Nachhaltige Entwicklung und Umweltförderpolitik im Lebensministerium sowie Nachhaltigkeitskoordinator des Bundes, gab in seinem Vortrag den Unternehmern einen Überblick über die wichtigsten Möglichkeiten, ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten zu zertifizieren. Wie nachhaltig mehr aus Geld werden kann, zeigte Reinhard Friesenbichler, Geschäftsführer der rfu (Mag. Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung). Derzeit sind in Europa über 100 Mrd € nachhaltig veranlagt, 40 Mrd € davon im deutschsprachigen Raum mit deutlich steigender Tendenz. Mario Müller, Geschäftsführer der SFL technologies GmbH aus der Steiermark, berichtete aus seinem Unternehmensalltag und zeigte Beispiele, wie nachhaltig ein Technologieunternehmen agieren kann.

Bei der traditionellen Großveranstaltung in Velden, Baden und Graz setzten wir 2014 auf Humor: Der Kabarettist Thomas Maurer präsentierte sein „Neues Programm“ und sprengte damit die Grenzen der Kleinkunst – zahlreiche Gäste der BKS Bank genossen diese Abende. Abgerundet wurde unser Veranstaltungsangebot durch die Einladung von Kunden zu kulturellen Veranstaltungen, wie zu den Komödienspielen im Schloss Porcia oder zu einem Konzert des Carinthischen Sommers.

Unsere erste Filialeröffnung im abgelaufenen Geschäftsjahr fand im Juni 2014 in Graz statt. Bei der Eröffnung der neuen Filiale in der Grazer Peter-Rosegger-Straße, die in puncto Barrierefreiheit neue Maßstäbe setzte, wurden die Gäste vom zweifachen österreichischen Staatsmeister und internationalen Preisträger Christian Lehotzky mit Tischzaubertricks bestens unterhalten. Rechtzeitig zum Welt-



Am Konzertflügel in der Stiftskirche Ossiach. V.l.n.r.: Vorstandsdirektor Wolfgang Mandl, Vorstandsvorsitzende Herta Stockbauer, der Intendant des Carinthischen Sommers Thomas Daniel Schlee und Vorstandsdirektor Dieter Kraßnitzer.

spartag eröffnete unsere neue Filiale in Wien-Hietzing und unsere Kunden konnten sich dabei auf attraktive Angebote in den Eröffnungswochen freuen (zur barrierefreien Ausgestaltung unserer neuen Filialen siehe auch Kapitel „Gesellschaft“ auf Seite 98 f.).

Um den CSR-Gedanken auch in andere Unternehmen zu tragen, halten Experten der BKS Bank mehrmals jährlich Vorträge auf Einladung von Unternehmen oder Organisationen. Als Beispiel seien Netzwerktreffen des Audits „berufundfamilie“, Veranstaltungen von respACT – austrian business council für sustainable development, des BusinessFrauenCenters oder von „Verantwortung zeigen!“ genannt.

Auch in unseren Auslandsmärkten Slowenien, Kroatien und der Slowakei setzen wir auf den Dialog mit unseren Stakeholdern. In Slowenien feierten wir das 10-Jahres-Jubiläum. Die Kommunikationsaktivitäten setzten im Berichtsjahr den Schwerpunkt auf Neukundengewinnung, wo mit einem speziell zum Jubiläum gestalteten Kontopakete viel Aufmerksamkeit geschaffen werden konnte. In Kroatien kamen wieder sehr viele Kunden unserer Einladung zum Kvarner Festival nach und lauschten dem Orchester „Purpur in Jeans“. Die BKS Bank d.d. bewarb 2014 vor allem den Konsumkredit und setzte weitere Maßnahmen zur Steigerung ihres Bekanntheitsgrades. Unsere Kollegen in der Slowakei stellten das Thema Sparen in den Mittelpunkt, organisierten erstmals den Weltspartag in Bratislava und luden zu einem Sommerfest auf die Burg in Bratislava. Derartige Veranstaltungen boten nicht nur kulturelle Genüsse, sondern auch eine großartige Möglichkeit, mit Kunden und Partnern direkt ins Gespräch zu kommen.



Dialog mit Jugendlichen

Wir betrachten Financial Education als wichtigen Baustein für den sorgsam Umgang junger Kunden mit Geld. Daher laden wir immer wieder Schulklassen in unsere Zentrale oder Filialen ein und informieren diese über die Grundlagen des österreichische Bankwesens sowie über die Merkmale von typischen Bankprodukten, wie Sparbücher, Konten etc. In Kärnten hat die BKS Bank gemeinsam mit anderen Banken und vier Handelsakademien das Projekt „Finanz- und Risikomanagement“ (FIRI) gestartet. Dabei findet die Ausbildung der Lehrenden durch Experten der Banken statt. Wir hoffen, dass dieses Projekt auch auf Allgemeinbildende Höhere Schulen ausgeweitet werden kann. Um den jungen Menschen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, bieten unsere Rekrutingspezialistinnen in den Schulen Bewerbungstrainings an.

Dialog mit Medien

Da Medien eine wichtige Verstärkerfunktion gegenüber anderen Gruppen der Gesellschaft haben, pflegen wir mit ihnen einen regelmäßigen Dialog in Form von Pressekonferenzen, persönlichen Interviews unserer Vorstandsmitglieder oder Fachexperten, der allgemeinen Beantwortung von Presseanfragen und mit Presseaussendungen. Vertreter der Medien laden wir auch regelmäßig zu unseren Kundenveranstaltungen ein.

Dialog mit den Mitarbeitern

Wichtigstes Kommunikationsmittel stellt das Intranet dar, in welchem für die Mitarbeiter bedeutsame Neuerungen aus dem Unternehmen, Arbeitsanweisungen und sonstige aktuelle Informationen dargestellt werden. Ergänzt wird diese Art des Dialogs durch das sogenannte „Pop up“, ein Fenster, welches sich beim Starten des PCs öffnet und positive Leistungen einzelner Mitarbeiter im Unternehmen oder soziales Engagement im Privatbereich vor den Vorhang holt. Damit wird auf einfache Weise Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern als wichtigstes Gut im Unternehmen zum Ausdruck gebracht. Weiters bietet die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung „cocktail“ Berichte über interessante Aktivitäten und Ereignisse aus dem Mitarbeiterbereich oder über Projekte im Unternehmen. Der „cocktail“ erscheint auf Deutsch und auf Englisch.

Ein großes Projekt bildete die im Herbst 2014 durchgeführte umfassende Mitarbeiterbefragung in Form einer Vollbefragung, welche im Abschnitt „Stakeholderdialog“ auf Seite 42 f. ausführlich dargestellt wird. Zuvor wurden die Mitarbeiter via Online-Umfragetool zu Nachhaltigkeit und Mobilitätsverhalten und zur Bereitschaft bzw. Ideen zur Reduktion von Dienstreisen befragt (siehe dazu auf Seite 108 ff.).

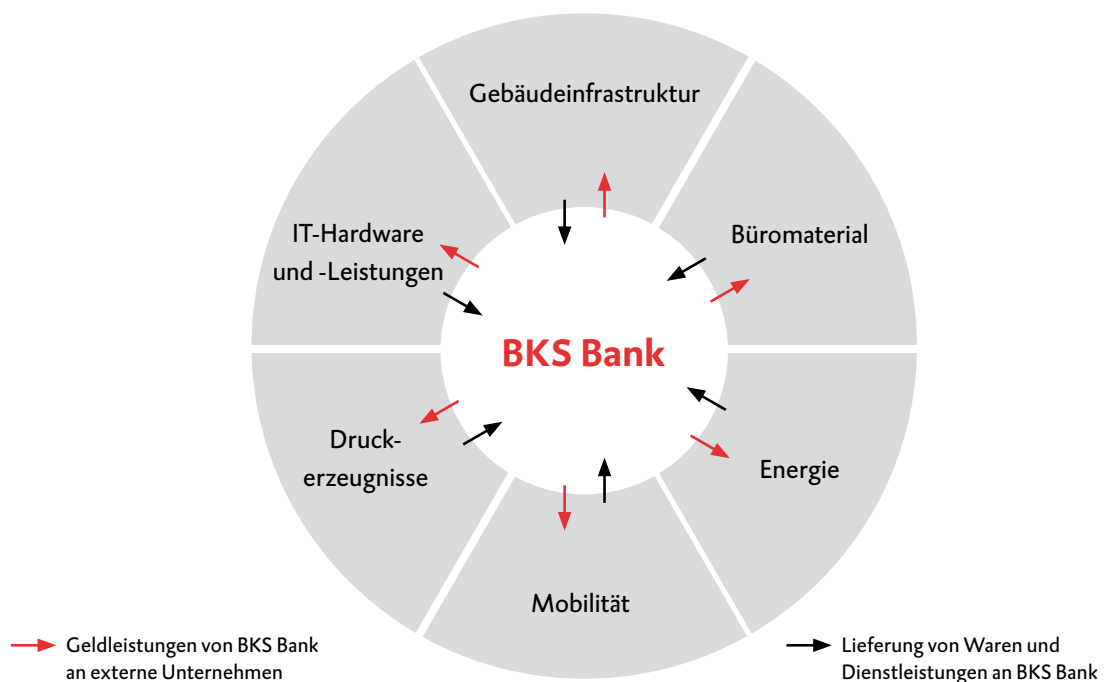
Aber auch die persönliche Kommunikation zwischen Management und Führungskräften wird intensiv gepflegt, wie etwa in tourlichen Informationsveranstaltungen mit dem Vorstand in allen Direktionen, bei welchen über die wesentlichen Strategien und Unternehmenskennzahlen, über Projektfortschritte und sonstige Neuerungen berichtet wird. Regelmäßige Jours fixes der Filial- und Abteilungsleiter dienen ebenso der Weitergabe von Informationen und dem Gedankenaustausch. Hervorzuheben ist darüber hinaus die jährlich stattfindende mehrtägige Strategieklausur von Vorstand und Führungskräften der zweiten Ebene, bei welcher die für die Bank strategisch wichtigen Themen der Zukunft besprochen und neue Projekte initiiert werden.

Sehr ernst nehmen wir das jährliche Mitarbeitergespräch, das sogenannte B&F-Gespräch (Beurteilungs- und Fördergespräch), in welchem für Führungskraft und Mitarbeiter die Möglichkeit des gegenseitigen Gedankenaustausches und der Vereinbarung von diversen Zielen besteht. Hervorzuheben sind die mehrmals im Jahr angebotenen Einführungstage für neue Mitarbeiter, bei welchen neu eingetretenen Mitarbeitern die wichtigsten Informationen zu unserem Haus vermittelt und dabei auch unsere CSR-Aktivitäten vorgestellt werden. Im abgelaufenen Berichtsjahr haben wir unsere Informationskampagne zu CSR in den Direktionen weitergeführt und dabei auch interessante und wertvolle Inputs von den Mitarbeitern erhalten. Vom Betriebsrat organisierte Betriebsausflüge und gemeinsame Feste werden von unseren Mitarbeitern sehr gerne besucht.

Kommunikation mit unseren Lieferanten

Als Dienstleistungsunternehmen bewegt unsere Supply Chain vergleichsweise geringe Material- und Energieströme. Einen Überblick über unsere Beschaffung bietet folgende Übersicht, welche die Waren-, Material- bzw. Dienstleistungen den Geldströmen gegenüberstellt.

EINKAUFSTRÖME DER BKS BANK



Unsere Ethikrichtlinien wurden 2014 auch auf unser Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern ausgeweitet, welchen wir vor Vertragsabschluss einen Code of Conduct der Beschaffung übergeben. Inhaltlich orientieren wir uns dabei an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und verpflichten somit unsere Geschäftspartner zur Einhaltung der Menschenrechte, zur fairen Entlohnung der Mitarbeiter, zur Übernahme von Verantwortung für die Mitarbeiter-Gesundheit, zum Verzicht auf Kinder- und Schwarzarbeit, zur Einhaltung von Umweltschutzaspekten und Antikorruption. Alle unsere Geschäftspartner haben diesen Code of Conduct unterschrieben – es gab keinen Fall, in welchem ein potentieller Partner die Unterzeichnung verweigert hätte und daher das Vertragsverhältnis nicht zustande gekommen wäre.

Für 2015 und 2016 ist geplant, sukzessive ökologische und soziale Kriterien für die einzelnen Beschaffungsgruppen zu entwickeln.

Kooperationsprojekt mit der Universität Graz

Mit dem Institut für Banken und Finanzierung sowie dem Institut für Umweltsystemwissenschaften der Karl-Franzens-Universität Graz wurde eine bisher einzigartige Lehrveranstaltung als interdisziplinäres Projekt mit dem Titel „Sustainable and Responsible Investment“ entwickelt.

Die Lehrveranstaltung fand im Wintersemester 2014/2015 statt. Unsere Aufgabe bestand darin, durch praxisnahe Vorträge und intensive Diskussion den Studierenden einen tiefen Einblick in das Thema zu geben. Während des laufenden Semesters fand ein intensiver Austausch mit den Studierenden statt und es wurden bei den Kundenbetreuern der BKS Bank Online-Interviews zum Thema nachhaltiges Investment durchgeführt, deren Ergebnisse dann bei einer studentischen Abschlusspräsentation vorgestellt wurden. Aufgrund des innovativen Charakters und der kooperativen Lern- und Arbeitsform wurde diese Lehrveranstaltung für den Preis „Lehre: Ausgezeichnet!“ nominiert. Die Preisverleihung wird im November 2015 im Rahmen des „Tags der Lehre“ erfolgen. Geplant ist, diese Kooperation auch im Wintersemester 2015/16 fortzusetzen.

Mitgliedschaften bei Interessenverbänden

Die BKS Bank verzichtet bewusst auf den Einsatz von Lobbying und beschäftigt auch keine Mitarbeiter mit diesem Aufgabenfeld. Allerdings sind wir Mitglied bei verschiedenen Interessenverbänden. Unser Haus ist Mitglied des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers, der unter anderem mit der Gewerkschaft jenen Kollektivvertrag verhandelt, dem die meisten unserer in Österreich tätigen Beschäftigten unterliegen. Als Mitglied der Gesellschaft „Einlagensicherungen der Banken und Bankiers“ ist die BKS Bank Teil des gesetzlich vorgesehenen Einlagensicherungssystems. Wie alle anderen österreichischen Banken ist unser Institut Mitglied der Sparte „Bank und Versicherung“ in der Wirtschaftskammer. Die BKS Bank engagiert sich auch in der Industriellenvereinigung, da wir dort intensive Kontakte mit unseren Firmenkunden pflegen können und mehr über ihre Bedürfnisse erfahren.

Unsere Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer hat in den oben angeführten Vereinigungen folgende Funktionen übernommen:

- Mitglied des Vorstandes des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers
- Mitglied des Beirates der Einlagensicherung der Banken und Bankiers
- Vorstandsmitglied der Industriellenvereinigung Kärnten
- Spartenobfrau der Sparte Bank und Versicherung der Wirtschaftskammer Kärnten
- Mitglied des Wirtschaftsparlamentes der Wirtschaftskammer Österreich

Qualitäts- und Beschwerdemanagement

Kundinnen und Kunden der BKS Bank sollen Finanzdienstleistungen auf höchstem Niveau erhalten. Als erste Bank haben wir sämtliche Elemente eines Qualitätsmanagements in einem System gebündelt und gemäß EFQM Excellence Modell zertifizieren lassen. Unser Engagement wurde mit dem Award „Recognised for Excellence 5*“ ausgezeichnet. Qualität bedeutet, ständig besser zu werden, und zwar auf allen Ebenen des Unternehmens. Beschwerden dienen uns als Lernquelle und werden rasch behandelt.

Qualitätsmanagement

Unternehmen mit hoher Unternehmensqualität erzielen wirtschaftlich bessere Ergebnisse, bewältigen Herausforderungen leichter und weisen eine höhere Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit auf. Dies deckt sich mit den Erfahrungen der BKS Bank. In unserem Haus wurde daher dem Thema Qualität seit jeher ein großer Stellenwert eingeräumt und diese Grundhaltung spiegelt sich in den verschiedenen Qualitätselementen wider, die seit Jahren bei uns verankert, aber nicht systematisch miteinander verknüpft waren. Basierend auf diesen Bemühungen hat die BKS Bank beschlossen, das Thema Qualität als umfassenden Ansatz verstärkt ins Bewusstsein zu rücken.

Auf dem Weg zur Business Excellence

Im Herbst 2012 erfolgte der Entschluss des Vorstandes, die unterschiedlichen Qualitätsansätze im Haus zu bündeln und das Thema Qualitätsmanagement aus einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten. Dazu wurden zunächst im Führungskreis die unterschiedlichen Konzepte, Ansätze und Instrumente zu Qualitätsmanagement diskutiert und erörtert. Aus der Masse an Angeboten wurde das EFQM Excellence Modell als geeigneter Orientierungsrahmen identifiziert. In einem Führungskräfte-Workshop wurde die BKS Bank auf mögliche Stärken und Verbesserungspotentiale durchleuchtet und eine erste Einschätzung des Reifegrades unserer Unternehmensqualität ermittelt. Nach dieser ersten Evaluierung erfolgte die Entscheidung, das EFQM Excellence Modell als Bezugsrahmen für die Bewertung und Steuerung der Unternehmensqualität einzusetzen und organisationsweit zu installieren. Zu diesem Zweck wurden elf Mitarbeiter aus zentralen Abteilungen und Filialen zu sogenannten EFQM-Assessoren ausgebildet. Die Assessoren bilden die Mitglieder des neu geschaffenen BKS Qualitätszirkels, der sich um Qualitätsbewertungen und Verbesserungen in der BKS Bank kümmert. In einem mehrtägigen Lehrgang wurden unseren Assessoren u.a. die Grundlagen, Anwendungsmöglichkeiten, die Umsetzung und Bewertungsmethoden der Unternehmensqualität nach dem EFQM Excellence Modell vermittelt. Aus dem Kreis der Assessoren wurde schließlich eine Qualitätsbeauftragte ernannt, die organisatorisch direkt dem Vorstand unterstellt ist.

EFQM EXCELLENCE MODELL*

Das EFQM Excellence Modell wurde von 14 führenden europäischen Unternehmen entwickelt. Dahinter steht die Philosophie, dass eine Organisation nur dann nachhaltig erfolgreich sein kann, wenn sie Qualität im umfassenden Sinne versteht und lebt. Das EFQM Excellence Modell bietet die Möglichkeit der ganzheitlichen Bewertung und Steuerung der Organisation. Alle Elemente, die das Funktionieren der Organisation ausmachen, werden in Beziehung zueinander gesetzt und darauf überprüft, ob diese einwandfrei ineinandergreifen. Dadurch können Stärken und Verbesserungspotentiale sowie der individuelle Reifegrad verlässlich identifiziert werden.

* Quelle: EFQM Excellence Modell 2013, EFYM Publications

Auszeichnung Recognised for Excellence (R4E)

Die BKS Bank hat sich erstmalig für den Staatspreis Unternehmensqualität 2015 beworben. Die wesentlichen Beweggründe der BKS Bank für die Bewerbung waren einerseits die Möglichkeit einer externen Bewertung zur Standortbestimmung und andererseits das Messen mit den besten Unternehmen in Österreich. Das Bewerbungsverfahren umfasste die Selbstbeschreibung der Organisation anhand eines definierten Fragebogens und ein zweitägiges Assessment durch Assessoren der Quality Austria. Das Assessorenteam bewertete auf Basis der Einreichunterlagen und der gewonnenen Erkenntnisse aus den Gesprächen die Güte unserer Unternehmensqualität.

Wir freuen uns sehr, dass wir im Zuge der Bewerbung für den Staatspreis Unternehmensqualität mit der Auszeichnung „Recognised for Excellence 5*“ prämiert wurden. Wir sind die erste Bank in Österreich, die für ihre Aktivitäten zur Verbesserung der Unternehmensqualität ausgezeichnet wurde. Gleichzeitig wird die BKS Bank in die Liste der exzellenten Unternehmen Österreichs aufgenommen.



RECOGNISED FOR EXCELLENCE*

Für Unternehmen, die den Weg der Excellence beschreiten, gibt es von der European Foundation of Quality Management (EFQM) das Anerkennungsprogramm „Levels of Excellence“. Mit „Recognised for Excellence (R4E)“ werden Unternehmen ausgezeichnet, die bereits die Prinzipien des EFQM Excellence Modell erfolgreich im Unternehmen umgesetzt haben. Die Auszeichnung umfasst die drei unterschiedlichen Reifegrad-Stufen 3-, 4- und 5-Star.

*Quelle: EFQM Levels of Excellence, Informationsbroschüre, Quality Austria Trainings, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH

Qualitäts- und Betreuungsstandards

Der Dialog mit unseren Kunden findet vorwiegend in unseren Filialen statt. Um eine hohe und einheitliche Beratungs- und Servicequalität zu gewährleisten, gibt es definierte Qualitäts- und Betreuungsstandards. Die Einhaltung der Qualitäts- und Betreuungsstandards wird sowohl im Inland als auch in unseren Auslandsfilialen und -märkten regelmäßig überprüft.

Das Erscheinungsbild der Filialen im Innen- und Außenbereich wird im Rahmen der jährlichen Qualitychecks einem kritischen Blick unterzogen. Mit Hilfe von Checklisten werden Mängel und Verbesserungsvorschläge aufgezeigt, dokumentiert und die rasche Bereinigung bzw. Beseitigung veranlasst.

Seit vielen Jahren setzen wir bei der Feststellung der Beratungsqualität auf Mystery Shopping. Die Themen für das Mystery Shopping sind mit den jährlichen Vertriebschwerpunkten abgestimmt. Die besten Filialen werden mit dem Mystery Shopping Award ausgezeichnet.

Beschwerdemanagement

Die Behandlung von Beschwerden aller Art unterliegt in der BKS Bank einem genau geregelten Verfahren. Das Beschwerdemanagement ist auch in allen Auslandsfilialen und -märkten etabliert. Beschwerden können auf vielerlei Art eingebracht werden: auf direktem Weg, über den Kundenbetreuer, über Vorgesetzte, über unsere Internetseite, postalisch sowie per Telefon.

Im Berichtsjahr wurde die Auflistung der Beschwerden erweitert. In Anlehnung an die BKS Prozesslandkarte werden die Beschwerden erstmals nach den Hauptprozessen – Finanzieren, Veranlagen, Spareinlagen, Versicherungen, Zahlungsverkehr, Treasury und Diverses – aufgelistet.

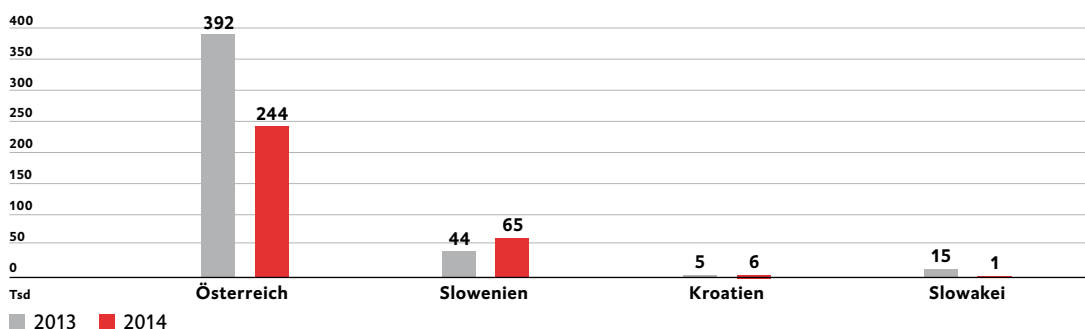


Foto: Rosa Turel

Unser Assessoren-Team freut sich über die Auszeichnung „Recognised for Excellence 5*“.

Alle Beschwerden werden zentral aufgenommen, dokumentiert und mit der jeweiligen Problemlösung erfasst. Zweimal jährlich erfolgt eine gesamthafte Berichterstattung an den Vorstand, auch die Führungskräfte werden regelmäßig informiert.

EINMELDUNGEN VON BESCHWERDEN UND ANREGUNGEN NACH LÄNDERN



Beschwerden/Anregungen in Österreich

Im Gesamtjahr 2014 wurden insgesamt 244 Beschwerden aufgenommen. 62,9% der direkt eingemeldeten Beschwerden (das sind 102 von 162 Beschwerden) konnten innerhalb von 24 Stunden erledigt werden (2013: 66,7%). Die folgende Übersicht dokumentiert und strukturiert die erhaltenen Beschwerden und Rückmeldungen im Vergleich zum Jahr 2013.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN ÖSTERREICH

	2014	2013
Einmeldungen nach dem Ort des Einlangens	244	392
von Homepage	91	134
von Filialen/Direktionen/Abteilungen	33	24
von Kundenservice-Center/E-Mail	38	11
von Rechtsabteilung	31	143
von Zentrale Abteilung Controlling (Operationales Risiko)	51	80
Einmeldungen nach Hauptprozessen		
Finanzieren	26	15
Veranlagen	18	13
Spareinlagen	10	5
Versicherungen	1	2
Zahlungsverkehr	106	120
Treasury	1	3
Diverses (Lob, Anregungen etc.)	51	45
Rechtliche Streitigkeiten und Schadensfälle		
Beschwerden/rechtliche Streitigkeiten gesamt	31	23
– hiervon Wertpapiere (MiFID)	12	13
Operationales Risiko-Schadensmeldungen Wertpapiere	11	7
Operationales Risiko-Schadensmeldungen Privat- und Firmenkunden	40	73

Beschwerden/Anregungen in Slowenien

Für das Gesamtjahr 2014 ergibt sich eine Gesamtzahl an Beschwerden von 65. Im Vergleich zum Vorjahr sind das um 21 Beschwerden mehr. Dabei konnten 76,66% der Anfragen innerhalb von 24 Stunden erledigt werden. 78,46% der Beschwerden stammten aus dem Bereich „Zahlungsverkehr“.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN SLOWENIEN

	2014	2013
Einmeldungen nach dem Ort des Einlangens	65	44
Filialen/Kopfstellen	65	44
Einmeldungen nach Hauptprozessen		
Finanzieren	5	3
Veranlagen	3	0
Spareinlagen	0	1
Versicherungen	0	0
Zahlungsverkehr	51	32
Treasury	0	0
Diverses (Lob, Anregungen etc.)	6	8

Beschwerden/Anregungen in Kroatien

Im Gesamtjahr 2014 gab es insgesamt nur sechs Beschwerden, im Vorjahr waren es fünf Beschwerden. Alle Beschwerden konnten innerhalb von 24 Stunden erledigt werden.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN KROATIEN

	2014	2013
Einmeldungen nach dem Ort des Einlangens	6	5
Filialen/Kopfstellen	6	5
Einmeldungen nach Hauptprozessen		
Finanzieren	1	1
Veranlagen	0	0
Spareinlagen	0	0
Versicherungen	0	0
Zahlungsverkehr	5	2
Treasury	0	0
Diverses (Lob, Anregungen etc.)	1	2

Beschwerden/Anregungen in der Slowakei

Im Gesamtjahr 2014 gab es nur eine Beschwerde, die innerhalb von 24 Stunden erledigt werden konnte. Im Gesamtjahr 2013 gab es im Vergleich dazu 15 Beschwerden.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN DER SLOWAKEI

	2014	2013
Einmeldungen nach dem Ort des Einlangens	1	15
Filialen/Kopfstellen	1	15
Einmeldungen nach Hauptprozessen		
Finanzieren	0	0
Veranlagen	0	0
Spareinlagen	0	0
Versicherungen	0	0
Zahlungsverkehr	0	1
Treasury	0	0
Diverses (Lob, Anregungen etc.)	1	14

KONFLIKT GESCHLOSSENE IMMOBILIEN UND SCHIFFSFONDS

Die Bearbeitung der Beschwerden im Zusammenhang mit geschlossenen Immobilien und Schiffsfonds beschäftigte die BKS Bank auch 2014. Mit dem Verein für Konsumentenschutz (VKI) wurde ein Vergleich für Schadensfälle aus der Vermittlung von geschlossenen Fondsprodukten geschlossen. Den von diesem Vergleich betroffenen Kunden wurde der Ersatz von bis zu 30% des investierten Kapitals angeboten.



Leitlinien der Personalpolitik	59
Sicherheit der Arbeitsplätze	60
Vielfalt und gleiche Chancen	62
Work-Life-Balance	68
Einkommen	73
Lebenslanges Lernen, Talente- und Nachfolge- management	75

Es muss nicht immer gerade sein

„Karin Beck startete ihre Karriere in einer zentralen Abteilung und ist erst Jahre später in das Kundenservice gewechselt. Im Normalfall findet die Reise in die umgekehrte Richtung statt. Vielleicht war dieser Richtungswechsel aber ausschlaggebend für ihren Erfolg? Heute ist Karin Beck eine von 49 weiblichen Führungskräften in der BKS Bank.“



Karin Beck hat vom Frauen-Karriere-Programm profitiert.

Jeden Morgen kommt Karin Beck in ihre Filiale und öffnet den Tresor für das Schaltergeschäft. Ein ganz normaler Arbeitstag beginnt. Das fünfköpfige, weibliche Mitarbeiter-Team ergänzt sich großartig und pflegt eine offene und direkte Konversation. „Wenn Probleme auftauchen, werden diese sofort angesprochen und in den meisten Fällen auch gleich gelöst“, so Karin Beck, die seit zwei Jahren die Filiale leitet und diesen Umstand auch auf unser eigens für Frauen entwickeltes Karriereprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ zurückführt.

„Ich persönlich habe sehr stark von dem Karriereprogramm profitiert. Wir Frauen neigen ja dazu, dass wir uns weit unter unserem Wert verkaufen. Ein Großteil der Ausbildung beschäftigt sich daher mit der Persönlichkeitsentwicklung und dem Erkennen von eigenen Potenzialen. Dabei führt die Reise bis in die eigene Kindheit zurück, was für mich sehr wertvoll war. Mir war bis dahin nicht bewusst, wie stark Rollenbilder und Erziehung uns tatsächlich beeinflussen“, so Karin Beck.

Wie bei vielen unserer Mitarbeiter begann auch die Karriere von Karin Beck bei uns gleich nach

dem Schulabschluss. Mit 17 Jahren absolvierte sie ein Praktikum in einer Filiale im Burgenland. Die Arbeit mit Kunden hat sie von Anfang an begeistert. Das Kundengeschäft musste allerdings warten, da sie ihre Arbeit in einer zentralen Abteilung startete und erst später wieder in das Kundenservice wechselte. „Meine Eltern hatten immer nur ein großes Ziel für mich, welches Heirat und Familie hieß. Für mich war aber klar, dass ich auch beruflich erfolgreich sein wollte, dabei habe ich mit der Wahl meines Arbeitgebers wohl großes Glück gehabt. Ich bin nun seit 27 Jahren im Unternehmen und mir standen immer alle Türen offen“, so Beck, die, nebenbei erwähnt, auch das vom Elternhaus vorgegebene Ziel erreicht hat.

Wenn Karin Beck am Abend ihren abschließenden Kontrollgang durch die Filiale absolviert, ist sie rundum zufrieden mit sich. „Der Weg bis an diesen Punkt war nicht immer einfach. Ich kann jeder Frau aber nur raten, jede Gelegenheit zur Weiterentwicklung zu nutzen. Offen zu sein für neue Wege und schon von Anfang an Netzwerke zu bilden“, so Karin Beck.

Leitlinien der Personalpolitik

Unser Ziel ist es, für unsere Mitarbeiter ein sicherer, langfristiger Arbeitgeber mit interessanten Aufgaben und einem motivierendem Umfeld zu sein. Wir investieren in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter, in ihre Gesundheit und in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso wichtig ist uns, dass unsere Mitarbeiter selbständig handeln und mit ihren Aufgaben wachsen können. Bei allen Fragen rund um unsere Beschäftigten stellen wir daher immer folgende Leitlinien in den Fokus.

UNSERE LEITLINIEN

1. Wir bauen auf Mitarbeiter aus der Region und besetzen Führungskräfte aus den eigenen Reihen.

Unterschiedliche Marktgebiete entsprechen unterschiedlichen Kulturen und Kundenbedürfnissen. Daher beschäftigen wir in all unseren Märkten vorwiegend Mitarbeiter aus der jeweiligen Region. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen ist uns Kontinuität ebenso wichtig wie die Möglichkeit, unseren Mitarbeitern interessante Karriereoptionen bieten zu können. Daher haben wir in unserer Balanced Scorecard verankert, dass wir 75% der Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen wollen.

2. Wir sind ein verlässlicher, sicherer Arbeitgeber.

Wir treffen unsere Entscheidungen über neue Personaleinstellungen seit jeher sehr überlegt, da es unser Ziel ist, unsere Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen. Bei den gerade im Bankenbereich aktuell erforderlichen Prozessoptimierungen und Veränderungsprozessen haben wir den Anspruch, den betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze in anderen Aufgabenbereichen bieten zu können. Personalstandsenkungen erfolgen bei uns in der Regel über die natürliche Fluktuation.

3. Lebenslanges Lernen ist die Basis ausgezeichneter Qualifikation.

Unsere Kunden verdienen die beste Beratung, daher bilden wir unsere Kundenberater laufend weiter, ebenso wie unsere Experten aus der Zentrale und den Direktionen. Wir setzen alle modernen Formen des lebenslangen Lernens ein und bieten allen Mitarbeitern gleichermaßen Zugang zu unserem umfassenden Ausbildungsprogramm.

4. Wir setzen auf Chancengleichheit.

Beruf und Karriere muss aus unserer Sicht mit Elternschaft oder pflegebedürftigen Angehörigen vereinbar sein. Deshalb setzen wir viele Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir fördern das Bestreben von Frauen, Führungspositionen zu erreichen, mit einem eigenen Frauenqualifizierungsprogramm. Wir schreiben unsere freien Stellen zuerst intern aus, um allen Mitarbeitern die Chance zur Weiterentwicklung zu geben. Jungen Menschen ermöglichen wir den Berufseinstieg über die Banklehre und unser Traineeprogramm.

5. Wir fördern Integration.

Wir wollen die besten Mitarbeiter für die jeweilige Position. Beim Recruiting zählt daher für uns ausschließlich die Qualifikation und nicht die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, einer Ethnie oder das Alter. Wir arbeiten auch an der Optimierung unseres Generationenmanagements, um den Bedürfnissen jüngerer und älterer Mitarbeiter gleichermaßen gerecht zu werden. Um Mitarbeitern und Kunden mit Behinderung den Alltag zu erleichtern, investieren wir in die barrierefreie Ausstattung.

Sicherheit der Arbeitsplätze

In einer durch wirtschaftliche Herausforderungen geprägten Branche bietet die BKS Bank stabile Beschäftigungsverhältnisse. Die Fluktuation ist gering, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit hoch. Ein Zuwachs der Mitarbeiterzahl fand in Slowenien, Kroatien und der Slowakei statt.

Beschäftigungsentwicklung

Während viele Banken bereits größere Personaleinsparungsprogramme bekanntgegeben haben, gibt es in unserem Haus dafür keine Notwendigkeit. Im Jahr 2014 beschäftigte der BKS Bank Konzern 1.075 Mitarbeiter, wobei der Anteil der Beschäftigten in den internationalen Märkten im Steigen begriffen war. Im Berichtsjahr arbeiteten bereits über 20% unserer Beschäftigten in Slowenien, Kroatien oder der Slowakei. Die größte Aufstockung des Personalstandes erfolgte dabei in Slowenien, wo wir unsere Kundenzahl weiter stark ausbauen konnten. Der Rückgang von 907 auf 855 Beschäftigte in Österreich wurde durch diverse Effizienzsteigerungsprojekte erzielt. Zur Umsetzung der aufgezeigten Einsparungspotenziale nutzten wir einerseits die natürliche Fluktuation, andererseits bildeten wir die Mitarbeiter in betroffenen Abteilungen entsprechend weiter, damit sie neue Positionen im Haus übernehmen konnten. Für das Jahr 2015 gehen wir davon aus, dass der Personalstand in Österreich unverändert bleibt und in Slowenien leicht steigen wird.

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND ART DER BESCHÄFTIGUNG

	2014	2013	2012
Mitarbeiter gesamt nach Köpfen	1075	1086	1102
– davon in Österreich	855	876	907
– davon in Slowenien	104	94	93
– davon in Kroatien	75	74	73
– davon in der Slowakei	37	38	38
– davon in Italien	3	3	3
– davon in Ungarn	1	1	1
– davon Frauen	620	617	621
– davon Männer	455	469	481
Mitarbeiter Vollzeit	845	853	872
– davon Frauen	391	396	401
Mitarbeiter Teilzeit	230	233	230
– davon Frauen	229	221	220
– Mitarbeiter in Altersteilzeit	6	15	14
Mitarbeiter mit Behinderungen	19	20	19

Sämtliche Daten in der Tabelle umfassen den BKS Bank Konzern.

Neueinstellungen, Bewerbungen, Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

Mit einer konzernweiten, durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 13,85 Jahren verfügt unser Haus über sehr loyale Mitarbeiter, auf die wir sehr stolz sind. Wird ausschließlich Österreich be-

trachtet, liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit sogar noch deutlich höher, da wir in vielen Auslandsmärkten erst seit wenigen Jahren tätig sind. 2014 konnten in Österreich 76 Mitarbeiter ein Dienstjubiläum (25, 30, 35, 40 oder 45 Jahre Tätigkeit in der BKS Bank) feiern.

NEUEINSTELLUNGEN, FLUKTUATION UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

	2014
Neueinstellungen	58
– davon in Österreich	45
– davon in Slowenien	10
– davon in Kroatien	3
– davon in der Slowakei	0
– davon in Italien	0
– davon in Ungarn	0
– davon Frauen	34
Austritte	29
– davon in Österreich	25
– davon in Slowenien	2
– davon in Kroatien	1
– davon in der Slowakei	1
– davon in Italien	0
– davon in Ungarn	0
Fluktuationsrate gesamt (exkl. Pensionierungen, Eltern- und Bildungskarenz)	2,91%
– Fluktuation in Österreich nach Köpfen	25
– Fluktuation in Slowenien nach Köpfen	2
– Fluktuation in Kroatien nach Köpfen	1
– Fluktuation in der Slowakei nach Köpfen	1
– Fluktuation in Italien nach Köpfen	0
– Fluktuation in Ungarn nach Köpfen	0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	13,85

Die Fluktuation wurde erst für 2014 konzernweit berechnet.

In unseren internationalen Märkten wurde der Personalstand in den vergangenen Jahren wegen der Ausweitung des Geschäftsvolumens gesteigert. Beispielsweise waren 2004, als die erste internationale Filiale in Slowenien eröffnet wurde, sieben Mitarbeiter für das Bankgeschäft und die Leasingtochter beschäftigt, zum Bilanzstichtag 2014 waren es 104 Mitarbeiter. In der Slowakei wurde das Bankgeschäft erst im Jahr 2011 aufgenommen. Generell freuen wir uns in all unseren Marktgebieten über eine äußerst geringe Gesamtluktuationsrate von 2,91%. Diese war auch in den Vorjahren gering.

Insgesamt wurden 58 Personen, davon 34 Frauen, im Berichtsjahr neu eingestellt. Naturgemäß ist der Großteil für eine unserer österreichischen Gesellschaften tätig: 45 neue Kollegen verstärkten unsere Teams in Kärnten, der Steiermark, dem Burgenland und Wien. Damit haben wir auch der zunehmenden Regulierung Rechnung getragen, die neue Aufgaben und neues Fachwissen erfordert. Im Vertrieb haben wir personelle Aufstockungen in unserer Direktion Wien vorgenommen, wo wir 2014 eine neue Filiale in Hietzing eröffneten. Auch für die Filiale in der Ungargasse, die Ende April 2015 ihre Tore aufsperrt, haben wir bereits Mitarbeiter eingestellt, damit diese rechtzeitig und gezielt auf ihre künftige Aufgabe entsprechend den BKS-Standards ausgebildet werden können. Im Ausland wurde, wie bereits beim Gesamtbeschäftigtenstand erläutert, die Mitarbeiterzahl in Slowenien um zehn erhöht. Dies beruht auf dem erfreulichen Umstand, dass wir dort 2014 über 6.000 Neukunden gewinnen konnten. Im Gegensatz zu vielen Branchen, denen es schwerfällt, gut ausgebildete Mitarbeiter zu

finden, verfügt die BKS Bank über eine hohe Arbeitgeberattraktivität: 1.237 Bewerbungen wurden im Berichtsjahr von unserem Rekrutierungsteam bearbeitet, davon 213 Bewerbungen von Ferialpraktikanten.

NEUEINSTELLUNGEN 2014 NACH REGION IN KÖPFEN

	2014
Zentrale inklusive BKS Immobilien-Service GmbH, Restaurant Betriebs GmbH	18
Direktion Klagenfurt	5
Direktion Villach	3
Direktion Spittal	1
Direktion Steiermark	5
Direktion Burgenland	5
Direktion Wien	8
Slowenien	10
Slowakei	0
Kroatien	3

Sämtliche Daten in der Tabelle umfassen den BKS Bank Konzern.

Beschäftigungsverhältnisse

Mit über 95% der Beschäftigten befinden sich fast alle Mitarbeiter unseres Hauses in einem Angestelltenverhältnis. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar sowie die Reinigungskräfte in den österreichischen Gesellschaften werden als Arbeiter geführt. Mit Mitarbeitern, die neu in die BKS Bank eintreten, wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ein Zeitraum (meist sechs Monate) vereinbart, in dem beide Seiten feststellen können, ob sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchten. Vereinzelt kommt es zu einer Verlängerung der Befristung. Im Anschluss daran befinden sich alle Mitarbeiter in einem unbefristeten Dienstverhältnis. Unsere Führungskräfte verfügen in der Regel über fünfjährige Funktionsbefristungen. Die BKS Bank beschäftigt keine Leiharbeitskräfte.

Vielfalt und gleiche Chancen

Zahlreiche Initiativen tragen dazu bei, dass alle von einem ausgewogenen Generationenanteil der BKS Bank profitieren. Der Frauenanteil steigt – sowohl generell wie auch bei den Führungskräften und im Aufsichtsrat. Ziel ist ein Anteil von 35% weiblichen Führungskräften im Jahr 2020. Dies wird durch das Frauenqualifizierungsprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ unterstützt. Zudem setzt sich die BKS Bank für ein Miteinander verschiedener Kulturen ein.

Generationenmanagement

In einem auf Beratung spezialisierten Dienstleistungsbetrieb hat Wissen und Erfahrung einen besonders hohen Stellenwert. Das spiegelt sich auch in der Alterspyramide unserer Mitarbeiter. Der Großteil, das entspricht 48,1%, ist zwischen 35 und 50 Jahre alt. Mit 26,7% ist auch der Anteil der über

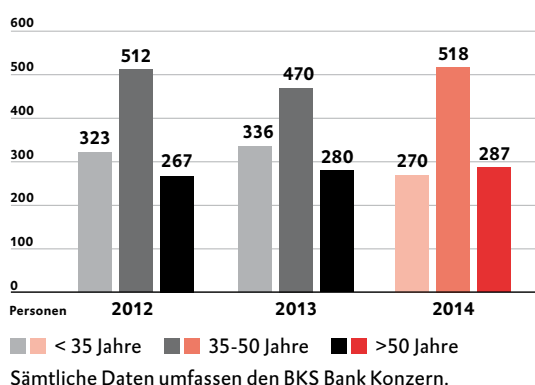
50-Jährigen, die durch verschiedene Pensionsreformen heute länger im Erwerbsleben verbleiben, nahezu gleich hoch wie jener der unter 35-Jährigen. Um auch weiterhin einen ausgewogenen Generationenmix zu gewährleisten, setzen wir bei den Neueinstellungen vorrangig auf jüngere Mitarbeiter: 57% der 2014 neu Beschäftigten sind unter 35 Jahre alt.

Im Rahmen des Generationenmanagements wurden mögliche Konfliktpotenziale zwischen den Altersgruppen untersucht und bereits bestehende Angebote zur Konfliktlösung evaluiert. Darauf basierend wurden Maßnahmen definiert, die die Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt weiter verbessern sowie die Attraktivität der BKS Bank als Arbeitgeber auch bei der jüngeren Generation sichern sollen.

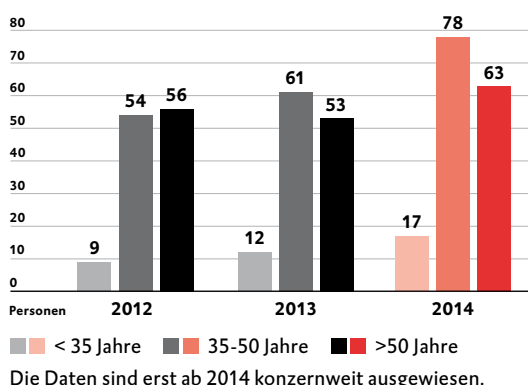
Wir fördern alle Altersgruppen in ihrer beruflichen Entwicklung gleichermaßen. Neueintretende Mitarbeiter erhalten beispielsweise einen erfahrenen Kollegen als Paten zur Seite gestellt, der ihnen bei der Integration ins Unternehmen hilft. Erfahrene Mitarbeiter werden als Experten und Referenten für Seminare gerne herangezogen und bei Projekten wird auf eine ausgewogene Altersstruktur der Mitglieder gesetzt. Unsere Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung helfen allen Arbeitnehmern, fit zu bleiben. Mehr dazu auf Seite 71.

Unser Aus- und Weiterbildungsprogramm bietet neben fachspezifischen Ausbildungen auch Impulse für die verschiedenen Altersgruppen. So bilden wir Schulabgänger im Lehrberuf Bankkaufmann/-frau aus. Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen steht ein Traineeprogramm offen. Lange im Unternehmen tätige Arbeitnehmer können Seminare besuchen, die sich speziell mit ihrer Lebenssituation beschäftigen. Mitarbeiter, die Interesse an einer Karriere haben, werden in unserem Talente- und Nachfolgemanagement gefördert.

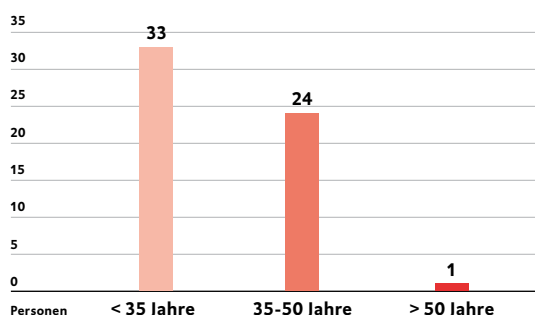
**LEBENSALTER DER MITARBEITER
GESAMT NACH KÖPFEN**



**ALTERSSTRUKTUR DER FÜHRUNGS-
KRÄFTE NACH KÖPFEN**



**ALTERSSTRUKTUR DER 2014 EINGESTELL-
TEN MITARBEITER NACH KÖPFEN**



Förderung von Frauen

In unserem Institut sind seit vielen Jahren mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil an Frauen am Gesamtbeschäftigtenstand ist 2014 weiter von 56,8 auf 57,7% gestiegen. Erfreulicherweise sind mittlerweile 31% der Führungspositionen in unserem Haus in der Hand von Frauen, eine deutlich positive Tendenz. Unser Ziel ist es, bis 2020 einen Anteil von weiblichen Führungskräften von 35% zu erreichen. Auch auf der Ebene des Vorstandes und des Aufsichtsrates zeigt sich eine vergleichsweise gute Frauenquote, die im Aufsichtsrat im Vorjahr erneut gesteigert wurde.

Die BKS Bank berücksichtigt bei der Zusammensetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates sowie bei der Besetzung von Führungspositionen in einem angemessenen Umfang Frauen. Überdies traten mit Jahresbeginn 2014 die Neuregelungen des Bankwesengesetzes in Kraft, wonach der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat festzulegen hat. Die Gremien haben durchaus realistische Zielquoten fixiert, welche im vergangenen Jahr deutlich erfüllt wurden. Nur wenige börsennotierte Unternehmen erreichen derart ausgewogene Quoten.

FRAUENANTEIL IN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT PER 31.12.2014

Organ	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Quote Minorität	Zielquote*
Vorstand	1	2	33,3%	33,3%
Aufsichtsrat (Kapitalvertreter)	2	8	20,0%	30,0%
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertreter)	2	3	40,0%	40-50%

* Zielquote wurde 2013 festgelegt.

Wie die obenstehende Tabelle zeigt, belief sich 2014 der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Vorstand auf 33% – seit dem Ausscheiden von Dkfm. Dr. Heimo Penker besteht der Vorstand aus der Vorstandsvorsitzenden Mag. Dr. Herta Stockbauer, Herrn Mag. Dieter Kraßnitzer und Herrn Mag. Wolfgang Mandl. An diesem Prozentsatz werden wir festhalten.

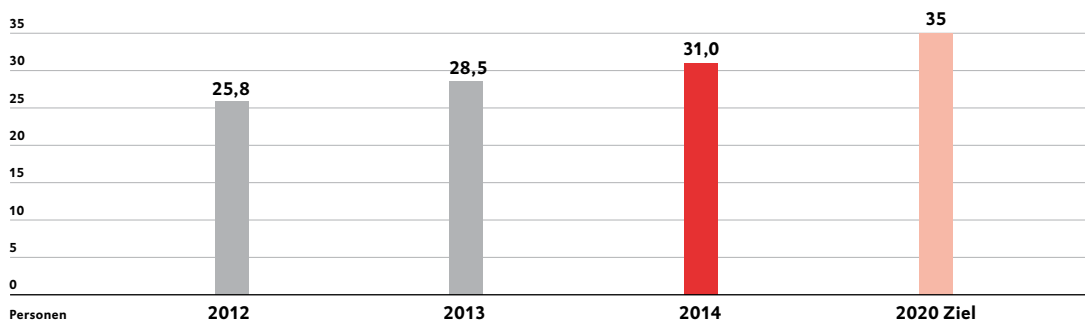


Unsere Frauen im Vorstand und im Aufsichtsrat: Univ.-Prof. Dr. Sabine Urnik, Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer, BR Gertrude Wolf, BR-Vorsitzende Herta Pobaschnig und Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch.

Mit der Wahl von Frau Univ.-Prof. Dr. Sabine Urnik zum Mitglied des Aufsichtsrates bei der Hauptversammlung im Mai 2014 befinden wir uns auf einem guten Weg – der Frauenanteil lag damit im Berichtsjahr bei rund 27% (nach 20% im Vorjahr). Ziel der nächsten fünf Jahre ist es, eine Erhöhung der Anzahl der weiblichen Kapitalvertreter und damit eine Quote von 30% zu erreichen. Aus Sicht des Zentralbetriebsrates erscheint der derzeitige Stand an weiblichen Belegschaftsvertretern im Aufsichtsrat der BKS Bank als zufriedenstellend und mittelfristig ist das Erreichen einer Quote von 40 bis 50% als durchaus realistisch anzusehen.

Obwohl für alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter und soziokulturellem Hintergrund dieselben Karrierechancen bestehen, übten konzernweit nur 49 (2013: 47) Frauen eine Führungsposition aus. Die Anzahl männlicher Führungskräfte betrug 109 Personen. Die Aufteilung des Führungskräfteanteils in Frauen und Männer zeigt die nachfolgende Abbildung. Der Frauenanteil entspricht damit einer Quote von 31% und konnte gegenüber dem Vorjahr weiter erhöht werden.

ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN PROZENT



Sämtliche Daten umfassen den BKS Bank Konzern.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, haben wir uns bis 2020 einen Frauenanteil von 35% als realistisches Ziel gesetzt. Als einen wesentlichen Baustein zur Erreichung des gesetzten Zieles führen wir seit 2013 ein Frauenqualifizierungsprogramm mit dem Titel „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ durch. Damit wollen wir Frauen ermutigen, sich für eine Führungsaufgabe oder eine Fach-/Projektverantwortung zu begeistern und bei Jobbesetzungen auch bereit zu sein, neue Aufgaben zu übernehmen.

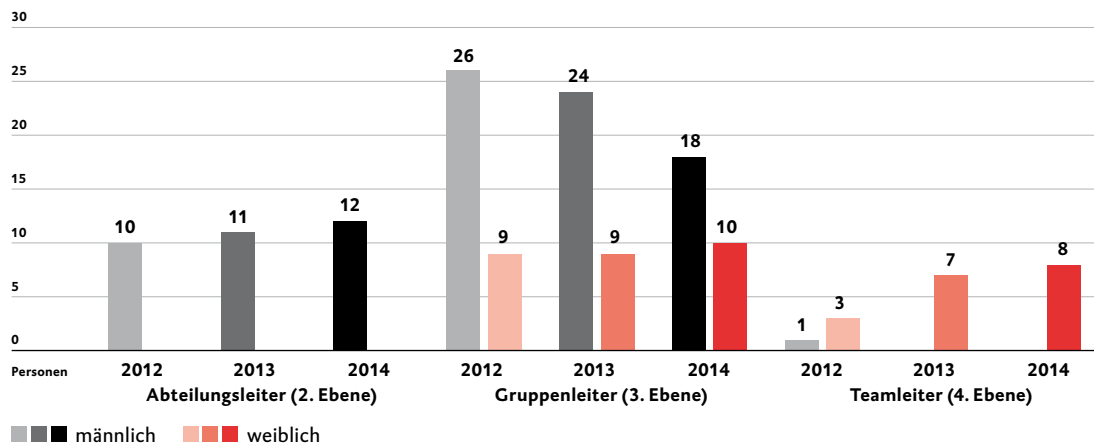
2014 erfolgte die Durchführung des zweiten Jahrganges mit 15 Teilnehmerinnen aus den verschiedensten Bereichen der Bank. Dabei wurden potentielle künftige weibliche Führungskräfte von ihren Vorgesetzten für den Lehrgang nominiert. Die Ausbildung startete im Jänner 2014 mit einer Großgruppenveranstaltung, an welcher nicht nur die nominierten Frauen, sondern auch alle Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene unseres Hauses teilnahmen. Diese wurden bei der Veranstaltung für die Themen Altersarmut bei Frauen und die Gestaltung von Veränderungsprozessen sensibilisiert. In den darauffolgenden Ausbildungsmodulen wurde der Schwerpunkt auf die Stärkung der sozialen Kompetenzen der Frauen sowie auf die Reflexion von eigenen Kommunikationsmustern und Rollenverhalten gelegt. Dabei wurde bewusst auf die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen verzichtet, da dafür viele andere Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Haus zur Verfügung stehen – wie z.B. unsere an Männer und Frauen gleichermaßen gerichtete Führungskräfteausbildung oder spezielle Fachseminare. Parallel zu den Modulen konnte jede einzelne Teilnehmerin sogenannte Karriereankergespräche in Anspruch nehmen, bei welchen die ganz speziellen Entwicklungspotentiale jeder Einzelnen herausgearbeitet wurden. Abgerundet wurde der Lehrgang durch ein Kamingsgespräch mit Vorstandsvorsitzender Mag. Dr. Herta Stockbauer und durch eine Abschlusspräsentation im Kreis der Führungskräfte. Zur Unter-

mauerung der Bedeutung des Lehrganges für alle Beteiligten waren die Führungskräfte verpflichtet, eine schriftliche Vereinbarung mit der jeweiligen Mitarbeiterin über ihre weiteren Karriereschritte abzuschließen. Nach einem Jahr wird diese Vereinbarung evaluiert.

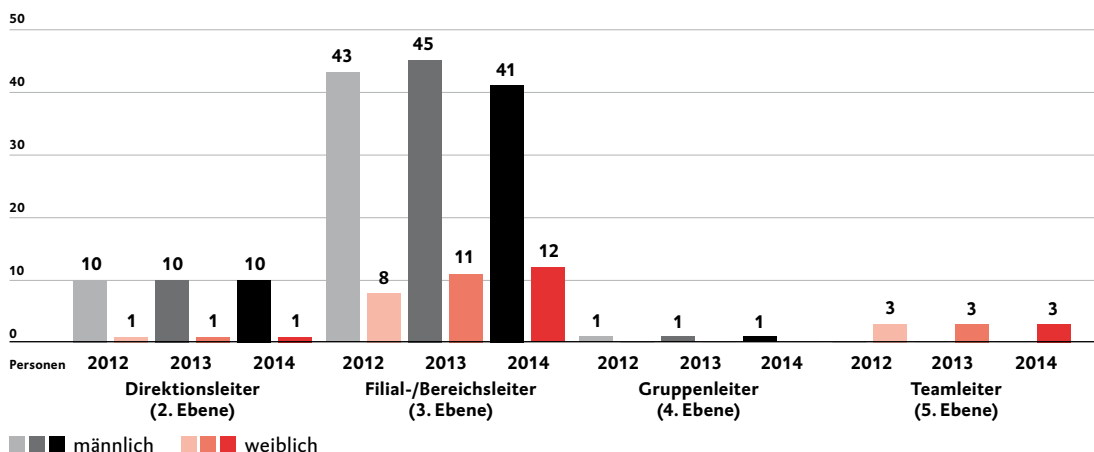
2015 soll mit einem dritten Lehrgang begonnen werden, der intensiver in die bestehenden Ausbildungswege wie Führungskräfteprogramm oder Talentmanagement integriert wird. Mittlerweile haben erfreulicherweise bereits drei Teilnehmerinnen des ersten Jahrganges eine konkrete Führungsverantwortung übernommen.

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die Aufteilung der Führungskräfte in Frauen und Männer nach Anzahl der Personen. Dabei zeigt sich, dass der gesteigerte Frauenanteil in der Zentrale in Klagenfurt bei den Gruppenleitern und Teamleitern stattfand. In den Direktionen der verschiedenen Regionen in Österreich waren es die weiblichen Filial- und Bereichsleiterinnen, welche die Frauenquote bei den Führungskräften erhöhten. In Slowenien, Kroatien, Slowakei, Italien und Ungarn wurde 2014 erstmals der Frauenanteil bei den Führungskräften erhoben. Hier sind die Direktionsleitungen rein männlich besetzt, bei den Filial- und Bereichsleitern jedoch zeigt sich ein beinahe ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

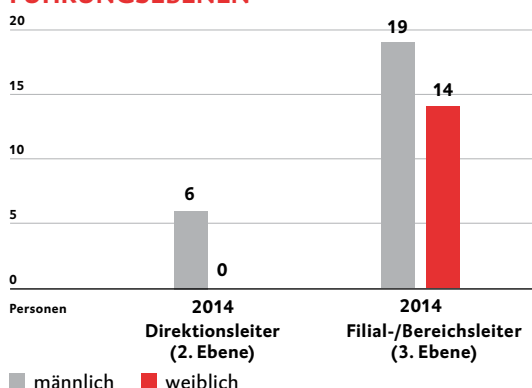
ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER ZENTRALE NACH FÜHRUNGSEBENEN



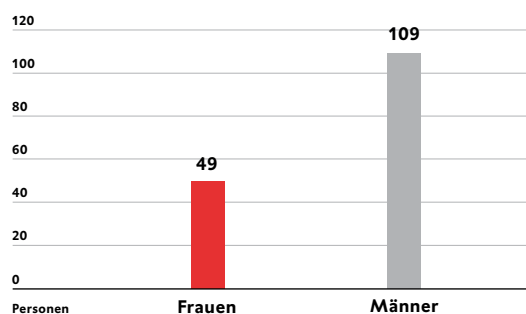
ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEN REGIONALEN DIREKTIONEN IN ÖSTERREICH NACH FÜHRUNGSEBENEN



ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IM AUSLAND NACH FÜHRUNGSEBENEN



ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE INSGESAM



Da in unserer Gesellschaft die Familienarbeit in vielen Fällen nach wie vor stärker in der Hand der Frauen liegt, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit im Berufsleben. Einen Überblick zu den Aktivitäten finden Sie im Abschnitt Work-Life-Balance und betriebliche Gesundheitsförderung ab Seite 68. Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern werden im Abschnitt „Einkommen“ auf Seite 73 f. dargestellt.

Weitere Aspekte von Diversity

Die BKS Bank ist Mitglied des Carinthian International Clubs (CIC), einem Verein, der von mehreren Kärntner Leitbetrieben und Bildungsinstitutionen mit dem Ziel getragen wird, Mitarbeitern internationaler Herkunft und deren Angehörigen die Integration in Kärnten zu erleichtern. Als Mitglied des CIC unterstützen wir ein Miteinander verschiedener Kulturen. Unsere Mitarbeiter können die Angebote des CIC nutzen, gleichzeitig fördern wir verschiedene Projekte des Vereins mit Know-how oder Sachleistungen.

Die BKS Bank setzt durch die Bank auf Integration statt Diskriminierung. Dies beginnt bei unserem Recruiting, wo wir uns stets für den besten Mitarbeiter für die zu besetzende Position entscheiden. Alter, Geschlecht, Ethnie oder sexuelle Orientierung spielen bei der Auswahl keine Rolle. Zahlreiche Mitarbeiter im Unternehmen haben einen Migrationshintergrund. Beispielsweise hatten per 31.12.2014 28 (Vorjahr: 26) in der Zentrale beschäftigte Mitarbeiter einen Migrationshintergrund, dies entspricht 6,9% (Vorjahr: 6,1%) der Belegschaft der Zentrale. Doch nicht nur ein Teil unserer Mitarbeiter, sondern auch viele Kunden haben einen Migrationshintergrund. Aus diesem Grund soll, insbesondere für Wien, das Angebot für diese Personen weiter ausgebaut werden. Da in den Filialen durchgängig auf Mitarbeiter aus den jeweiligen Regionen gesetzt wird, können Kundenwünsche besser verstanden werden.

Derzeit beschäftigen wir 19 Mitarbeiter mit einer Beeinträchtigung oder Behinderung. Laut Behinderteneinstellungsgesetz wären 35 Personen mit Beeinträchtigung im Unternehmen zu beschäftigen. Wir wollen den Anteil von Kollegen mit Behinderung deutlich erhöhen. Aus diesem Grund wird 2015 genauer evaluiert, weshalb der Anteil von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung in den vergangenen Jahren nicht gesteigert werden konnte. Ein weiteres Beispiel zur Förderung der Chancengleichheit ist die im Kapitel „Umwelt“ auf Seite 108 näher vorgestellte Partnerschaft mit AfB zum Recycling unserer gebrauchten Computer. Sämtliche Tätigkeiten werden dabei von Personen mit Beeinträchtigung durchgeführt.

Work-Life-Balance

Unser Gesundheitsprogramm „Durch die Bank gesund“ beschäftigte sich 2014 mit dem Thema Entspannung, Konzentration und Verbesserung der Work-Life-Balance. Eine zentrale Bedeutung haben auch die Initiativen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, deren erfolgreiche Umsetzung im Rahmen eines Audits bestätigt wurde. Unsere Initiativen resultieren in einer konstant niedrigen Krankenstandsquote von 2,61% (Vorjahr: 2,55%). Die BKS Bank investiert umfassend in die Sicherheit der Mitarbeiter, dennoch konnten im Berichtsjahr Überfälle nicht vermieden werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Größtmögliche Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hilft, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erzielen. Unser Haus bietet daher unseren Mitarbeitern in allen Marktgebieten Gleitzeit- und Teilzeitmodelle, die die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder einen sanfteren Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Teilzeitmodelle wurden 2014 fast ausschließlich von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Jene Männer, die 2013 noch teilzeitbeschäftigt waren, nutzten ein Altersteilzeitmodell und sind im Berichtsjahr in den Ruhestand getreten. 63,1% (Vorjahr: 63,5%) unserer weiblichen Mitarbeiter sind vollzeitbeschäftigt. Diesen Anteil wollen wir erhöhen, damit die durch Teilzeitarbeit bedingten Einschnitte beim Lebensinkommen und der Alterspension möglichst gering ausfallen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die letzte Mikrozensushebung der Statistik Austria ergab, dass in Österreich 2.352.000 Familien leben, in 1.403.000 Familien (59,6%) leben auch Kinder, wobei die Anzahl der Kinder pro Haushalt weiter im Sinken begriffen ist.¹⁾ Ziel der BKS Bank ist es, ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und damit die Chancengleichheit von Männern und Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu erhöhen. Unser Haus ist daher seit 2010 Träger des Zertifikats Audit „berufundfamilie“. Die erste Reauditierung erfolgte 2013.

Von den im Zuge der Reauditierung durch ein Mitarbeiter-Team erarbeiteten Maßnahmen konnten im Berichtsjahr bereits mehrere umgesetzt werden. So wurden die Zentrale und die Direktionen mit Spielzeugkisten ausgestattet, die zum Einsatz kommen, wenn Kinder kurzfristig mit den Eltern am Arbeitsplatz sind. Erstmals wurde ein Informationstreff für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen abgehalten, bei dem Experten des Hilfswerks Kärnten wertvolle Tipps, beispielsweise zu Förderungen, gaben. Gemeinsam mit unserer Krabbelgruppe Kinki wurde ein Vortrag mit dem Titel „Der Übertritt von der Krabbelgruppe in den Kindergarten“ zur Stärkung der Erziehungskompetenz angeboten. Weit gediehen sind auch die Vorbereitungen zur Einführung einer Tauschbörse im Intranet, die spätestens Mitte 2015 den Mitarbeitern den Kauf- und Verkauf von gebrauchten Waren ermöglichen sollte. Zahlreiche Mütter in Elternteilzeit besuchten im Sommer mit ihrem Nachwuchs unser Karenzfrühstück, zu dem erstmals auch ihre Vorgesetzten eingeladen wurden. Das Angebot einer einwöchigen Semester-Ferienbetreuung in Klagenfurt wurde leider von den Mitarbeitern nicht in ausreichendem Maße nachgefragt und musste aufgrund zu weniger Anmeldungen abgesagt werden. Die finanzielle Unterstützung für die

¹⁾http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html



Foto: Rosa Turel

Unsere Mitarbeiterinnen kamen mit ihren Babys zum Karenz-Frühstück.

Sommerferienbetreuung wurde von 47 Kindern in Anspruch genommen. Unsere Krabbelgruppe Kinki, in der Kleinkinder von ein bis drei Jahren betreut werden und die ihren Eltern einen raschen Wiedereinstieg nach der Karenz ermöglicht, war auch im Berichtsjahr wieder voll ausgelastet.

Ein weiteres wichtiges Projekt aus dem Audit „berufundfamilie“ konnte noch kurz vor Fertigstellung dieses Nachhaltigkeitsberichtes abgeschlossen werden. Seit 1. März 2015 können unsere Mitarbeiter eine anonyme, kostenlose Beratung durch das EAP Institut für Mitarbeiterberatung in Anspruch nehmen. Dieses steht unseren Beschäftigten bei Problemen im beruflichen und privaten Bereich zur Seite. Die Beratung erfolgt auf Wunsch des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin telefonisch oder persönlich und deckt viele mögliche Themenfelder, wie zum Beispiel besondere berufliche Herausforderungen oder persönliche Veränderungen, wie etwa Themen im Zusammenhang mit einer Scheidung, ab. Studien zeigen, dass solche Mitarbeiterberatungsprogramme eine wirkungsvolle und nachhaltige Investition sind, da dadurch Krankenstände reduziert werden können.

Erfreulicherweise wird sich auch unsere Niederlassung in Slowenien 2015 einer dem Audit „berufundfamilie“ vergleichbaren Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen unterziehen.

Karenz und Rückkehrquote

55 Mitarbeiter der BKS Bank nutzten 2014 ein Karenzmodell. Am weitesten verbreitet in unserem Institut ist nach wie vor die Elternkarenz, die im Berichtsjahr auch von drei Männern in Anspruch genommen wurde. Mit den von uns im Rahmen des Audit „berufundfamilie“ entwickelten Maßnahmen, wie einem Karenzfrühstück, einem Karenzratgeber, Einladung der karenzierten Mitarbeiter zu Bankveranstaltungen etc., unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Wiedereinstieg. Da alle unsere Beschäftigten über ein sehr großes Wissen verfügen, möchten wir sie gerne im Haus halten. Fast drei Viertel kehrten aus der Elternkarenz in die BKS Bank nach einer durchschnittlichen Karenzdauer von 1,4 Jahren (inklusive der in der Regel deutlich kürzeren Väterkarenzen) zurück. Das Interesse für die Bildungskarenz hat deutlich nachgelassen. Mit steigender Tendenz nutzten unsere Beschäftigten jedoch die Möglichkeit auf ein Sabbatical, um ihren Horizont beispielsweise durch Reisen oder kurzfristige Bildungsangebote zu erweitern.

Besonders erfreulich ist, dass auch unsere Bemühungen zur Forcierung der Väterkarenz Früchte tragen. 2014 waren drei Kollegen in Väterkarenz.

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN IN KARENZ

	2014*	2013	2012
Zahl der Mitarbeiter in Karenz	55	42	39
– davon Bildungskarenz	1	10	7
Ø Elternkarenzdauer in Jahren	1,4	2,1	2,2
Ø Bildungskarenzdauer in Jahren	0,7	0,9	0,8
Rückkehrquote nach der Elternkarenz in %	74	100	89,5
Rückkehrquote nach der Bildungskarenz in %	69	57,1	37,5
Mitarbeiter in Altersteilzeit	6	15	14

* Diese Daten wurden erst ab 2014 konzernweit erhoben, die Werte für 2012 und 2013 umfassen ausschließlich die BKS Bank AG.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Vor allem die lange, sitzende Tätigkeit und eine zunehmende Zahl an Aufgaben sind jene Faktoren, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter am meisten fordern. Die BKS Bank motiviert daher ihre Mitarbeiter, sich mit verschiedenen Themen rund um den eigenen Körper und die Gesundheit zu beschäftigen. Daher haben wir uns der betrieblichen Gesundheitsförderung verpflichtet. Wir freuen uns, dass wir seit 2010 das dazugehörige Gütesiegel tragen dürfen und auch schon zweimal mit dem Sonderpreis „Move Europe – Work. Adapted for all.“ ausgezeichnet wurden.

Die betriebliche Gesundheitsförderung wurde in verschiedenen Leitlinien, wie unserer Unternehmensstrategie, dem Leitbild oder dem Code of Conduct, verankert und in der Abwicklung institutionalisiert. Für das Programm „Durch die Bank gesund“ tragen ein Steuerungskreis und ein Projektteam Verantwortung. Des Weiteren tagen zweimal jährlich der Arbeitsschutzausschuss nach § 88 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und der Gesundheitsausschuss laut Kollektivvertrag. Diesen gehören unter anderem unsere Arbeitsmedizinerin, unsere Sicherheitsfachkräfte, der Leiter des Personalmanagements und die für „Durch die Bank gesund“ verantwortliche Mitarbeiterin an. Alle Arbeitsgruppen haben ein entsprechendes Berichtswesen etabliert. Mit Gesundheitsthemen befassen sich auch der Betriebsrat sowie das Team des Audit „berufundfamilie“. Über den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) können alle Mitarbeiter aktiv Vorschläge einbringen.

Am Jahresprojekt „Aufmerksam durch die Bank“, das in Kooperation mit dem Dungal-Gesundheitszentrum durchgeführt wurde, nahmen 189 Mitarbeiter teil. Geboten wurden zweistündige Workshops an sechs Standorten, die von Mag. Claudia Dungal und Dr. Andrea Dungal, Geschäftsführerinnen des Dungal-Gesundheitszentrums, persönlich durchgeführt wurden. Die Gesundheitsexpertinnen vermittelten wirkungsvolle Tricks, um Energien zu bewahren und dadurch den Anforderungen eines oft hektischen Alltags besser begegnen zu können. Gleichzeitig wurden den Teilnehmern Techniken zum Stressabbau mit auf den Weg gegeben. Diese Workshops wurden durch ein Webinar ergänzt. Ein weiterer Teil des Gesundheitsprojektes war ein Hörtest, welcher von der AUVA durchgeführt wurde, denn ein gutes Gehör ist die natürliche Basis für Konzentration und Aufmerksamkeit.

Rund um das Jahr wurden den BKS Bank-Mitarbeitern auch wieder Gratis-Impfungen, Vorträge für Führungskräfte sowie Infos zu Gesundheitsthemen in der Mitarbeiterzeitung angeboten. Der Teil des Intranets, der sich den Themen Gesundheit, Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerschutz widmet, wurde komplett überarbeitet und aktualisiert. Mitarbeiter können jetzt unter anderem Videos mit einfachen Übungen zur Entlastung und Stärkung der Wirbelsäule abrufen.

Auch unsere Mitarbeiter in den internationalen Märkten können gewisse Gesundheitsmaßnahmen in Anspruch nehmen. In der Slowakei nutzen unsere Mitarbeiter beispielsweise Gesundheitschecks. Ab 2015 sollen auch Impfungen angeboten werden. Den Beschäftigten unserer kroatischen Tochter BKS Bank d.d. stehen aus einer von der Bank eigens abgeschlossenen Zusatzversicherung ebenfalls Gesundenuntersuchungen offen. Für Blutspender und Schwangere gibt es zusätzliche freie Tage. Ein gemeinsamer Sporttag ergänzt das Angebot. In Slowenien werden unseren Mitarbeitern ein jährliches Gesundheitsprogramm, das sich zumeist am österreichischen Angebot von „Durch die Bank gesund“ orientiert, und Impfkationen angeboten. Mit Tai-Chi-, Qi Gong-, Pilates- und Yoga-Kursen, die direkt in der slowenischen Zentrale stattfinden, wird ein Beitrag zur mentalen Entspannung geleistet. In den Wintermonaten stehen den Mitarbeitern Obstkörbe als Vitaminvorrat zur Verfügung. Sämtliche Initiativen resultieren in einer konstant niedrigen Krankenstandsquote von 2,61%.

KRANKENSTANDSTAGE

	2014	2013	2012
Krankenstandsquote in % der Arbeitstage	2,61	2,55	2,7
Krankenstandstage/Jahr/Mitarbeiter	6,5	6,4	6,4

* Diese Daten umfassen ausschließlich die BKS Bank AG.

Sicherheit, Vermeidung von Überfällen und Arbeitsunfällen

Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind uns ein wichtiges Anliegen. Um ein möglichst hohes Sicherheitsniveau vor allem zur Hintanhaltung von Banküberfällen gewährleisten zu können, investiert die BKS Bank laufend in die Erneuerung wichtiger technischer Sicherheitseinrichtungen. Dafür ist die BKS Immobilien-Service GmbH (BKS IS) verantwortlich. Diese Investitionen haben sich 2014 wiederholt bewährt und werden von der Polizei als vorbildlich bewertet. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig von der Polizei und unseren Sicherheitsfachkräften geschult, um im Falle eines Überfalls das Risiko für ihre Person möglichst gering halten zu können. Ergänzend zu den Präsenzs Schulungen ist seit Februar 2015 dazu auch ein Webinar im Intranet abrufbar, welches die wichtigsten Sicherheitsmaßnahmen wieder ins Gedächtnis ruft. Die Filialen selbst werden alle zwei Jahre einem Sicherheitscheck unterzogen, bei Stellen ab zehn Mitarbeitern findet ein jährlicher Check statt, um eventuelle Mängel beheben zu können.

Leider war unser Institut trotz aller Vorsichtsmaßnahmen im Berichtsjahr dreimal Opfer von Banküberfällen (2012 und 2013 je einmal). Überfallen wurden unsere Filialen in Klagenfurt/St. Ruprecht, Pörschach und Wien-Meidling. Alle Raubüberfälle konnten jedoch aufgrund der qualitativ hochwertigen Fotos aus den Überwachungsanlagen rasch durch die Polizei geklärt werden. Sehr zu unserem Bedauern wurde beim Raub in Pörschach erstmals seit vielen Jahren einer unserer Filialmitarbeiter verletzt. Unter den Kunden gab es keinen Personenschaden. Zur Aufarbeitung eventuell erlittener Traumata wird allen Mitarbeitern der überfallenen Filialen eine psychologische Nachsorge angeboten.

Zur Prävention von Arbeitsunfällen beziehungsweise als Ansprechpartner für Mitarbeiter zu Fragen des Arbeitnehmerschutzes stehen in der BKS Bank drei ausgebildete Sicherheitsfachkräfte, 13 Sicherheitsvertrauenspersonen sowie die Arbeitsmedizinerin und eine Arbeitspsychologin zur Verfügung. In sämtlichen Direktionen und Filialen als auch in allen Stockwerken der Zentrale wurden Mitarbeiter als Ersthelfer ausgebildet, die, wenn nötig, rasch Erste Hilfe leisten können. Unsere sechs Direktionen und die Zentrale sind zudem mit einem Defibrillator ausgestattet. 2014 ereigneten sich im Rahmen der BKS Bank AG lediglich zwei Arbeitsunfälle ohne nennenswerte Verletzungen.

Der Arbeitsschutzausschuss nach § 88 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz tagt zweimal jährlich. Die ebenfalls im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehene Evaluierung der psychischen Belastungen haben wir im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung (vgl. Abschnitt „Stakeholderdialog“ auf Seite 42 f.) durchgeführt. Erfreulicherweise zeigten sich die Mitarbeiter größtenteils mit ihrer Arbeitssituation und ihren Aufgaben sehr zufrieden. Manche empfinden aber den Lärmpegel in Großraumbüros als belastend und würden sich ein ungestörteres Arbeiten wünschen. Einige Mitarbeiter fühlen sich, beispielsweise durch unangenehme Gespräche mit Kunden, emotional gefordert. Als erste Verbesserungsmaßnahme können unsere Mitarbeiter seit 1. März 2015 eine, auch vom Team des Audits „berufundfamilie“ angeregte kostenlose und anonyme Beratung beim EAP Institut für Mitarbeiterberatung in Anspruch nehmen.

Einkommen

Die BKS Bank hält alle kollektivvertraglichen Regelungen ein, in vielen Fällen werden sie übererfüllt. Die Entlohnung des Vorstands orientiert sich an angemessenen branchenüblichen Standards und berücksichtigt den langfristigen Erfolg der Bank. Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen liegen vor allem am höheren Anteil männlicher Führungskräfte und daran, dass Frauen häufiger Teilzeit in Anspruch nehmen.

Einhaltung kollektivvertraglicher Regelungen

Sämtliche Mitarbeiter der BKS Bank werden entsprechend den im jeweiligen Land geltenden Gehaltsnormen für das Bankwesen entlohnt. In Österreich ist dies der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers mit Stand 1. April 2014, der sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und je Gruppe neun Gehaltsstufen vorsieht. Je nach Qualifikation und Tätigkeit, die ein Mitarbeiter ausübt, erfolgt eine entsprechende Einstufung. Weitere Regelungen finden sich in der Betriebsvereinbarung, die unter Federführung des Personalmanagements von Betriebsrat und Vorstand regelmäßig aktualisiert wird. Mitarbeiter, die seit der Gründung der BKS Service Gesellschaft 2013 neu in diese Gesellschaft eintreten, werden nach dem Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in Information und Consulting beschäftigt. Die Mitarbeiter unseres Restaurants Oscar unterliegen dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe.

In unseren internationalen Märkten sind unsere Beschäftigten in Slowenien und der Slowakei im Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter. In Slowenien leistet die Bank über die kollektivvertraglichen Vereinbarungen hinausgehende Jubiläumsgeld-Zahlungen. Zu bestimmten Anlässen (beispielsweise Geburtstag) erhalten die Mitarbeiter ein kleines Geschenk, zu Weihnachten deren Kinder. In Kroatien halten wir uns an eine auf gesetzlichen Regelungen basierende Betriebsvereinbarung, da es dort keinen eigenen Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter gibt. Diese Vereinbarung beinhaltet unter anderem auch Regelungen zu Besserstellungen, wie zum Beispiel die Zahlung einer Weihnachts- und Urlaubsrenumeration sowie diverse Sozialleistungen, wie zum Beispiel Weihnachtsgeschenke für Mitarbeiterkinder. Alle Beschäftigten in den genannten drei Ländern werden im Angestelltenverhältnis geführt, dies gilt auch für die Mitarbeiter unserer Leasinggesellschaften.

Entlohnung des Top-Managements

Europaweit wird nach wie vor diskutiert, Managergehälter, Boni und Abfertigungen auf ein nachhaltiges, sinnvolles Niveau zu limitieren. In der BKS Bank orientieren sich die Vergütungen des Vorstandes grundsätzlich an deren Tätigkeits- und Verantwortungsbereich, an ihrem Beitrag zum Geschäftserfolg und an angemessenen branchenüblichen Standards für Unternehmen ähnlicher Größe. Neben fixen Gehaltsbestandteilen sind auch variable Gehaltskomponenten vorgesehen. Diese sind an die nachhaltige, wirtschaftliche Entwicklung der BKS Bank, an die langfristige Erfüllung der Geschäfts- und Risikostrategie verknüpft. Weiters haben die Vorstandsmitglieder auch Anspruch auf Versorgungsleistungen, wie eine Alterspension und Ansprüche im Fall einer Berufsunfähigkeit. Basis für all diese Regelungen ist die in der BKS Bank geltende Vergütungsrichtlinie, die sich an den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben orientiert. Detailliertere Ausführungen dazu entnehmen Sie dem Abschnitt „Corporate Governance“ auf Seite 34 f. in vorliegendem Bericht sowie dem Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht.

GESAMTBEZÜGE DES VORSTANDES IM BERICHTSJAHR

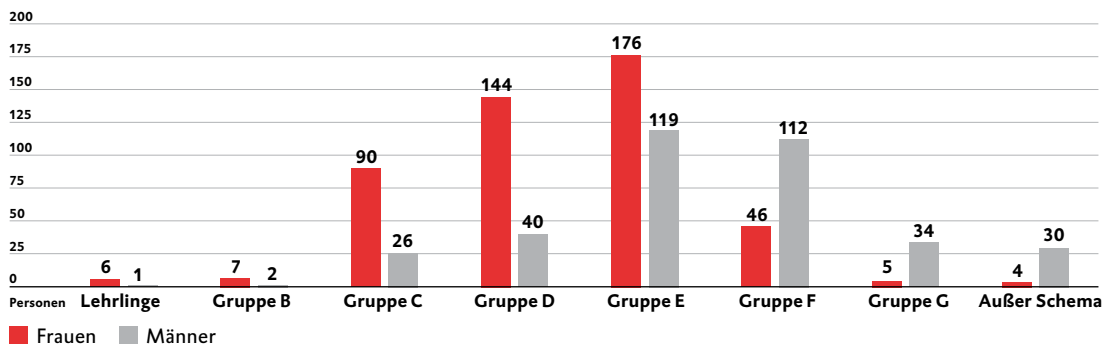
in TSD Euro	2014
Gesamtbezüge der aktiven Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr	1.194
– hiervon Dkfm. Dr. Heimo Penker ¹⁾	169
– hiervon Mag. Dr. Herta Stockbauer	456
– hiervon Mag. Dieter Kraßnitzer	291
– hiervon Mag. Wolfgang Mandl	277
Ruhegelder ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen	727
Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen für Vorstandsmitglieder	-4.689

¹⁾ Mitglied des Vorstandes bis 28. Februar 2014

Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern

Ein weiteres Thema, das uns beschäftigt, ist die nach wie vor bestehende Einkommensschere zwischen den Geschlechtern. Unsere Analysen zeigen, dass diese Schere teilweise darauf zurückzuführen ist, dass viele Frauen für Tätigkeiten in niedrigeren und somit geringer entlohnten Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags beschäftigt sind. Auch die hohe Teilzeitquote senkt das Fraueneinkommen weiterhin. Beide Faktoren sind kurzfristig schwer zu ändern, wir bemühen uns aber, Frauen zu motivieren, Führungspositionen einzunehmen, die Karenzpause möglichst kurz zu halten und danach auf Vollzeitbasis wieder in das Berufsleben zurückzukehren. Unser Qualifizierungsprogramm „Frauen. Perspektiven. Zukunft“ führt Mitarbeiterinnen gezielt an verantwortungsvollere Aufgabenstellungen und Führungspositionen heran. Ebenso achten wir beim Talentmanagement auf eine ausgewogene Männer-Frauen-Quote bei der Nominierung von Teilnehmern. Mehr Informationen finden Sie dazu im Abschnitt „Förderung von Frauen“ auf Seite 64 ff.

LOHNGRUPPENSTRUKTUR DER BKS BANK AG 2014*



^{*)} betrifft nur Mitarbeiter der BKS Bank AG Österreich, die dem österreichischen Banken-Kollektivvertrag unterliegen

Betriebliche Altersvorsorge

Die im Berichtsjahr in Österreich von den Pensionsversicherungsanstalten versendeten Informationen zum Pensionskonto gaben einen groben Ausblick, welche Alterspension österreichische Arbeitnehmer ohne private Vorsorge zu erwarten haben. Vielen wurde dadurch bewusst, wie wichtig die rechtzeitige Absicherung zum Schließen der zu erwartenden Pensionslücke ist. Die BKS Bank unterstützt ihre österreichischen Mitarbeiter daher beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge.

Die in der BKS Bank AG in Österreich Beschäftigten unterliegen einem Pensionskassen-Kollektivvertrag. Für jeden dieser Mitarbeiter zahlt die BKS Bank regelmäßig Beiträge in die VBV-Pensionskasse ein. Diese Beiträge werden veranlagt, damit die Mitarbeiter ab dem Eintritt in den Ruhestand eine lebenslange

Pension erhalten können. Die eingezahlten Beiträge sind nach einer gewissen Zeit unverfallbar und verbleiben auch bei einem Arbeitgeberwechsel am Pensionskassenkonto des Mitarbeiters. Auch in Slowenien und der Slowakei werden von der BKS Bank Beiträge zu einer Altersvorsorge-Zusatzversicherung geleistet.

DURCHSCHNITTLICHES PENSIONSANTRITTSALTER

	2014	2013	2012
Pensionsantritte	13	28	23
– davon männlich	8	14	10
– davon weiblich	5	14	13
Ø Lebensalter gesamt bei Pensionsantritt	60,1	59,3	59,2
Ø Lebensalter bei Pensionsantritt – Männer	60,8	61,3	61,1
Ø Lebensalter bei Pensionsantritt – Frauen	59,0	57,3	57,8

Diese Daten umfassen ausschließlich die BKS Bank AG.

Lebenslanges Lernen, Talente- und Nachfolgemangement

Junge Berufseinsteiger können bei der BKS Bank eine Lehre zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau absolvieren. Hochschulabsolventen wird ein Traineeprogramm angeboten. Das Talente- und Nachfolgemangement startete erfolgreich. Wir setzen auf fachliche und persönlichkeitsbildende Weiterbildungsmaßnahmen.

Lebenslanges Lernen ist in der BKS Bank schon seit langem mehr als nur ein Schlagwort. Einerseits unterstützt es unsere Mitarbeiter bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung, andererseits ist es heute ein absolutes Muss, fachlich und technisch versiert zu sein, um sich in der Beratungsqualität vom Wettbewerb abheben zu können. Unser Haus investiert daher intensiv in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Mit dem modernen Schulungszentrum in Pörschach stehen optimale Rahmenbedingungen für Seminare zur Verfügung. Persönlichkeitsbildende Ausbildungen werden oft in Seminarhotels abgehalten. Für Kurzschulungen nutzen wir ein Webinar-Tool, das Referenten und Teilnehmern Reisezeit erspart. Unser Personalmanagement organisierte im Berichtsjahr 218 intern abgehaltene Seminare. Allen Beschäftigten steht das im Intranet veröffentlichte Aus- und Weiterbildungsprogramm offen, aus dem jeder für sich interessante Bildungsmaßnahmen auswählen kann. Im Schnitt verbrachte jeder BKS Bank-Mitarbeiter 2014 mehr als vier Tage auf einem Seminar: Frauen 4,45 Tage, Männer 4,15 Tage.

AUSBILDUNGSKENNZAHLEN

	2014	2013	2012
Ø Ausbildungstage je Mitarbeiter p.a.	4,31	5,3	5,2
Anzahl der abgehaltenen Seminare (intern)	218	163	199
Jährliche Stundenzahl der Mitarbeiter auf Ausbildung	26.414,1	kA	kA
– davon von Frauen absolviert	14.871,8	kA	kA
Anzahl der Lehrlinge in Ausbildung nach Köpfen	10	11	18
Anzahl der Trainees in Ausbildung nach Köpfen	11	13	14

Diese Daten umfassen ausschließlich die BKS Bank AG.

Das fachliche Grundwissen wird den BKS Bank-Mitarbeitern unmittelbar nach ihrem Eintritt im BKS-Colleg vermittelt. Danach wird dieses Wissen in fachspezifischen Stufenausbildungen und zuletzt in einer Spezialistenausbildung weiter aufgebaut. Beispielhaft seien die Nachwuchsführungskräfteausbildung, die Coachingausbildung für Führungskräfte oder die Ausbildung zum Anlageberater genannt. Ergänzend dazu gibt es zahlreiche persönlichkeitsbildende Ausbildungen, die darauf abzielen, die Verkaufs- und Beratungskompetenz unserer Kundenbetreuer kontinuierlich weiterzuentwickeln. Unsere Trainees werden einem Ausbildungsplan entsprechend in unterschiedlichen Filialen und Abteilungen eingesetzt und können im Laufe eines Jahres einen breiten Erfahrungsschatz aufbauen. Aus diesem lässt sich schließen, für welchen Aufgabenbereich sie besonders talentiert sind. Einige der Absolventen des Programmes haben mittlerweile Führungsaufgaben im Haus übernommen.

Sehr gut angenommen wurde von unseren Mitarbeitern auch das 2014 gestartete Talente- und Nachfolgemanagement „Orientierung. Engagement. Chancen“. Damit soll die hausinterne Nachbesetzung von Schlüsselpositionen gesichert werden. Gleichzeitig bieten wir unseren High-Potentials attraktive Tools zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit. Im Jänner wurde eine Entwicklungskonferenz unter der Teilnahme von Vorstand und Führungskräften der 2. Ebene abgehalten, bei der dieses Verfahren entwickelt wurde. 23 Mitarbeiter, die in einem Auswahlverfahren für das Programm nominiert wurden, hatten ein ausführliches Feedbackgespräch hinsichtlich ihrer Stärken und Potenziale. Des Weiteren wurde mit jedem Teilnehmer erörtert, welche Entwicklungsmöglichkeiten in Richtung Fachexperte oder Führungskraft bestehen. 2015 finden weitere Module des Lehrgangs statt, die sich mit den Themen Führung ohne Führungsfunktion und in Projekten, Lösungsmoderation sowie dem Umgang mit herausfordernden Situationen beschäftigen.

Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglieder und Inhaber von Schlüsselfunktionen haben zudem nachzuweisen, dass sie die gesetzlich erforderlichen Fit & Proper-Kriterien erfüllen und somit deren Befähigungsvoraussetzungen gegeben sind. Die BKS Bank hat dazu eine eigene Fit & Proper Policy verfasst, welche die Strategie für die Auswahl und den Prozess der Eignungsbeurteilung dieses Personenkreises festlegt. Ebenso werden mögliche Befangenheiten und Interessenkonflikte geprüft. Der in der BKS Bank betroffene Kreis an Personen unterzieht sich dazu regelmäßig entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen. Beispielsweise nahmen alle Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr an der Fit & Proper-Schulung zu den Themen BIRG (Bankeninterventions- und -restrukturierungsgesetz) beziehungsweise BaSAG (Sanierungs- und Abwicklungsgesetz) teil.

Ein für uns bedeutendes Instrument zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und der Karriereplanung ist das konzernweit zur Anwendung kommende Beurteilungs- und Fördergespräch. Dieses findet zwischen Mitarbeiter und Führungskraft jährlich statt. Neben dem oben angeführten Talente- und Nachfolgemanagement führen wir mit Mitarbeitern, die eine Führungsposition anstreben, eine Potenzialanalyse durch. In unserer Balanced Scorecard haben wir definiert, dass wir 75% der vakant werdenden Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen wollen, was uns durch die gute Vorbereitung der Mitarbeiter auf mehr Verantwortung in der Regel auch gelingt.

Für die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen haben wir das Frauenqualifizierungsprogramm geschaffen. Mehr Informationen dazu finden Sie im Abschnitt „Förderung von Frauen“ auf Seite 64 ff.

BEURTEILUNGS- UND FÖRDERGESPRÄCHE

	2014*	2013	2012
Prozentsatz der teilnehmenden Mitarbeiter	96,1	89,1	90,6

* Dieser Prozentsatz wurde erst ab 2014 konzernweit erhoben, die Werte für 2012 und 2013 umfassen ausschließlich die BKS Bank AG.



Partner und Impulsgeber für die regionale Wirtschaft	79
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	81
Verantwortung gegenüber unseren Kunden	84

Wir bauen Leuchttürme

„Seit über 90 Jahren schreiben wir mit unseren Kunden Geschichte. Jede einzelne davon hat ihre Besonderheiten und ganz persönlichen Charakteristika. Eine davon handelt von der SFL technologies GmbH, die als nachhaltiges Industrieunternehmen ihren Fokus auf Energie- und Umwelttechnologie legt. Ihr neues Projekt in Graz soll zum Leuchtturm werden.“



Hans Höllwart, Eigentümer der SFL technologies GmbH.

Das Unternehmen hat sich so wie die BKS Bank CSR auf seine Fahnen geschrieben: „Unser Unternehmen ist eingebettet in die Gesellschaft und Teil des Ökosystems Erde. Rein der Versuch, sich beiden zu entziehen, wäre unlogisch und realitätsverweigernd“, so Hans Höllwart, der das Unternehmen im Jahr 1993 gründete und sich privat als Landwirt engagiert. Seit zehn Jahren investiert SFL technologies GmbH verstärkt in Forschung & Entwicklung und verfolgt konsequent eine nachweislich nachhaltige Strategie.

Einige Projekte des auf Anlagen-, Maschinen-, Fassaden- und Stahlbau spezialisierten Unternehmens wurden von uns als Bankpartner begleitet, wie zum Beispiel der Bau der Konzernzentrale der ÖBB in Wien. „Im Bereich der Firmenkundenbetreuung verfügen wir über ein fundiertes Know-how, welches über Jahrzehnte gewachsen ist. Speziell bei der Finanzierung von Großprojekten kommen uns diese Erfahrungswerte zugute, obgleich sich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren natürlich stark verändert haben. Das Risiko ist auf Seiten der Bank und auf Seiten der Unternehmen stark gestiegen, ein hohes Maß

an Sicherheiten muss gegeben sein. Die Finanzierung von Leuchtturmprojekten verlangt ein Übermaß an Sorgfalt und eine intensive Auseinandersetzung mit der Materie, um den Leuchtturm auf sicherem Boden zu bauen“, so Werner Leitold, der die SFL technologies GmbH als Firmenkundenbetreuer seit vielen Jahren begleitet.

Bei ihren Projekten lässt die SFL technologies GmbH die klimatischen und energetischen Gesichtspunkte nicht aus den Augen: „Wir erforschen, wie weit das solare Potential für die dezentrale Nutzung verwendbar ist, kurzum, wie viel Energie ein Gebäude durch Nutzung von solaren Umweltenergien selbst produzieren kann“, so Höllwart. Der geplante Science-Tower in Graz wurde vom Unternehmen zum Leuchtturmprojekt ernannt. „Im Science-Tower werden vollkommen neue Technologien, speziell entwickelt für smarte Gebäude, zum Einsatz kommen“, meint Höllwart, der davon überzeugt ist, dass das Projekt langfristig die Spielregeln in der Bauwirtschaft grundlegend verändern wird. Die Fertigstellung dieses Leuchtturmprojektes ist für den Herbst des Jahres 2016 geplant.

Partner und Impulsgeber für die regionale Wirtschaft

Die BKS Bank trägt dazu bei, die regionale wirtschaftliche Entwicklung zu finanzieren. Die Höhe der lokalen Einlagen entspricht dabei der Höhe der Kredite. Dies spiegelt sowohl die finanzielle Stabilität wie auch die regionale Verankerung der Bank wider. Risiken für die Kreditnehmer werden bestmöglich verhindert, so konnte etwa die Zahl der Fremdwährungskredite in den vergangenen Jahren deutlich gesenkt werden.

Die BKS Bank als Arbeitgeberin, regionale Einkäuferin und Steuerzahlerin

Die BKS Bank ist seit jeher regional sehr stark verankert und daher ein wichtiger Marktpartner in den von uns bearbeiteten Gebieten. Dies gilt sowohl für uns als Arbeitgeber als auch als Geschäftspartner für unsere Kunden und Lieferanten. Wie im Kapitel „Mitarbeiter“ ausgeführt, bot im Jahr 2014 der BKS Bank Konzern 1.075 Personen einen sicheren Arbeitsplatz. Über deren Kaufkraft fließt ein wesentlicher Betrag wieder an die heimische Wirtschaft.

Ebenso wichtig für die Regionen sind die Investitionen, die unser Haus selbst tätigt. Zu unserem Credo zählt, dass wir – wenn möglich – Lieferanten und Projektpartner aus unserem Kundenstamm beauftragen. Wenn dies nicht möglich ist, bevorzugen wir Betriebe, die in Österreich, Slowenien, Kroatien oder der Slowakei ansässig sind. So investierte die BKS Bank 2014 für verschiedene Bauprojekte 4,5 Mio €. Für die Anschaffung von für den Bankbetrieb notwendigen Geräten und Hardware, wie Twin-Safes, Banknotenzähler, Cash-Recycler, Münzzähler, Computer, Drucker, Monitore etc., wurden rund 1,2 Mio € aufgewendet, für Büromaterialien und Reinigungsmaterialien rund 0,4 Mio €. Die BKS Bank lieferte damit weitere Impulse zur Ankurbelung der Wirtschaft. Auch der Großteil unserer Werbegeschenke stammt von Firmen aus unserem Marktgebiet bzw. von Betrieben, die unsere Betreuer persönlich kennen.

Eine Voraussetzung, dass wir mit Lieferanten und Unternehmen Geschäftsbeziehungen eingehen, ist, dass diese unseren Code of Conduct für Lieferanten unterfertigen und sich verpflichten, die darin enthaltenen Grundsätze zu befolgen. Bei der Auswahl der Produkte, die wir zukaufen, achten wir auf eine ökologische, klimaschonende Produktion und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Ein Beispiel dafür ist die Druckerei, die als ClimatePartner unseren Geschäftsbericht klimaneutral druckt. Mehr zum Thema nachhaltige Beschaffung erfahren Sie im Abschnitt „Stakeholderdialog“ auf Seite 48 f.

Die BKS Bank leistete sämtliche Steuern wie beispielsweise Körperschaftssteuer, Arbeitgeberabgaben, Stabilitätsabgabe in vollem Ausmaß. Abgaben, die für Tätigkeiten in unseren internationalen Märkten anfallen, werden auch dort abgeführt. In den vergangenen Jahren ist die von unserem Haus geleistete Abgabensumme kontinuierlich angestiegen. Mitverantwortlich dafür ist unter anderem die Stabilitätsabgabe. Betrug diese 2013 noch 2,2 Mio €, wurden im Berichtsjahr bereits 4,5 Mio € – also mehr als das Doppelte – dafür aufgewendet. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wird aus unserer Sicht der österreichische Bankenmarkt deutlich stärker mit Bankensteuern belastet und erleidet dadurch einen Arbeitsplätze gefährdenden Wettbewerbsnachteil. Auch bei Betrachtung der gesamten von unserem Haus geleisteten Steuerzahlungen zeigt sich die Steigerung: 2013 führte die BKS Bank 9,8 Mio € an Steuern ab, im Berichtsjahr waren es 10,4 Mio €.

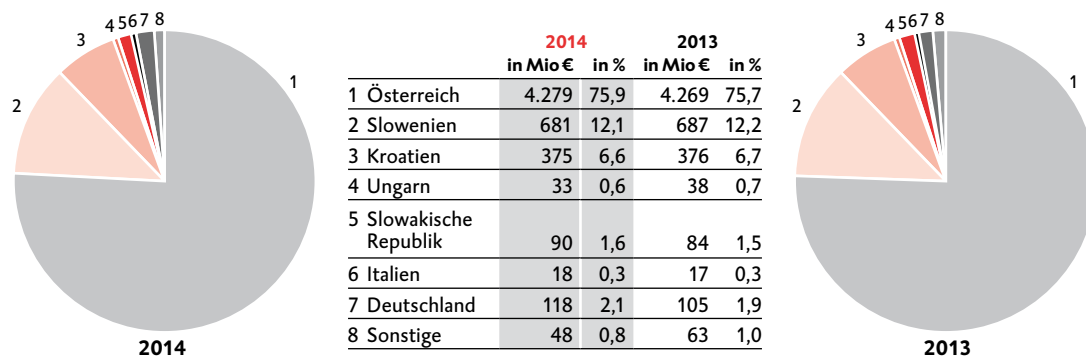
STEUERN UND ABGABEN NACH LÄNDERN IN MIO €

	2014		2013		2012	
	laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	latente Steuern	laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	latente Steuern	laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	latente Steuern
Österreich	9,5	-1,3	8,3	-2,7	8,5	-1,4
Slowenien	0,7	-0,1	1,1	-0,1	1,5	-
Kroatien	0,1	-0,1	0,1	0	0	0,1
Slowakische Republik	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Summe	10,4	-1,4	9,8	-2,6	10,1	-1,2

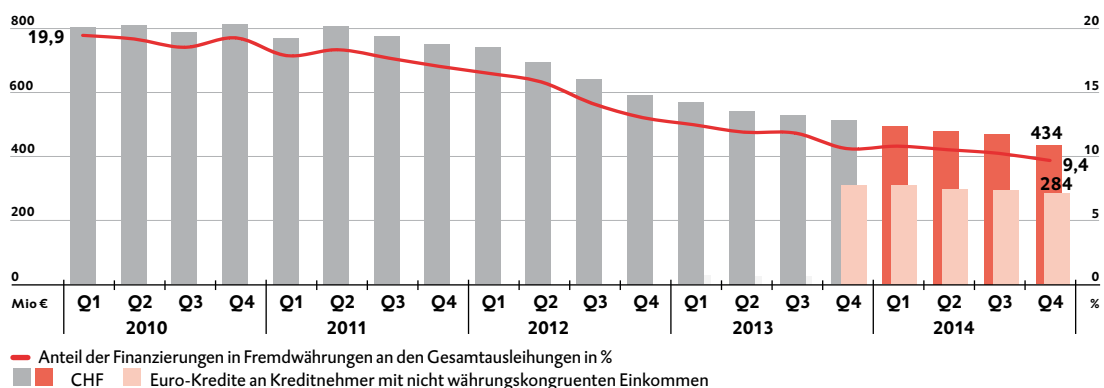
Financier der klein- und mittelständischen Wirtschaft

Mit einem Kreditvolumen von 5,02 Mrd € ist die BKS Bank ein bedeutender Financier für Unternehmen und Retailkunden und stellt damit 98% der Einlagen wieder der Region zur Verfügung. Die Loan-Deposit-Ratio spiegelt unsere hohe regionale Verbundenheit und unsere ausgewogene Unternehmensstruktur wider. Mehr als drei Viertel dieser Kredite, nämlich 3,89 Mrd €, wurden von Unternehmen in Anspruch genommen. Die Branchenschwerpunkte unseres Kreditportfolios liegen dabei im Gewerbe, in der Industrie, bei den freien Berufen und im Handel. Ein Großteil der Kreditnehmer fällt in die Kategorie Klein- und Mittelbetriebe. Die an Retailkunden vergebenen Ausleihungen sind gut besicherte Hypothekarkredite beziehungsweise Konsumkredite. Regional betrachtet wurden mehr als drei Viertel unserer Ausleihungen in Österreich vergeben, gefolgt von Slowenien und Kroatien.

KUNDENFORDERUNGEN NACH LÄNDERN



KUNDENFORDERUNGEN IN FREMDWÄHRUNGEN



Der Anteil an Fremdwährungskrediten am Gesamtausleihungsvolumen konnte 2014 weiter gesenkt werden und betrug zum Jahresende 9,4% (2013: 10,9%). Erfreulicherweise konnten viele Kunden durch eine entsprechende Beratung schon in den vergangenen Jahren davon überzeugt werden, in den Euro umzuschulden. Mit jenen Kreditnehmern, die vom kurzfristigen Schritt der Schweizer Nationalbank, die Kursbindung zwischen Euro und Schweizer Franken aufzuheben, überrascht wurden, führen wir intensive Gespräche, um eine für alle Beteiligten tragbare Lösung zu finden.

Nachhaltige Investment- und Beteiligungspolitik

Unserer Geschäftsstrategie entsprechend konzentrieren wir uns auf unser Kerngeschäft. Daher verfügen wir nur über eine einzige Beteiligung außerhalb des Finanzsektors bzw. finanznaher Dienstleistungen: Die BKS Bank hält einen geringfügigen Anteil an der auf Produkte für Wasserschutz und Infrastruktur spezialisierten SW Umwelttechnik Stoischer&Wolschner AG.

Neben dem Kundengeschäft betreibt die BKS Bank auch Geschäfte auf eigene Rechnung. Viele der Eigengeschäfte dienen der Absicherung des Zins-, Liquiditäts- und Fremdwährungsrisikos. Geschäfte mit hohem Spekulationsgrad und Risiko tätigen wir nicht. Unser Portfolio wird von Staatsanleihen solider europäischer Staaten dominiert, Aktienveranlagungen erfolgen hauptsächlich in österreichischen und deutschen Börsetiteln und sind mit maximal 10% des Wertpapiereigenportefeuilles begrenzt. Der Auswahl unserer Investitionen legen wir ethische und ökologische Gedanken und Prinzipien zu Grunde und schließen beispielsweise Unternehmen mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenrechtsverletzungen in unseren Portfolios aus. Ebenso verzichten wir auf Veranlagungen in umstrittenen Branchen, wie Rüstungsindustrie, Wett- oder Glücksspielen, Gentechnik, religiös motivierten Fonds oder Off-Shore-Gesellschaften.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen¹⁾

Im Berichtsjahr wurden die 2013 begonnenen Maßnahmen zur stärkeren Integration von Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft fortgeführt. Mittlerweile bietet die BKS Bank ihren Kunden drei Produkt- und Dienstleistungstypen im Bereich Nachhaltigkeit an:

- Das **Aktive Vermögensmanagement (AVM) nachhaltig** richtet sich an Veranlagungskunden, die in ihren Veranlagungen ethische und ökologische Grundsätze berücksichtigen wollen. Das Fondsvolumen des 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds stieg im abgelaufenen Jahr um 12,5%.
- Das **Öko-Sparbuch** ermöglicht Privatpersonen, bereits mit kleinen Beträgen für Nachhaltigkeitszwecke zu sparen.
- Mit dem **Öko-Kredit für Retailkunden** und dem **Umweltkredit für Firmenkunden** kann die Anschaffung ressourcenschonender oder energiesparender Anlagen oder Fahrzeuge mit günstigen Konditionen finanziert werden.

¹⁾ Für sämtliche in diesem Kapitel angeführten Veranlagungsprodukte gilt: Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Information dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. 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. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

2015 werden wir prüfen, ob unser Angebot um ein Öko-Leasing zur Förderung der E-Mobilität erweitert werden kann.

Investieren mit gutem Gewissen: AVM nachhaltig und 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds

Aktives Vermögensmanagement (AVM) nachhaltig wird unseren Kunden seit dem Sommer 2013 angeboten und war die erste Vermögensverwaltung, die mit dem „Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“¹⁾ ausgezeichnet wurde. Die Veranlagung erfolgt in Fonds, die ihrerseits das Umweltzeichen tragen bzw. dessen strenge Kriterien erfüllen. Dies sind z.B. der Ausschluss von Rüstungs- und Atomenergieunternehmen oder Staaten, die die Menschenrechte massiv verletzen, die Erfüllung umfangreicher Positivkriterien z.B. betreffend Umweltpolitik, Mitarbeiter, Lieferanten etc. sowie hohe Anforderungen an die Analyseprozesse und die Transparenz der Fonds.

Diese Prüfung erfolgt durch die rfu – Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung, einer Nachhaltigkeitsresearch-Agentur und akkreditierten Umweltzeichen-Prüfstelle in Österreich, in regelmäßigen Abständen. Weitere wesentliche Vorteile für den Kunden bilden unter anderem die nachhaltige Verwaltung des Portfolios sowie ein transparentes, laufendes Berichtswesen. Sämtliche Kosten werden in Form einer Pauschalgebühr verrechnet. Ein Investment in AVM nachhaltig ist ab 30.000 € möglich. Detaillierte Informationen zum Nachhaltigkeits-Screening und zur Zusammensetzung des Portfolios von AVM nachhaltig erhalten Sie hier: http://www.bks.at/BKSWebp/BKS/bks_at/PRIVATKUNDEN/SparenundWertpapiere/Wertpapiere/AVM/AVM_nachhaltig/index.jsp

AUSZUG AUS DEN ANFORDERUNGSKRITERIEN DES UMWELTZEICHENS

Positivkriterien	Ausschlusskriterien
– Umwelt- und Klimafreundlichkeit der Produkte und Prozesse	– Atomenergie
– Verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft	– Rüstung
	– Verletzung von Menschen-, Grund- und Arbeitnehmerrechten
	– Gentechnik

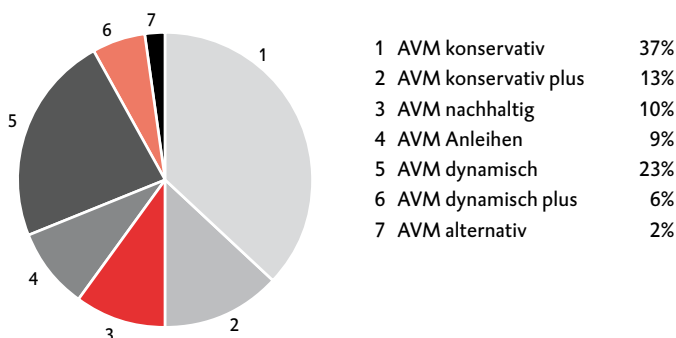
Im Frühjahr und im Sommer 2014 wurde die Öffentlichkeit auch mit zwei Marketingkampagnen über AVM nachhaltig und die Möglichkeit, mit gutem Gewissen zu investieren, informiert. Mit Erfolg, denn mittlerweile sind bereits 10% aller in unserem Aktiven Vermögensmanagement (AVM) angelegten Mittel in der nachhaltigen Variante investiert. Unser Ziel ist es, diesen Anteil 2015 auf 15% zu erhöhen und auch die Kundenanzahl von bisher 183 weiter auszubauen.

Abseits der dargestellten AVM-Produktpalette können unsere Kunden auch eine individuelle Vermögensverwaltung (iVV) wählen. Bei iVV verwalten erfahrene Portfoliomanager auf Vollmachtsbasis die ihnen anvertrauten Gelder. Auf Wunsch des Kunden können auch hier nachhaltige Investments in das Portfolio aufgenommen werden.

¹⁾ „Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“

Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Lebensministerium für „AVM nachhaltig“ verliehen, weil bei der Auswahl von Investmentfonds neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Investmentfonds auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Österreichischen Umweltzeichen lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Investments zu.

POSITIONIERUNG DES AVM NACHHALTIG INNERHALB DER AVM-PRODUKTPALETTE



Ferner steht unseren Kunden der **3 Banken Nachhaltigkeitsfonds** offen. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds wurde im Jahr 2001 von der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. aufgelegt. Dieser ist ideal für alle ethisch-ökologisch orientierten Aktienanleger, die eine globale Veranlagung suchen. Der Fonds gewichtet Öko-Kriterien in Verbindung mit klar definierten Ausschlusskriterien. Das Management erfolgt durch die im Nachhaltigkeitsbereich führende Schweizer Privatbank J. Safra Sarasin AG. Diese wählt die Aktien mittels der „Sarasin Sustainability Matrix“ aus und stellt dadurch sicher, 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. Detaillierte Informationen zum Nachhaltigkeits-Screening erhalten Sie hier: http://www.jsafrasarasin.ch/internet/ch/en/ch_index/ch_sustainability/ch_sustainable_investment/ch_our_concept.htm

Das Fondsvermögen konnte im Berichtsjahr deutlich ausgebaut werden und betrug per 31.12.2014 99,94 Mio € nach 88,8 Mio € zum Vergleichszeitpunkt des Vorjahrs. Auch die Performance von 14,32% im Jahr 2014 brachte für die Anleger eine attraktive Wertsteigerung mit sich. Wie AVM nachhaltig trägt auch der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds das „Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“. Aus rechtlichen Gründen dürfen wir AVM nachhaltig, die iVV und den 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds in Slowenien, Kroatien und der Slowakei nicht vertreiben.

Öko-Sparbuch: Energiesparen leicht gemacht

Viele Privatpersonen legen mittlerweile Wert darauf, einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, können aber das Kapital zur Anschaffung einer Solaranlage oder eines E-Fahrzeuges nicht gleich aufbringen. Mit dem Öko-Sparbuch hat die BKS Bank ein Angebot geschaffen, um für die Erreichung eines derartigen Zieles mit attraktiven Konditionen anzusparen. Das Öko-Sparbuch hat eine maximale Laufzeit von sechs Jahren und kann monatlich mit 20 bis 500 € bespart werden. Während der gesamten Laufzeit erhält der Sparer zusätzlich zur variablen Grundverzinsung einen fixen, mit der Laufzeit steigenden Bonus. Bei Abschluss des Sparbuches muss der geplante Energiespar-Verwendungszweck angegeben werden, ein Ausstieg während der Laufzeit ist ohne Zinsverlust möglich, falls die angegebene Anschaffung früher als geplant erfolgt. Mittlerweile wurden von den Kunden rund 4,4 Mio € auf dem Öko-Sparbuch gespart.

Green Loans: Öko-Kredit für Privatkunden und Umweltkredit für Firmenkunden

Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen können Banken Klimaschutzmaßnahmen nicht nur selbst setzen, sondern über ihr Produktspektrum auch fördern. Die BKS Bank nutzt dafür neben dem oben ausgeführten Öko-Sparbuch auch mehrere Formen sogenannter Green Loans. Mit diesen finanzieren wir zu günstigen Konditionen die Anschaffung energiesparender Maßnahmen. Unseren Retailkunden steht der **Öko-Kredit** offen, mit dem beispielsweise Wärmedämmungen, Fenstertausch, Solaranlagen, Photovoltaikanlagen und andere Investitionen mit Energiesparcharakter finanziert werden können. Die Kunden profitieren beim Abschluss eines Öko-Kredites von günstigen Zinsen, von einer pauschalen Bearbeitungsgebühr und von einem Zuschuss zur Energieberatung oder zur Erstellung eines Energieausweises.

Für Firmenkunden wurde der **BKS Umwelt-Kredit** geschaffen, der z.B. für Investitionen in Energiesparmaßnahmen, für Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz oder für die Umstellung auf eine nachhaltige Energieversorgung in Anspruch genommen werden kann. Auch hier entstehen dem Kreditnehmer geringere Kosten als bei einem herkömmlichen Kredit.

In **Kroatien** entwickelte unsere Tochtergesellschaft, die BKS Bank d.d., ein spezielles **Angebot zur Finanzierung von Photovoltaikanlagen**. Dieses ist darauf ausgerichtet, sämtliche Kosten der Anlage von der Errichtung bis zur Inbetriebnahme abzudecken. Die möglichen Kreditsummen liegen zwischen 10.000 und 30.000 €. Dabei besteht für den produzierten Strom eine Abnahmegarantie zu einem geförderten Preis durch das staatliche Energieunternehmen HEP. Diese Form des Green Loans ist in Kroatien vollkommen neu und stieß daher in der Öffentlichkeit auf großes Interesse.

Die BKS Bank d.d. zählt auch viele Hausverwaltungen und Wohnbaugenossenschaften zu ihren Kunden. Als Beitrag zum Klimaschutz werden diesen Organisationen attraktive Kreditkonditionen für Finanzierungen zur Sanierung und zur Steigerung der Energieeffizienz der von ihnen verwalteten Gebäude angeboten. 2014 wurde vor allem die Sanierung von Gebäuden in Rijeka bzw. Zagreb finanziert.

Verantwortung gegenüber unseren Kunden

Wir sprechen unsere Firmenkunden auf ihr CSR-Engagement an. Unternehmen, die im Bereich CSR aktiv sind, erhalten eine bessere Unternehmensbewertung. Das Marketing entspricht hohen ethischen Standards. Das digitale Angebot wird ausgebaut – während gleichzeitig unsere persönliche Präsenz in Filialen in der Kommunikation mit unseren Kunden wesentlich bleibt.

Nachhaltigkeit und CSR bei Jahresgesprächen mit Firmenkunden

Als Bank sehen wir uns als Multiplikator für den Nachhaltigkeitsgedanken und nutzen daher vielfältige Möglichkeiten, um unsere Kunden ebenfalls für das Thema Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) zu begeistern. So laden wir unsere Kunden immer wieder zu Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsthemen ein (Details dazu finden Sie im Abschnitt „Stakeholderdialog“ auf Seite 43 ff.) und holen mit dem TRIGOS regional in Kärnten oder in der Steiermark herausragende Projekte vor den Vorhang.

In der direkten Kommunikation nutzen unsere Berater – einem Gesprächsleitfaden folgend – die Jahresgespräche mit den Firmenkunden, um zu diskutieren, wie stark das Thema CSR im Unternehmen der Kunden bereits umgesetzt wird. Die dabei gewonnenen Daten fließen in die gesamte Unternehmensbewertung ein. Gleichzeitig wird dabei über Aktivitäten und Angebote unseres Hauses informiert. Gut angenommen werden auch unsere Beratungsleistungen über Förderungen von nachhaltigen Investitionen. Unsere Kunden profitieren dabei von unseren hervorragenden Kontakten zu den Förderstellen und dem umfangreichen Know-how unserer Betreuer.

Verantwortungsbewusstes Marketing

Auch bei der Ansprache unserer Kunden mit Instrumenten des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit bemühen wir uns, verantwortungsbewusst zu agieren. Wir verzichten auf aggressive Werbung und folgen den Empfehlungen des „Österreichischen Selbstbeschränkungskodex“ des Österreichischen Werberates und der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. Insbesondere achten wir darauf, irreführende Werbung zu vermeiden sowie Disclaimer und andere rechtliche Kennzeichen korrekt einzusetzen. Bei der Auswahl unserer Sujets und Claims legen wir Wert auf politische Korrektheit. Sensible Zielgruppen, wie Senioren, Jugendliche und Kinder, werden von uns nur sehr verhalten, wenn überhaupt, über Werbekampagnen angesprochen.

Digitale Services

Obwohl unsere Filialen zumeist in Städten oder Marktgemeinden liegen, nutzen auch viele Bewohner des ländlichen Raums unser Angebot. Lange Anfahrten in die Filialen können aber zunehmend unterbleiben, weil wir in den letzten Jahren unser Angebot an digitalen Services stetig ausgebaut haben. Zur Abwicklung ihrer Bankgeschäfte können unsere Kunden neben den Filialen unser Telefon-Banking, das Online-Banking sowie unsere Banking App nutzen. Bei all diesen Angeboten vermerken wir steigende Zugriffs- und Nutzerzahlen. So standen im Berichtsjahr 664.000 am Schalter durchgeführten Kassa-Transaktionen 20,2 Millionen Online-Banking-Transaktionen gegenüber. Trotz dieser großen Diskrepanz bleibt für uns die Filiale aber ein bedeutender Bestandteil unserer Vertriebsstrategie. Denn unsere Filialmitarbeiter bieten hochwertige Beratungsleistungen für den Kunden und sind ausgebildete Spezialisten für alle Fragen rund um Veranlagungen, Wohnbaufinanzierungen, Leasing usw. Sie kennen neben den Produkten das aktuelle Marktumfeld und können bei der Nutzung von Förderungen behilflich sein. Des Weiteren gibt es auch heute noch genügend Personen, die keine SB-Geräte oder Online-Angebote nutzen können bzw. wollen. Diese unterstützen unsere Mitarbeiter auch bei Überweisungen, Einzahlungen, Auszahlungen und dem Einrichten von Daueraufträgen. Damit bieten wir unseren Kunden mit dem Bild eines mündigen Kunden vor den Augen größtmögliche Wahlfreiheit, wann und wie er mit unserem Haus in Interaktion treten möchte.



Sponsorings: Durch die Bank ein großes Herz	89
Engagement in Netzwerken der Verantwortung	95
Barrierefrei durch die Bank	98

Jeder kann über sich hinauswachsen

„Alexander Radin ist 34 Jahre alt und leidet seit seiner Geburt am Downsyndrom. Seine Augen leuchten wie Diamanten, sobald man ihn danach fragt, wie viele Kilometer er heute schon gelaufen ist. Bei den Special Olympics Sommerspielen – Herzschlag 2014 wurde er als einer der erfolgreichsten Athleten gefeiert.“



Alexander Radin mit Dominik Pacher, Pate von Special Olympics und bester Freund.

Die Kondition von Alexander Radin ist beachtlich, seine Ausdauer unglaublich und seine Leidenschaft für das Laufen steckt an. Die Scheu vor Menschen mit mentaler und daraus resultierend meist auch mit physischer Beeinträchtigung ist groß. Von einer gelebten Inklusion sind wir trotz vieler vorbildlicher Initiativen weit entfernt. „Für uns stand von Anfang an fest, dass wir die Special Olympics unterstützen werden, auch wenn der Projektumfang zu Beginn nicht abschätzbar war. Manchmal entscheidet auch bei uns im Bankgeschäft das Herz“, so Vorstandsvorsitzende Herta Stockbauer.

Wie bei anderen sozialen Sponsorprojekten auch wurden unsere Mitarbeiter involviert und ihnen die Teilnahme angeboten. Elisabeth Buchmann war eine der ersten, die sich meldete: „Da ich selbst noch niemals zuvor mit Menschen mit mentaler Behinderung in Berührung gekommen bin, nahm ich das Angebot gerne an. Schließlich hat man nur selten die Möglichkeit, aus seinem Alltag auszubrechen und gleichzeitig auch noch etwas wirklich Sinnvolles zu tun.“ Insgesamt haben rund 30 unserer Mitarbeiter die Special Olympics Sommerspiele 2014 als Volunteers unterstützt.

Die Freude und nicht die Leistung stand am 13. Juni 2014 im Mittelpunkt, als das olympische Feuer in Klagenfurt entzündet wurde. Es wurde getanzt, gesungen und wohl fast jeder hat jeden mindestens einmal umarmt. Über 1.500 Athleten und 600 Betreuer aus dem In- und Ausland feierten mit. „Tatsache ist, dass es ohne die Unterstützung der Volunteers keine Special Olympics gäbe. Wir sind nicht nur auf die finanzielle Unterstützung unserer Sponsoren angewiesen, sondern im gleichen Maße auf die Unterstützung von freiwilligen Helfern“, so Generalsekretärin Birgit Morelli.

An einem lauen Sommerabend gingen die Special Olympics Sommerspiele – Herzschlag 2014 dann zu Ende. Zum Bedauern vieler Athleten, die gerne noch länger geblieben wären. Allen voran Alexander Radin, der gleich zwei Bronzemedailles mit nach Hause nahm.

Sponsorings: Durch die Bank ein großes Herz

Der BKS Bank ist soziales Engagement ein großes Anliegen. Aus diesem Grund wurden auch 2014 wieder in einem sehr breit gefächerten Rahmen Projekte gefördert und Initiativen unterstützt. Neben finanzieller Hilfe, wie zum Beispiel für die Organisation Kärntner in Not, für die Opfer des Hochwassers in Bosnien oder verschiedenste regionale Kulturinitiativen, wurde auch Zeit im Zuge von Corporate Volunteering gespendet. 94 Mitarbeiter konnten in diesem Jahr Zeit für verschiedenste Projekte widmen, beispielsweise für die Special Olympics Sommerspiele – Herzschlag 2014.

Laut Statistik Austria¹⁾ sind in Österreich 14,4% der Bevölkerung armutsgefährdet und sollten von der Gesellschaft unterstützt werden. Die BKS Bank nimmt ihre Verantwortung wahr und engagiert sich mit Sach- und Geldleistungen für verschiedene karitative Projekte. Dem Bereich Soziales sind auch die meisten der in der BKS Bank durchgeführten Sponsorings zuzurechnen. Unseren Sponsoringrichtlinien folgend unterstützen wir hauptsächlich Bildungs- und Kulturprojekte. Sportsponsorings gewähren wir nur in Ausnahmefällen und Umweltsponsorings werden nur selten an uns herangetragen. Explizit ausgeschlossen werden von uns Sponsoringtätigkeiten an politische Parteien und deren unmittelbares Umfeld sowie Sponsorings an Einrichtungen, die rassistisches, antisemitisches, sexistisches oder sonstiges verpönte Gedankengut verfolgen oder verbreiten.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die geförderten Projekte sowie den Bereich, in denen diese angesiedelt sind.

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE DER BKS BANK IN ÖSTERREICH

	2014	2013	2012
Anzahl der Sponsorings gesamt	370	399	388
– davon Kultursponsorings	54	82	69
– davon Sozialsponsorings	92	113	94
– davon Bildungssponsorings	54	44	58
– davon Sonstiges	170	160	167
Gesamt geleistete monetäre Sponsorings in TSD €	271	214	243
Zur Verfügung gestellte Arbeitsleistung bei Corporate Volunteering-Projekten in Personenstunden	536	355	KA

Sozialsponsoring – BKS Bank sozial engagiert

Die BKS Bank legt bei der **Unterstützung karitativer Organisationen** ihr Augenmerk auf Kontinuität, so dass mit vielen Initiativen bereits langjährige Partnerschaften bestehen. Unser intensivstes Engagement gilt dabei dem Verein **Kärntner in Not**, der von der Kleinen Zeitung gegründet wurde. Er unterstützt Kärntner, die unverschuldet in Not geraten sind, rasch und unbürokratisch. Die Sponsorleistung der BKS Bank besteht in der Übernahme der Abwicklungskosten des Vereins und umfasst auch Sachspenden, wie Zahlscheine, die der Zeitung beigelegt werden können, Spendenboxen oder Spen-

¹⁾Quelle: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/

denschecks zur medienwirksamen Übergabe größerer Beträge an die Aktion. Unsere Facebook-Seite widmete sich in der Adventzeit 2014 ebenfalls dem Verein. Unter dem Motto „Kerze anzünden und Freude schenken“ konnten die Facebook-User eine Kerze anzünden und ihren Freunden widmen. Pro Kerze floss ein Spendenbetrag der BKS Bank an Kärntner in Not. Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer konnte daraus resultierend 2.000 € an die stellvertretende Vereinsobfrau Antonia Gösinger übergeben. Im Berichtsjahr unterstützten wir wie gewohnt auch mehrere Spendenaktionen verschiedener Non-Profit-Organisationen wie der **Caritas** oder der **Diakonie de la Tour**. „Jeder kann über sich hinauswachsen“, unter diesem Motto unterstützten wir die nationalen Special Olympics Sommerspiele – Herzschlag 2014, die im Sommer in Klagenfurt stattfanden. Neben dem finanziellen Hauptsponsoring stellten wir auch Arbeitskraft und Arbeitszeit in Form von 27 Volunteers zur Verfügung. Nähere Informationen zu diesem Event finden Sie im Abschnitt „Corporate Volunteering“ auf Seite 92 f. dieses Berichts.

Ein äußerst erfreuliches Ergebnis lieferte eine Stakeholder-Partnerschaft mit dem **Rotary Club Klagenfurt Lindwurm**: Auf Anregung einer Teilnehmerin unseres Frauenqualifizierungsprogrammes mit bosnischen Wurzeln wurde eine Spendenaktion für die Opfer des Hochwassers in Bosnien organisiert. Dabei konnte eine Spendensumme von 11.000 € erreicht werden. 4.000 € davon haben die BKS Bank-Mitarbeiter gespendet, der Betrag wurde von der Bank auf 8.000 € verdoppelt und die Rotary-Mitglieder haben weitere 3.000 € gesammelt. Auch die Mitarbeiter in Slowenien organisierten eine Spendenaktion, aus der weitere 1.500 € an die Opfer übergeben werden konnten.

Mit der Tagesstätte Raphael zur Unterstützung sozialer und beruflicher Wiedereingliederung von psychisch kranken Frauen pflegt unsere Direktion Villach eine seit mehreren Jahren andauernde Partnerschaft. Die Direktion unterstützte unter anderem auch die Bergrettung und die Roten Nasen Clowndoctors. Unsere Filiale in Wiener Neustadt engagiert sich intensiv für Furrries4Kids. Die Vereinsmitglieder besuchen als Europas erster und einzigartiger anthropomorpher „Kuschelzoo“ regelmäßig Betreuungszentren und Heime für Kinder und hilfsbedürftige Personen und bringen Freude in deren Alltag. Rund ums Jahr sammeln unsere für die Telefonie verantwortlichen Mitarbeiter jene Handys, die beschädigt oder durch Umstiege auf neuere Modelle nicht mehr für eine Verwendung geeignet sind. Im Dezember 2014 wurden so 200 Handys der Aktion „Ö3-Wundertüte“ gespendet, deren Reinerlös Licht ins Dunkel zugutekommt. Im Fokus der sozialen Aktivitäten in Slowenien steht die Pädiatrische Klinik in Ljubljana, die bereits seit mehreren Jahren unterstützt wird. Unsere kroatische Tochtergesellschaft BKS Bank d.d. vergibt jährlich ein Stipendium an die Kinder verstorbener Veteranen der 128. Brigade der Kroatischen Armee.

Kultursponsoring – BKS Bank kulturell am Ball

Ein besonderes Anliegen ist uns die Förderung verschiedener regionaler Kulturinitiativen. Unser Haus ist daher seit langem Sponsor des **Carinthischen Sommers**. Beim **Brahms-Wettbewerb** übergaben wir wieder einen der Hauptpreise, wir förderten das Panorama Damtschach und das Musikforum Viktring. Hervorgehoben sei auch die Partnerschaft unserer Direktion Burgenland mit dem Verein zur Förderung klassischer Musik und dessen Projekt „Prometheus“, mit dem Schüler des BORG Eisenstadt an die griechische Mythologie herangeführt werden. Die Direktion Wien fördert seit Jahren das Kinder- und Jugendtheater „Teatro“ und die Direktion Klagenfurt den Theatersommer Klagenfurt. In Kroatien wird das **Kvarner Festival** unterstützt.

Ein Herz für Literatur zeigten wir mit dem Sponsoring des BKS-Publikumspreises bei den **Tagen der deutschsprachigen Literatur**, die alljährlich Anfang Juli im ORF-Theater in Klagenfurt stattfinden und den wichtigsten Literaturwettbewerb im deutschsprachigen Raum darstellen. Die Preisträgerin



BKS Bank-Vorstandsvorsitzende Herta Stockbauer gratuliert Gertraud Klemm (l.) zum Gewinn des mit EUR 7.000 dotierten BKS Bank-Publikumspreises der 38. Tage der deutschsprachigen Literatur.

Gertraud Klemm gab in der Wiener Direktion in einer Lesung Einblick in ihr literarisches Schaffen und gestaltete die Weihnachtskarte 2014 für unser Haus.

Die **bildnerische Kunst** fördern wir über den Ankauf von Werken. Mit über 300 Exponaten verfügen wir mittlerweile über eine vielfältige Sammlung zeitgenössischer österreichischer Kunst. Darunter befinden sich Werke von Bruno Gironcoli, Kiki Kogelnik, Hans Staudacher, Valentin Oman, Markus Orsini-Rosenberg und Alyia Kunitsyna sowie eine eigens für unsere Direktion Wien geschaffene Installation des Medienkünstlers Richard Kriesche.

Bildungssponsoring – Durch die Bank gebildet

Aus- und Weiterbildung schätzen wir nicht nur bei unseren Mitarbeitern, sondern sehen Bildung im weitesten Sinn als Garant für die erfolgreiche Zukunft einer Region. Daher engagieren wir uns regelmäßig als Sponsor verschiedener Bildungsprojekte. Beispielsweise vergab der **Kärntner Universitätsbund** ein Forschungsstipendium anlässlich seines 50-Jahr-Jubiläums, das unter anderem auch von der BKS Bank finanziell unterstützt wurde. Unterstützt haben wir im abgelaufenen Jahr auch den Junior-Wettbewerb der Wirtschaftskammer Kärnten, den **AHS-Fremdsprachenwettbewerb**, zwei Vortragsreihen der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft und den Nachhaltigkeitskongress „Tage der Zukunft“ in Ossiach. Unsere Direktionen in der Steiermark und im Burgenland schlossen Kooperationen mit der **Ärztelkammer**. In Graz wurde die Ausbildung der Notärzte gefördert und im Burgenland eine Vortragsreihe für praktische Ärzte rund um den Ordinationsbetrieb entwickelt. Unsere Filiale Eisenstadt unterstützte die BHAK/BHAS Eisenstadt beim **Projekt „Cool!“**. Dieses steht für kooperatives, offenes Lernen und ist ein pädagogischer Ansatz zu mehr Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Kooperation der Schüler. Mit dem Sponsoring von „**Face the million**“ förderte die BKS Bank einen Kreativwettbewerb, bei dem Schulklassen eine finanzielle Unterstützung für Projektwochen gewinnen konnten. Unsere Direktion Spittal förderte die Sonderschule für Schwerstbehinderte in Seebach und die Direktion Klagenfurt die Private Sonderschule Josefinum.

Der Institutionalisierung von **Financial Education** an Schulen widmeten wir uns ebenfalls. Im Berichtsjahr wurde gemeinsam mit mehreren Kärntner Handelsakademien ein Ausbildungsplan für Lehrkräfte entwickelt. 2015 werden Lehrkräften durch erfahrene Spezialisten der BKS Bank Themen wie Struktur des Bankenwesens in Österreich, Zahlungsverkehr, Spareinlagen oder Risikomanagement vermittelt und Schülern der richtige Umgang mit Geld oder Spezifika des Bankenwesens nähergebracht. Genannt sei auch eine **Lehrveranstaltung an der Universität Graz** über Nachhaltiges Investment (nähere Details dazu finden Sie im Abschnitt „Stakeholderdialog“ auf Seite 49). **Schulabgänger** erhalten von unseren Experten aus dem Personalmanagement in Workshops Tipps zum optimalen Bewerben oder zu Assessment-Centern. Auch unsere Filialen in Slowenien und Kroatien haben regelmäßig Schulklassen zu Gast und engagieren sich mit Tipps zum sicheren Umgang mit Geld.

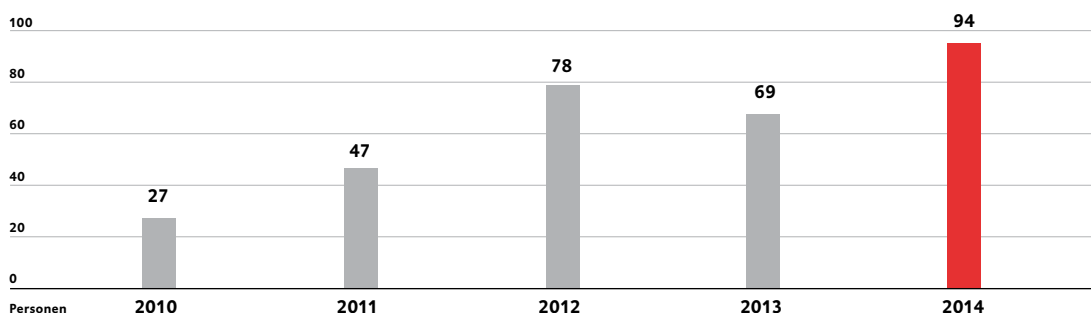
Der BKS Bank ist bewusst, dass die Financial Literacy keine Momentaufnahme sein kann, sondern einem steten Lernprozess unterliegt. Viele Themenfelder im Bankwesen haben sich im letzten Jahrzehnt sehr stark verändert. Bankomatkassen sind heute im Zahlungsverkehr ebenso Standard wie Kreditkarten und die NFC-Technologie. Viele Kunden kaufen Online ein und nutzen Internetbezahlendienste. Wir laden daher regelmäßig zu Veranstaltungen ein, die diese Neuerungen thematisieren, 2014 beispielsweise zum Vortrag über das sichere Bezahlen im Internet. Experten der Kriminalpolizei, der Paylilfe Austria und unseres Hauses gaben dabei Tipps, wie man sich vor Online-Betrügern schützen kann.

Corporate Volunteering: Unsere Mitarbeiter im Einsatz für die Gesellschaft

Viele unserer Beschäftigten stellen sich in ihrer Freizeit regelmäßig in den Dienst einer guten Sache: Als Bergretter, Schülerlotsen, Sanitäter oder Rettungswagenfahrer beim Roten Kreuz, als freiwillige Helfer bei Organisationen zum Kinderschutz oder als Mitglieder diverser Service-Clubs bringen sie Zeit, Wissen und Energie zum Wohle anderer ein. Neben diesem persönlichen Engagement fördert die BKS Bank aber gezielt den Einsatz ihrer Mitarbeiter für Non-Profit-Organisationen in Form von Corporate Volunteering. 2014 nahmen 94 Mitarbeiter entweder an den Aktionstagen Nachhaltigkeit, an den Special Olympics Sommerspielen – Herzschlag 2014 oder an den von „Verantwortung zeigen!“ organisierten Engagementtagen und Adventkalenderprojekten teil. Erfreulicherweise zeigt die Zahl der am Freiwilligenengagement teilnehmenden Mitarbeiter eine steigende Tendenz.

Besonders für Kinder mit schwerer Mehrfachbehinderung ist das Pferd mit seinen therapeutischen Eigenschaften ein toller Partner. Mitarbeiter der Filialen in Wien und Perchtoldsdorf ermöglichten im Rahmen der Aktionstage Nachhaltigkeit den Kindern des Sonderpädagogischen Zentrums Paulusgasse diese besondere Erfahrung und luden sie zum, speziell auf **Kinder mit Beeinträchtigung** ausge-

ANZAHL DER AN CORPORATE VOLUNTEERING-PROJEKTEN TEILNEHMENDEN MITARBEITER IN KÖPFEN





BKS Bank-Mitarbeiter legten Vitaminvorrat im Kinderdorf Pötttsching an.

richteten **Reiten** in den Wiener Prater ein. Mit diesem Projekt fand erstmals ein Corporate Volunteering-Projekt in unserer Direktion Wien statt.

Auch die Mitarbeiter unserer Direktion und Filialen im Burgenland nutzten die Aktionstage für ihr erstes Freiwilligenengagement. Zehn Mitarbeiter schufen für das **Kinderdorf Pötttsching** einen Vitaminvorrat für kommende Jahre. Unter Mithilfe der Kinder wurden von der Bank angekaufte Obstbäume und Beerensträucher eingepflanzt. Beim anschließenden gemeinsamen Ausklingen bewirteten sie die vielen Kinder und Kinderdorf-Pädagogen mit selbstgebackenem Kuchen sowie Hotdogs. Als Überraschungsgast brachte der Kuschelzoo „Furries4Kids“ die Kinder zum Lachen.

In unserer Zentrale in Klagenfurt organisierte die BKS Bank in Kooperation mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband Kärnten und dem Österreichischen Zivilinvalidenverband einen **Sensibilisierungs-Workshop zum Thema Barrierefreiheit**. Dabei konnten Mitarbeiter selbst erfahren, wie es ist, blind oder gelähmt im öffentlichen Raum unterwegs zu sein.

Über ein Jahr lang bereitete die BKS Bank sich auf die **Special Olympics Sommerspiele – Herzschlag 2014** vor, die im Juni in Klagenfurt stattfanden. 27 Volunteers standen während der Spiele im Einsatz und betreuten die Sportler und Trainer und kümmerten sich dabei vor allem um das MATP-Team der Lebenshilfe Kärnten. MATP steht für „Motor Activities Training Programm“, ist als eigene Sportart ausgeschrieben und als Geschicklichkeitsbewerb zu sehen. Das Team der Lebenshilfe Kärnten bestand aus 13 Personen mit Schwerstbeeinträchtigung. Gemeinsam mit dem Rotary Club Klagenfurt Lindwurm veranstaltete die BKS Bank ein Charity-Konzert zu Gunsten der Special Olympics, aus dem 5.000 € an Birgit Morelli, Generalsekretärin der Spiele, überreicht werden konnten.

Hier erfahren Sie Näheres zu den Special Olympics: https://www.youtube.com/watch?v=P2LeOA_hm94

Innerhalb des Netzwerkes „**Verantwortung Zeigen!**“ werden zahlreiche Projekte im sozialen Bereich durchgeführt, auch stehen immer wieder Führungskräfte der BKS Bank bei Vorträgen und Diskussionsrunden als Experten zur Verfügung. Besonders gut etabliert sind bereits die sogenannten



Unser steirisches Team beim Aufbauen der Dekoration in der Kreuzkirche Graz.

Engagementtage und das Adventkalenderprojekt. So half beim Engagementtag in der Steiermark im Juni 2014 ein Mitarbeiterteam bei „heidenspass“ beim Taschennähen. „heidenspass“ ermöglicht arbeitsmarktfernen Jugendlichen mit besonderen Eingliederungshemmnissen den Einstieg in die Arbeitswelt. Das Projekt ist als realer Betrieb konzipiert, in dem Jugendliche über das Herstellen von Designprodukten aus Abfallmaterialien kreativ tätig sein können. Das zweite Team unterstützte das Sommerfest der Kriseninterventionsstelle „tartaruga“ von Jugend am Werk anlässlich des 20-jährigen Jubiläums.

Beim sogenannten **Adventkalenderprojekt** versuchen Mitarbeiter vor Weihnachten weniger privilegierten Menschen unserer Gesellschaft Freude zu bereiten. Auch 2014 fand eine stimmungsvolle Adventfeier für 23 Kinder und Jugendliche aus sozialpädagogischen Wohngemeinschaften der Diakonie de la Tour statt, bei welcher unsere Mitarbeiter ausgesuchte Geschenke überreichten und einige Stunden Zeit schenkten. In der Steiermark schmückte ein Team die evangelische Kreuzkirche weihnachtlich und half beim Vorbereiten des Adventbasars. Eine zweite Mitarbeitergruppe bewies handwerkliches Geschick und baute gemeinsam mit einem Team von Kapsch mehrere Betten in einer Notschlafstelle der Caritas auf.

Wir sind sehr stolz auf unsere Mitarbeiter, die sich an derartigen Aktionen beteiligen und sich damit in den Dienst einer guten Sache stellen, und unterstützen ihre Projektaktivitäten mit Zeitguthaben.

Engagement in Netzwerken der Verantwortung

Netzwerke der Verantwortung leisten einen wertvollen Beitrag zur Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens. Auch unser Haus hat es sich zum Ziel gesetzt, als regionaler Verstärker für Nachhaltigkeit zu wirken. So wurde die Zusammenarbeit mit UN Global Compact, respACT, „Verantwortung zeigen!“ und Unternehmen für Familien auch 2014 weitergeführt. Neben dieser Netzwerkarbeit wurde aber auch die Arbeit der Initiative berufundfamilie sowie die betriebliche Gesundheitsförderung vorangetrieben. Die Vorstandsvorsitzende der BKS Bank, Mag. Dr. Herta Stockbauer, fungiert seit 2009 auch als Vizepräsidentin bei der Plattform respACT.

GESELLSCHAFTLICHE VERNETZUNG

UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist mit mehr als 12.000 Mitgliedern das weltweit größte Netzwerk unternehmerischer Verantwortung. Er ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich verpflichten, ihre Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Die BKS Bank ist dem UN Global Compact 2011 beigetreten und hat sich dabei verpflichtet, den zehn Prinzipien zu folgen. 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 mit über 260 Mitgliedern. Der Verein unterstützt die Mitgliedsunternehmen dabei, ökologische und soziale Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen. Nähere Informationen: www.respect.at



Verantwortung zeigen!

Der unternehmensgetragene Verbund von Profit- und Non-Profit-Unternehmen ist im Süden Österreichs sehr stark verankert und hat die Forcierung des CSR-Gedankens durch Netzwerkbildung zwischen den Unternehmen zum Ziel. Nähere Informationen: www.verantwortung-zeigen.at



Audit „berufundfamilie“

Diese Initiative der Bundesregierung unterstützt Unternehmen dabei, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und für ihre Weiterentwicklung zu nutzen. Unternehmen, Gemeinden und Organisationen, die das Audit „berufundfamilie“ umsetzen, werden mit einem Gütezeichen ausgezeichnet. Nähere Informationen: www.familieundberuf.at



Unternehmen für Familien

Dieses Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend ins Leben gerufen. Mit dem Beitritt verpflichtet sich das Unternehmen, aktives Engagement für mehr Familienfreundlichkeit in Österreich zu zeigen. Nähere Informationen: www.unternehmen-fuer-familien.at



Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Zur Forcierung der „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ wurde 2000 das Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gegründet, das gemeinsam mit dem Fonds Gesundes Österreich das „Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung“ vergibt. Nähere Informationen: www.netzwerk-bgf.at





Die Sieger des TRIGOS 2014.

TRIGOS: Nachhaltigkeit vor den Vorhang geholt

Nachhaltigkeit kann erst dann etwas bewegen, wenn möglichst viele Personen und Unternehmen den CSR-Gedanken weitertragen. Die BKS Bank sieht ihre Rolle daher auch darin, als Multiplikatorin für Nachhaltigkeit zu agieren. Mit dem TRIGOS Kärnten beziehungsweise TRIGOS Steiermark werden Unternehmen aus der Region, die sich ganzheitlich nachhaltig engagieren, vor den Vorhang geholt. Die beiden Regionalpreise des bedeutendsten österreichischen CSR-Awards werden jährlich abwechselnd einmal in Kärnten und einmal in der Steiermark ausgelobt.

2014 wurde bereits zum siebten Mal die begehrte CSR-Trophäe in Kärnten in den Kategorien „Ganzheitliches CSR-Engagement“ von Klein-, Mittel- und Großunternehmen vergeben. Die Ute Habenicht GmbH freute sich über den Sieg unter den Kleinunternehmen, Kärntnermilch registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung jubelte bei den Mittelunternehmen und Sto Ges.m.b.H. siegte bei den Großbetrieben. Der Sonderpreis der Kleinen Zeitung für den CSR-Newcomer ging an das Stickcenter Fian. Die BKS Bank vergab den TRIGOS Kärnten gemeinsam mit den Landesorganisationen der Industriellenvereinigung, der Wirtschaftskammer, der Caritas, des Roten Kreuzes, GLOBAL 2000, des Umweltdachverbandes sowie der Diakonie. Als Medienpartner begleitet die Kleine Zeitung den Preis. Die BKS Bank unterstützte mit einem Sponsoring auch den TRIGOS Österreich und überreichte den TRIGOS Österreich in der Kategorie Mittelunternehmen an die Traktorenwerke Lindner.

PRIMUS Award – Kategorie Nachhaltigkeit

Auch in der Steiermark holte die BKS Bank engagierte Betriebe vor den Vorhang, indem sie den von der Kleinen Zeitung initiierten PRIMUS unterstützte. Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer überreichte den PRIMUS in der Kategorie Nachhaltigkeit an die Firma Mides. Das Unternehmen beliefert weltweit über 1000 Krankenhäuser mit gebrauchten Ultraschallsonden.

Engagement bei respACT

Die BKS Bank ist aktives Mitglied bei respACT und wird dabei von der Vorstandsvorsitzenden Mag. Dr. Herta Stockbauer als Vizepräsidentin maßgeblich repräsentiert. Der Begriff respACT steht für „responsible action“ und bezeichnet das gesellschaftlich verantwortliche Handeln von Unternehmen. RespACT spricht Unternehmen aller Betriebsgrößen mit Sitz in Österreich an.

Auf regionaler Ebene gibt es zwischen respACT, der BKS Bank, der Wirtschaftskammer, der Industriellenvereinigung und dem Unternehmen Strasser & Strasser eine rege Kooperation. In regelmäßigen Initiativkreissitzungen werden Neuerungen und Maßnahmen besprochen sowie Veranstaltungen organisiert. Den Jahresauftakt bildete das **CSR- und TRIGOS-Frühstück** von respACT regional, welches am 4. Februar 2014 in Klagenfurt stattfand. Im Rahmen des Frühstücks gab Mag. Ursula Simacek, die Geschäftsführerin von Simacek Facility Management Group GmbH und Präsidentin von respACT, den ca. 40 Teilnehmern wertvolle Einblicke in die CSR-Strategie und CSR-Aktivitäten ihres Unternehmens. Außerdem erfuhren die Teilnehmer alle Neuerungen rund um den TRIGOS 2014 und erhielten wichtige Tipps zur Einreichung.

Beim **Business Lunch** im Juli 2014 referierte Peter Giffinger, Vorsitzender der Geschäftsführung von Saint-Gobain Rigips Austria GesmbH, im Schloss Seefelds vor rund 30 Kärntner Unternehmern zum Thema Impactmessung: „Wie messe ich die Wirkung von Corporate Social Responsibility?“ Die Berechnung des „Impacts“ eines Unternehmens, also der gesamten sozialen und ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit, ist strategisch sinnvoll, um das gesamte Spektrum der Nachhaltigkeit (sozial, ökologisch, wirtschaftlich) besser steuern zu können.

Nachdem wir 2013 begonnen haben, die Regionalisierung von respACT auch im **Burgenland** voranzutreiben, fand am 21. August 2014 ein **Unternehmertreffen** statt, bei welchem der Produktions-



Verantwortungsvolle Unternehmen trafen sich in Pörtlach zum Dialog. V.l.n.r.: Michael Stattmann, Direktor der Wirtschaftskammer Kärnten, Herta Stockbauer, Vorstandsvorsitzende der BKS Bank und respACT-Vizepräsidentin, Peter Giffinger, Vorsitzender der Geschäftsführung von Saint-Gobain Rigips Austria, Daniela Knieling, Geschäftsführerin von respACT.

standort von MAM Babyartikel GmbH Vaskeresztes in Ungarn besichtigt wurde. Rund 25 Interessierte konnten so mehr über das Thema der Wirksamkeit von Corporate Social Responsibility erfahren.

Am 7. Oktober trafen sich rund 40 Unternehmensvertreter beim Kärntner TRIGOS-Gewinner Sto Ges.m.b.H., um über den **Nutzen und die Messbarkeit von Corporate Social Responsibility** zu diskutieren. Walter Wiedenbauer, Geschäftsführer der Firma Sto Ges.m.b.H., referierte zu diesem Thema. In einer Betriebsbesichtigung konnten sich die Teilnehmer selbst über die ressourcenschonende Produktion sowie die Reduktion der Transportwege ein Bild machen.

Die österreichweite Initiative „**Aktionstage Nachhaltigkeit**“ findet jährlich in einem Zeitraum von zirka zehn Tagen statt und hat zum Ziel, das vielfältige Engagement für eine nachhaltige Entwicklung in Österreich vor den Vorhang zu holen. Die BKS Bank beteiligte sich im Berichtsjahr mit vier Projekten. Den Auftakt dazu bildete die von der Unternehmensplattform respACT organisierte Pressekonferenz bei der Sto Ges.m.b.H. in Villach. Gemeinsam mit Kärntnermilch registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung präsentierte hier Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer Neuerungen zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

Barrierefrei durch die Bank

Eine Musterfiliale in Sachen Barrierefreiheit wurde fertiggestellt und Standards für alle Filialen wurden entwickelt. Auch der Internetauftritt berücksichtigt Barrierefreiheit. Mitarbeiter lernten im Rahmen von Aktionstagen die Welt aus der Perspektive von Menschen mit Behinderung kennen.

Die BKS Bank nimmt ihre Verantwortung in Bezug auf den barrierefreien Zugang für Menschen mit Beeinträchtigung zu ihren Dienstleistungen sehr ernst. Um hier einen guten und rechtskonformen Standard zu erreichen, arbeiteten wir auch im abgelaufenen Berichtsjahr wieder sehr eng mit den Behindertenverbänden zusammen, die uns mit Rat und Tat bei baulichen Adaptierungen unterstützten. Daraus resultierend wurden 2014 die Zentrale und die anderen Kärntner Standorte mit Folierungen an den Glasfronten und Beklebungen der Stufen versehen. Dies soll 2015 an den steirischen Standorten fortgeführt werden. Gemeinsam mit einem auf Barrierefreiheit spezialisierten Grazer Architekturbüro erarbeiteten wir eine Checkliste für Maßnahmen, die unbedingt erforderlich sind, und entwickelten daraus Standards, die wir in allen neuen Filialen verwirklichen wollen.

Unsere erste Filiale, die nach diesen neuen Standards für Menschen, die in ihrer Mobilität oder in ihrer Hör- und Sehkraft beeinträchtigt sind, ausgestattet wurde, ist die Filiale in Graz-Wetzelsdorf, die im Juni 2014 in Betrieb gehen konnte. Besonders stolz sind wir auf ein eigenes für uns entwickeltes Schalterpult, das für eine optimale Beratung von Rollstuhlfahrern abgesenkt werden kann, und eine Induktionssprechanlage in einem Besprechungszimmer, die es hörbeeinträchtigten Menschen erleichtert, ihr Gegenüber besser zu verstehen. Wichtig für Sehbeeinträchtigte ist auch das taktile Leitsystem von der Kreuzung bis zum Eingang bzw. zum Schalter. In die barrierefreie Ausstattung dieser Filiale investierten wir insgesamt den Betrag von 45.000 €. Diese Filiale gilt nun als unsere Musterfiliale in Sachen Barrierefreiheit. Auch die neue Filiale in Hietzing orientiert sich an diesen neuen Standards. Aber nicht nur im baulichen Bereich, sondern auch beim Internetauftritt berücksichtigten wir allgemeingültige Standards zur Barrierefreiheit.



Mitarbeiter testen den barrierefreien Zugang einer Filiale.

Unsere Mitarbeiter sollen im Umgang mit Kunden mit Beeinträchtigung sensibilisiert werden. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der „Aktionstage Nachhaltigkeit“ interessierten Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, selbst zu erfahren, wie es ist, gelähmt, blind oder hörbeeinträchtigt zu sein. Für 2015 planen wir eine derartige Veranstaltung in der Steiermark und Wien durchzuführen.



Umwelt

Klimaschutzstrategie	103
Umweltdatenmanagement und Carbon Footprint	103
Energieeffizienz	106
Ressourcenschonung	107
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	111

Selbsterkenntnis als Weg zur Besserung

„Meist braucht es für Veränderungen einen Anstoß von außen und eine treibende Kraft im Inneren. Eine nachhaltige Weiterentwicklung ist aber nur möglich, wenn wir in Bewegung bleiben.“



Karin Kornprath ist die treibende Kraft des KVP.

Um uns selbst an der Nase zu nehmen, haben wir in der BKS Bank den „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“, kurz KVP, eingeführt. Ein standardisierter Prozess, der viele neue Ideen und jede Menge Weiterentwicklungen hervorbringt. KVP ist in vielen Industriebetrieben Standard, aber ein Novum im Bankgeschäft. Ziel ist es, unsere Arbeit zu erleichtern und dadurch nachhaltig Kosten und Emissionen zu sparen. Angetrieben wird der KVP seit acht Jahren von Karin Kornprath: „Einen unserer größten Erfolge erzielten wir bei der Reduktion des Papierverbrauches. Nach nur knapp zwei Jahren konnten wir rund 500.000 Seiten Papier einsparen. Hochkant aneinandergelegt entspricht dies einer Strecke von Klagenfurt nach Graz. Meist aufwändige Reportings werden in vielen Fällen nur mehr online zur Verfügung gestellt oder einfach in ihrem Umfang reduziert.“

Zum Gedankenaustausch treffen sich die insgesamt vier KVP-Teams alle sechs Wochen. Bei den Treffen werden standardisierte Abläufe hinterfragt und Optimierungsmöglichkeiten ausgelotet. „Wir konnten zum Beispiel den Verbrauch an Verpackungsmaterial drastisch reduzieren. Die

Mitarbeiter in Graz haben sich ein Fahrrad für die Nutzung von kurzen Wegen gewünscht, auch das konnten wir umsetzen. Der Fokus unserer Arbeit liegt aber ganz klar in der Optimierung von Arbeitsprozessen“, so Kornprath. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass bereits innerhalb der KVP-Teams gespart wird. So wurde im letzten Jahr ein Großteil der Sitzungen in Graz durch Videokonferenzen ersetzt.

Dabei ist es nicht immer einfach, neue Wege zu gehen. „Meist passiert erst dann etwas, wenn der Leidensdruck zu hoch wird. Wenn wir aber den Mut haben, Veränderungen auch dann zuzulassen, wenn wir eigentlich noch gar keine dringende Notwendigkeit dafür sehen, dann ist dafür der ideale Zeitpunkt, dann bleiben wir in Bewegung.“ Verbesserungsvorschläge und Ideen können jederzeit von allen Mitarbeitern bei einem der Team-Mitglieder oder bei Karin Kornprath gemeldet werden. Die Umsetzungsquote der durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess generierten Ideen lag bei rund 70%.

Klimaschutzstrategie

Bereits seit dem Jahre 2012 besitzt die BKS Bank eine eigene Klimaschutzstrategie. Mit dieser dokumentiert sie ihr Bekenntnis zu Umwelt- und Klimaschutz sowie Energieeffizienz. Die Klimaschutzstrategie bildet die Grundlage für unser verantwortungsvolles Tun im Handlungsfeld Umwelt und ist auf der Homepage der BKS Bank abrufbar.

Betrachtet man unsere Umweltaktivitäten im abgelaufenen Berichtsjahr, sticht vor allem eines ins Auge: Unser Ziel, die CO₂-Emissionen von 2012 bis zum Jahr 2016 um 10% zu reduzieren, konnten wir bereits innerhalb eines Jahres erreichen. Darüber hinaus arbeiteten wir an der Positionierung nachhaltiger Produkte, am Ausbau der Förderberatung zum Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz und an der Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeiter.

Umweltdatenmanagement und Carbon Footprint

Aus der Wesentlichkeitsanalyse geht hervor, dass die Reduktion des Carbon Footprint das zentrale Handlungsfeld im Bereich Umwelt darstellt. Das vorgelagerte Umweltdatenmanagement liefert die Datenbasis zur Berechnung der Treibhausgasemissionen. Aufgrund zahlreicher Verbesserungen und Einsparungen konnte der Carbon Footprint zwischen 2012 und 2013 um 12,5% reduziert werden. Ein geringerer Strom- und Wärmeverbrauch trug ebenso dazu bei wie die Reduktion der Dienstreisen.

Zentrales Element unserer Klimaschutzstrategie ist die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes. Auch wenn wir als Dienstleistungsunternehmen naturgemäß weniger Emissionen erzeugen und weniger Ressourcen verbrauchen als ein Produktionsunternehmen, ist es uns ein Anliegen, das Klima und die Umwelt zu schützen. Wir haben uns daher 2013 entschlossen, in regelmäßigen Abständen den CO₂-Ausstoß zu messen und die Ergebnisse der Erhebung bzw. Berechnung für Maßnahmen zu Energieeffizienz und Energieeinsparung zu nutzen. Im Projekt „Carbon Footprint“ haben wir ein Modell zur Erfassung aller relevanten Umweltdaten der BKS Bank und all ihrer Standorte im Inland entwickelt.

Nachdem im Jahr 2013 der Carbon Footprint für 2012 berechnet wurde, erfolgte im September des abgelaufenen Berichtsjahres die Ermittlung des Carbon Footprint für 2013. Die Ermittlung aller relevanten Umweltdaten der Zentrale, der Direktionen und inländischen Filialen erfolgte wieder mit Unterstützung eines externen Unternehmens. Die gewonnenen Erfahrungen aus der Erhebung der Daten im Vorjahr erwiesen sich als sehr wertvoll.

Der Carbon Footprint gibt Auskunft darüber, wie viele Treibhausgasemissionen ein Produkt oder eine Dienstleistung während des gesamten Lebenszyklus verursacht. Der Carbon Footprint wird in kg CO₂-Äquivalent (abgekürzt: Äqu.) für eine definierte funktionelle Einheit (hier BKS Bank) berechnet. Die Ermittlung basiert auf einer transparenten Methode, die mit relativ geringem Aufwand leicht verständliche Resultate liefert. Die Ergebnisse dienen dazu, die eigenen Prozesse zu verbessern und sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen.

Die Berechnung des Carbon Footprint orientiert sich – so wie im vorangegangenen Jahr – am Leitfaden der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative Version 4 (GRI4). Dieser basiert wiederum auf der Greenhouse Gas Protocol (GHG) Initiative, einem Abrechnungs- und Berichtsstandard für Unternehmen des World Resources Institute (WIR) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), sowie auf dem Kyoto Protocol 1997 und dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Überdies wurde die ISO Norm 14064 berücksichtigt.

Daten zum Abfallanfall und zum Wasserverbrauch wurden nicht erhoben, da deren Ermittlung nur indirekt über die Betriebskostenabrechnung und mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich gewesen wäre. Dieses Vorgehen ist zulässig, da deren Anteil am Gesamtergebnis von geringer Relevanz ist. Basis für die Berechnung des Carbon Footprint bilden Daten umweltrelevanter Verbräuche in den Kategorien Energie, Mobilität und Sonstiges:

KATEGORIEN UND KRITERIEN

Energie	Mobilität	Sonstiges
– Stromverbrauch	– Benzinverbrauch	– Kältemittelverluste
– Fernwärmeverbrauch	– Dieserverbrauch	– Papierverbrauch
– Erdgasverbrauch	– Bahnkilometer	
– Heizölverbrauch	– Flugzeugkilometer	

VERBRAUCH/KONSUM

		2013	2012	Änderung in %
Strom	[GWh]	3,0	3,1	-1
Fernwärme	[GWh]	2,3	2,7	-15
Erdgas	[GWh]	0,18	0,37	-49
Heizöl	[GWh]	0,27	0,35	-22
Benzin	[1.000 l]	3,0	4,0	-25
Diesel	[1.000 l]	80	114	-30
Bahn	[1.000 pkm]	50	47	6
Flug	[1.000 pkm]	9,2	11,9	-23
Kühlmittel	[kg]	56,2	3,0	1.773
Papier	[t]	42,3	36,9	-3
Mitarbeiter	[-]	740	794	-7
Fläche	[m ²]	38	39	-3

Da der zur Berechnung des Stromverbrauches herangezogene Umrechnungsfaktor des Umweltbundesamtes (der für das Bezugsjahr verwendet worden war) in der Zwischenzeit nach oben korrigiert wurde, mussten die im letzten Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Ergebnisse des Carbon Footprint für 2012 korrigiert werden. Daher wurde noch vor der Berechnung des Carbon Footprint für 2013 zunächst das Ergebnis für das Bezugsjahr 2012 neu berechnet.

CARBON FOOTPRINT FÜR DAS BEZUGSJAHR 2012 NACH NEUBERECHNUNG¹⁾

	Einheit	Neuberechnung für 2012	Ursprüngliches Ergebnis 2012	Änderung in %
Gesamt (absolut)	[t CO ₂ -Äqu.]	2.400	2.100	13
je Mitarbeiter	[t CO ₂ -Äqu./VZÄ*]	3,0	2,9	5
je m ²	[kg CO ₂ -Äqu./m ² BGF**]	62	54	15

¹⁾ Da der Stromverbrauch einen Anteil von 50% am Gesamtergebnis hat, erhöhen sich durch die Korrektur des Umrechnungsfaktors für Strom auch alle anderen Ergebnisse.

* VZÄ: Vollzeitäquivalent

**BGF: Betriebsgeschoßfläche

Das neu berechnete Gesamtergebnis der Treibhausgasbilanz für das Jahr 2012 beträgt somit 2.400 t CO₂-Äquivalent.

Da die Daten zur Wärmeversorgung mit Heizöl und Gas mittels Heizkostenabrechnungen in jenen Gebäuden, in denen die BKS Bank Mieterin ist, erst im Herbst des Folgejahres zur Verfügung stehen, haben wir für den Carbon Footprint insgesamt die Daten aus 2013 als Berechnungsgrundlage herangezogen.

Der Vergleich des Verbrauchs 2013 mit dem Jahr 2012 zeigt, dass in allen Bereichen – außer bei Bahnfahrten und Kühlmittelverbrauch – Einsparungen erzielt werden konnten. Positiv zu erwähnen ist, dass der Anstieg der Dienstreisen per Bahn mit einer Reduzierung der Dienstreisen per Pkw einherging. Der hohe Anstieg bei den Kühlmitteln resultiert aus einer im Vergleich zum Vorjahr verbesserten und verfeinerten Erfassung der Daten.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK 2012 UND 2013

	Einheit	2013	2012	Änderung in %
Gesamt (absolut)	[t CO ₂ -Äqu.]	2.100	2.400	-12,5
je Mitarbeiter	[t CO ₂ -Äqu./VZÄ]	2,8	3,0	-5,5
je m ²	[kg CO ₂ -Äqu./m ² BGF]	56	62	-9,5

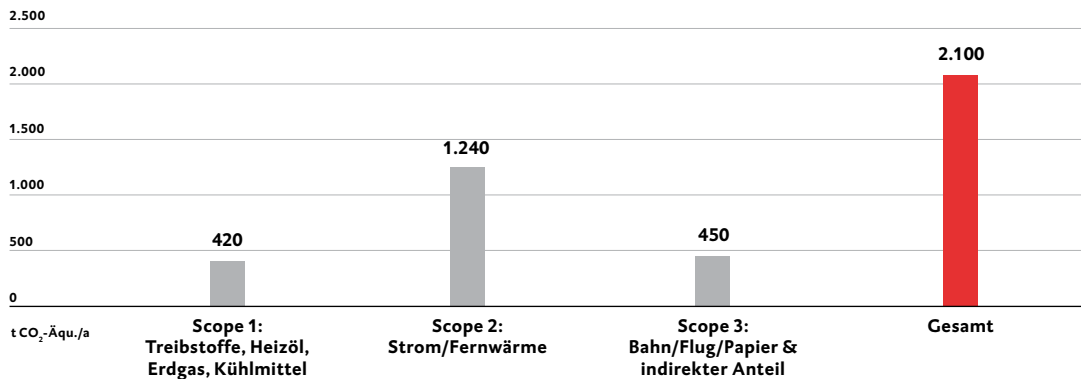
Der Verbrauch an Strom, Fernwärme und Diesel ist für 86% des Carbon Footprint verantwortlich. Geringe Auswirkungen haben hingegen der Benzinverbrauch sowie die per Bahn oder Flug zurückgelegten Kilometer.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK 2013 NACH QUELLEN



Gemäß Nomenklatur nach GHG Protocol entfallen 20% der Treibhausgasemissionen auf den Scope 1. Darunter fallen alle direkten Emissionen am Standort aufgrund der Verbrennung von Heizöl und Erdgas für Raumwärme, Kältemittelverluste sowie die Verbrennung von Treibstoffen in den Pkws. Die zugekaufte Energie in Form von Strom und Fernwärme ist für 60% der Treibhausgasemissionen verantwortlich und wird als indirekte Emission im Scope 2 dargestellt. Im Scope 3 werden alle weiteren indirekten Emissionen zusammengefasst, die sich beispielsweise aufgrund von Reisen mit Bahn und Flugzeug oder den Zukauf von Papier ergeben. 20% der gesamten Treibhausgasemissionen der BKS Bank entfallen auf Scope 3. Im Standorte-Vergleich hat die Zentrale – was aufgrund der Mitarbeiterzahl und ihrer Größe nicht überrascht – den höchsten Carbon Footprint, gefolgt von den jeweiligen Direktionen Klagenfurt, Villach und Graz.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK 2013 NACH SCOPES



Die BKS Bank konnte im Bezugsjahr 2013 den Carbon Footprint gegenüber 2012 um 12% oder 285 t CO₂-Äquivalent reduzieren und hat somit ihr im Jahr 2013 gesetztes Einsparungsziel von minus 10% (bis 2016) bereits übertroffen. Die größten absoluten Einsparungen an Treibhausgasemissionen konnten in den Bereichen Fernwärme (220 t) und Diesel (95 t) erzielt werden. Bei der Dieselerparnis zeigte die Nutzung von Videokonferenzen und Webinaren große Wirkung. Relativ betrachtet war die Einsparung bei Erdgas mit minus 48% (40 t CO₂-Äquivalent) am größten. Aufgrund der deutlich genaueren Erfassung der Kältemittel stiegen die Treibhausgasemissionen in diesem Bereich von 5 auf 120 t CO₂-Äquivalent an.

Die Ergebnisse des Umweltdatenmanagements und des Carbon Footprint wurden dem Vorstand und dem Führungskreis präsentiert und ausführlich diskutiert. Dabei bestand einhellig die Meinung, trotz des Erfolges der 12%igen Reduktion, weiter an Maßnahmen zu arbeiten und auch im kommenden Jahr den Carbon Footprint für Österreich zu erheben. Diese Erhebung wird eine wertvolle Ergänzung für das in Umsetzung des Energieeffizienzgesetzes (siehe im nächsten Abschnitt) durchzuführende Energie-Audit darstellen.

Energieeffizienz

Als Resultat des Umweltdatenmanagements wurden erste Energiechecks durchgeführt. Zur Umsetzung des Energieeffizienzgesetzes wird die BKS Bank externe Energieaudits durchführen, mit deren Planung bereits begonnen wurde.

Als eine aus dem Carbon Footprint 2013 abgeleitete Maßnahme führten wir 2014 am Standort der Zentrale Energiechecks durch. Dabei wurden die Kühl- und Lüftungsanlagen einer Analyse unterzogen. Ab dem Frühsommer 2014 wurden sogenannte Datenlogger in den einzelnen Büros aufgestellt, um Temperatur und Luftfeuchtigkeit zu messen. Die Zwischenanalyse der Sommertemperaturen ergab einen Durchschnittswert von 23,5 – 27,3 Grad Celsius in nicht gekühlten Büros. Diese Werte liegen im Normbereich – wobei allerdings zu erwähnen ist, dass im Sommer 2014 keine langanhaltenden Hitzeperioden zu verzeichnen waren. Um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erzielen und daraus Maßnahmen ableiten zu können, bleiben die Datenlogger auch über die Heizperiode 2014/2015 im Einsatz. Das bundesweit geltende Energieeffizienzgesetz ist mit 1.1.2015 in Kraft getreten. Dieses verpflichtet

uns als großes Unternehmen im Sinne des § 5 Energieeffizienzgesetz¹⁾ zumindest alle vier Jahre ein externes Energieaudit durchzuführen oder ein zertifiziertes Energie- bzw. Umweltmanagementsystem zu implementieren. Wir haben uns für die Durchführung von Energieaudits entschieden, welche im Jahr 2015 mit einem externen Unternehmen durchgeführt werden.

Ressourcenschonung

Stromverbrauch und Mobilität haben wesentliche Auswirkungen auf die Umwelt. Durch die Errichtung einer eigenen Photovoltaikanlage werden fossile Ressourcen geschont. Die Mitarbeiterbefragung zur Mobilität brachte viele interessante Vorschläge, sodass Dienstreisen weiter reduziert werden können. Auch zur Reduktion des Papierverbrauchs wurden mehrere Maßnahmen umgesetzt.

Photovoltaikanlage

Einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leistet unsere Photovoltaikanlage auf dem Dach der Zentrale: Seit September 2013 produziert diese Anlage mit 157 Paneelen auf zwei Dachflächen der BKS Bank-Zentrale zwischen 40.000 und 50.000 kWh Strom pro Jahr. Die ausschließlich von Kärntner Firmen errichtete Photovoltaikanlage könnte damit ganzjährig 15 Haushalte versorgen. Sie deckt einen wesentlichen Teil des Strombedarfs der Zentrale, eine Ein-



Unsere Photovoltaikanlage am Dach der Zentrale.

¹⁾ Gemäß § 5 Energieeffizienzgesetz gelten als große Unternehmen solche mit mehr als 249 Beschäftigten oder einer Bilanzsumme über 43 Millionen Euro.

speisung ins öffentliche Netz erfolgt nicht. Die Anlage bringt eine CO₂-Einsparung von 16.500 kg¹⁾, womit die BKS Bank ihrem Ziel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bereits ein Stück näher gekommen ist. Die BKS Bank investierte 120.000 € in die Anlage. Mit Stand Februar 2015 wurden durch die Photovoltaikanlage 41.800 kWh Strom erzeugt. Die Funktionsweise der Photovoltaikanlage wird Mitarbeitern und Besuchern durch einen Bildschirm neben dem Eingang der Zentrale nähergebracht. Dieser zeigt in übersichtlicher Weise an, wie viel Strom bereits produziert wurde und welche CO₂-Einsparung gemessen an Heizöl-, Gas- oder Steinkohleverbrauch realisiert werden konnte.

IT-Ausstattung der Arbeitsplätze

Auch bei der Ausstattung unserer Arbeitsplätze mit IT-Hardware legen wir Wert auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen und auf die Vermeidung von Elektronikschrott. So tauschen wir Geräte nur bei größeren Defekten oder bei grundlegenden Änderungen des Betriebssystems aus. Um den Stromverbrauch zu reduzieren, verwenden wir ausschließlich Geräte, die dem neuesten Stand der Technik bezüglich Energieverbrauch und Schadstoffbelastung entsprechen. Auch bei der Beschaffung von IT-Hardware beachten wir den Aspekt der Nachhaltigkeit, der in unserer Beschaffungsrichtlinie ausdrücklich verankert ist.

Unser Druckerkonzept sieht vor, dass Kopier- und Druckgeräte zur Vermeidung von Lärm, Abwärme und Emissionen nicht in unmittelbarer Nähe von Arbeitsplätzen, sondern auf Gängen oder in eigenen Räumen aufgestellt werden. Um Strom zu sparen, werden alle Computer automatisch um 19.00 Uhr heruntergefahren. Kopiergeräte schalten auch tagsüber automatisch in den Stand-by-Modus.

Die Kooperation mit dem Unternehmen AfB social & green IT ist ein Projekt, mit dem wir nicht nur einen Beitrag zum Umweltschutz leisten, sondern auch unser gesellschaftliches Engagement unter Beweis stellen. Die Zusammenarbeit sieht vor, dass nicht mehr benötigte, aber funktionstüchtige IT-Hardware von AfB abgeholt, geprüft und wieder vermarktet wird. AfB beschäftigt zu einem Großteil Menschen mit Beeinträchtigung und leistet dadurch einen wertvollen Beitrag zur Integration ins Arbeitsleben.

Mobilität

Basierend auf den Ergebnissen der Carbon Footprint-Berechnung traf der Führungskreis die Entscheidung, als Jahresthema zum Umweltschutz für 2014 die Reduzierung von Dienstfahrten mit Pkws zu verankern. Damit sollten nicht nur unsere CO₂-Emissionen, sondern auch die Kosten gesenkt werden. Von dieser Zielsetzung waren naturgemäß viele Mitarbeiter direkt betroffen.

Daher wurde im Sommer 2014 eine umfassende Mitarbeiterbefragung via Intranet zur Nachhaltigkeit mit Fokus auf Mobilität durchgeführt. Die Befragung erfolgte anonym und ließ keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter zu. Ziel war es, ein Stimmungsbild zum Thema Nachhaltigkeit und Mobilität sowie Ideen für Maßnahmen zur Reduktion von Dienstreisen zu erhalten. Die Rücklaufquote von 36,4% dokumentiert, dass sehr viele Mitarbeiter an diesem Thema Interesse zeigten. Kurz zusammengefasst die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

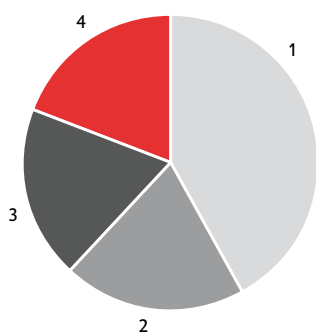
- Für 94% der Befragten ist Nachhaltigkeit sehr wichtig bzw. eher wichtig.
- 68% der Befragten haben (theoretisch) die Möglichkeit, mit öffentlichen Verkehrsmitteln ihre Arbeitsstätte zu erreichen.

¹⁾ Berechnung aufgrund CO₂-Faktor 0,366 kg CO₂-Äquivalent/kWh

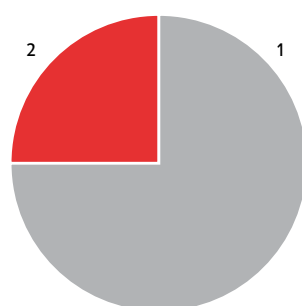
- 39% der Befragten nutzen auch öffentliche Verkehrsmittel.
- Für 62% der Befragten ist ein Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel bei entsprechenden Anreizen denkbar. Als Anreiz wurde dabei vor allem die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für öffentliche Verkehrsmittel ins Treffen geführt. Die ebenfalls geäußerten Wünsche nach einer Verbesserung der Fahrpläne und nach einer einheitlichen Fahrkarte für alle öffentlichen Verkehrsmittel und -strecken liegen nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.
- Für 43% der Befragten ist eine Fahrgemeinschaft von und zur Arbeit und für 88% für Dienstreisen vorstellbar.
- Für 59% der Befragten wären auch Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln annehmbar. 56% der Befragten nahmen an mehr als fünf Webinaren teil und 30% der Befragten nutzten bereits mehr als fünfmal die Möglichkeit einer Videokonferenz.
- 75% der Befragten sind der Auffassung, dass mehr Webinare und Videokonferenzen eingesetzt werden sollen, um Dienstreisen zu vermeiden.

Vorschläge der Mitarbeiter zur Verbesserung der Qualität der Videokonferenzen, wie Sitzungen eingespart werden könnten, sowie eine Ideensammlung für weitere Einsparungsmöglichkeiten von Dienstreisen lassen erkennen, wie wichtig die Befragten die Themenstellung nahmen. Als konkrete Maßnahmen für 2015 haben wir uns vorgenommen, E-Autos und E-Bikes für ausgewählte Standorte einzusetzen, bei Dienstreisen die Bildung von Fahrgemeinschaften zu forcieren und an der Steigerung des Einsatzes von Videokonferenzen durch qualitätssteigernde Maßnahmen und Bewusstseinsbildung zu arbeiten.

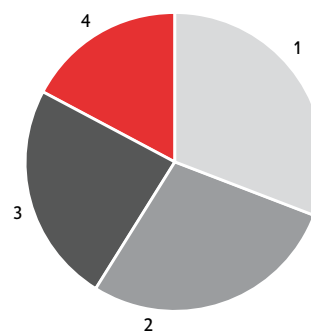
UMSTIEG AUF ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL



WEBINARE ODER VIDEO-KONFERENZEN STATT DIENSTREISEN



DIENSTREISEN MIT ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN



Insgesamt ist es uns gelungen, im abgelaufenen Berichtsjahr durch die Abhaltung von 275 Videokonferenzen 141.000 km einzusparen. Trotz aller Bemühungen zur Reduktion der gefahrenen Kilometer ist die gesamte Kilometerleistung auf 1,775 Mio km gestiegen.

Der Pool an Dienstfahrzeugen wurde um einen E-Golf erweitert. Die Lieferung erfolgte aufgrund von Verzögerungen in der Produktion erst Anfang 2015. In der Tiefgarage der Zentrale wurde eine E-Tankstelle errichtet.

FAHRZEUGFLOTTE UND DIENSTREISEN

	2014	2013	2012
Fahrzeuge			
Gesamt	54	55	53
davon Emissionsklasse 3	3	3	4
davon Emissionsklasse 4	21	21	21
davon Emissionsklasse 5	30	30	28
davon Emissionsklasse 6	-	1	-
Dienstreisen gesamt			
Zurückgelegte km mit Dienstautos in TSD	1.775	1.737	1.763
Zurückgelegte km mit der Bahn in TSD	54	48	65
Anzahl der Flugreisen	13	12	12
Dienstreisen je Mitarbeiter im Schnitt			
Zurückgelegte km mit Dienstautos	2.076	1.983 ^{*)}	2.011 ^{*)}
Zurückgelegte km mit der Bahn	63	55 ^{*)}	72 ^{*)}
Treibstoffverbrauch			
Gesamtverbrauch in l	115.201	113.000	121.000
Durchschnittsverbrauch in l auf 100 km	6,49	6,51	6,86

^{*)} Zahl wurde gegenüber Nachhaltigkeitsbericht 2013 korrigiert.
Die Zahlen beziehen sich auf die BKS Bank AG.

INGESPARTE KILOMETER DURCH VIDEOKONFERENZEN

	2014	2013	2012
Videokonferenzen	275	232	139
Kilometer (in TSD)	141.000	128.000	87.000

Papierverbrauch

Obwohl es für ein Bankinstitut angesichts der vielen Dokumentationspflichten ein durchaus schwieriges Unterfangen ist, setzen wir weiterhin große Bemühungen, den Papierverbrauch in Zusammenhang mit Ausdrucken und Kopien zu senken. Als eine Maßnahme dazu wurde auf allen Druckern standardmäßig der doppelseitige Druck voreingestellt.

Weiters verwenden wir für alle Ausdrücke und Kopien ausschließlich FSC-Papier. Auch bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern haben wir auf Produkte aus nachhaltiger Forstwirtschaft umgestellt. Bei Papierhandtüchern lag unser Jahresverbrauch 2014 bei 2.302.650 Blatt oder 4,7 t Papier, bei Toilettenpapier bei 20.688 Rollen bzw. 3,1 t Papier.

Auch unsere Teams aus dem Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) beschäftigten sich im abgelaufenen Berichtsjahr mit Möglichkeiten zur Papiereinsparung und analysierten die EDV-mäßig erfassten internen Kontrolllisten. Dabei gelang es uns, 2013 und 2014 insgesamt 42 derartige EDV-Listen einzusparen, dies ergibt umgerechnet eine Reduktion von rund 500.000 Blatt Papier pro Jahr bzw. 2,5 t Papier, die eingespart wurden.

Seit Mitte 2014 arbeiten die KVP-Teams gemeinsam mit der 3BEG an einem Projekt, um weitere 126 EDV-Listen nur mehr elektronisch zur Verfügung zu stellen. Die Umsetzung dieses Projektes ist bis Mitte 2015 geplant und soll noch einmal eine Einsparung von 1,5 Mio Blatt Papier (7,5 t) jährlich bringen. Aufgrund unserer zahlreichen Bemühungen sank der Papierverbrauch von 42,3 t im Jahr 2013 auf 41,3 t

im Jahr 2014 (die Berechnung erfolgte ohne Toilettenpapier und Papierhandtücher). Demnach beträgt der Papierverbrauch 48,5 kg Papier pro Mitarbeiter. Für 2015 planen wir, durch die Einführung eines Workflow-Systems unsere Prozesse stärker zu digitalisieren. Auch die Einführung der sogenannten E-Box, welche ein sicheres elektronisches Postfach darstellt und es ermöglicht, Kontoauszüge, Wertpapierabrechnungen und sonstige Nachrichten dem Kunden elektronisch zu übermitteln, wird weitere Einsparungen bringen.

Abfallvermeidung und Abfallentsorgung

In Dienstleistungsunternehmen fällt relativ wenig gefährlicher Abfall an. Unsere Hauptabfallfraktionen sind Altpapier, Elektronikschrott, Toner und Restmüll. Die BKS Bank verfügt selbstverständlich über ein Mülltrennsystem. An jedem Arbeitsplatz stehen Behälter für Papier und Restmüll zur Verfügung, Sicherheitsabfallbehälter in besonders sensiblen Bereichen dienen der gesicherten Vernichtung von Papier. Bei unseren wenigen Kaffeeautomaten sind keine Plastikbecher in Verwendung, sondern die Befüllung erfolgt in normalen Kaffeetassen. Bei der Entsorgung der Toner-Kartuschen arbeiten wir mit einem Unternehmen zusammen, welches Kartuschen recycelt und einen Teil des Reinerlöses der Kinderkrebshilfe zur Verfügung stellt. Da an allen Standorten einheitlich Kaffeemaschinen mit Kapselsystem verwendet werden, haben wir uns entschlossen, in der Zentrale, in der aufgrund der Mitarbeiterzahl eine sehr große Kapselmenge anfällt, die verwendeten Kapseln zu sammeln. Die Kapseln werden abgeholt und recycelt. Diese Aktion wurde auch bereits auf einige andere Standorte ausgeweitet. Auf Initiative einer engagierten Mitarbeiterin haben wir überdies begonnen, die Stöpsel von Plastikgebinden zu sammeln. Diese werden von einem privaten Verein abgeholt und wiederverwertet. Mit dem Erlös aus dieser Aktion werden wiederum soziale Projekte unterstützt.

Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte

Durch Wärmedämmung, energiesparende LED-Beleuchtung und einheitliche Standards bei der Errichtung und Renovierung von eigenen Objekten sowie durch barrierefreien Zugang und Beauftragung der regionalen Bauwirtschaft nehmen wir unsere ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung wahr.

Seit Oktober 2013 werden alle baurelevanten Tätigkeiten des BKS Bank Konzerns von der BKS Immobilien-Service Ges.m.b.H. abgewickelt. Diese Tochtergesellschaft ist für die Bereiche Bau- und Facility Management für unsere betrieblich und fremd genutzten Liegenschaften, für Hausverwaltung, Sicherheit, Dienstfahrzeuge und Abfallwirtschaft verantwortlich. Insgesamt besitzt die BKS Bank rund 60 Immobilien, die für die Banktätigkeit selbst oder als Ertragsobjekte genutzt werden. Da zur Ausführung sämtlicher Bauprojekte in der Regel regional ansässige Betriebe beauftragt werden, liefert die BKS Bank nachhaltig einen wichtigen Impuls für die heimische Wirtschaft. Bei Um- und Neubauten trachten wir danach, einheitliche Standards zu schaffen und ein einheitliches Erscheinungsbild zu gewährleisten. So gilt die neu errichtete Filiale in Graz-Wetzelsdorf als unsere Musterfiliale für Barrierefreiheit im Bankgeschäft. Neben dieser Musterfiliale und der neuen Filiale in Wien-Hietzing wurden in mehreren anderen Filialen und in der Zentrale Adaptionen zur Erhöhung des barrierefreien Zugangs zu Bankgeschäften durchgeführt. Unsere BKS Bank-Direktion am Villacher Hauptplatz wurde gelungen modernisiert und mit viel Gefühl für die historische Bausubstanz erneuert und nach

unserem Loungekonzept neu gestaltet. Der Veranstaltungssaal in der Zentrale in Klagenfurt wurde generalüberholt und gleichzeitig mit moderner Bild-, Ton- und Lichttechnik und einer induktiven Höranlage ausgestattet. Der Saal wird jährlich für rund 100 Veranstaltungen genutzt und prägt so den Bekanntheitsgrad der BKS Bank nach außen entscheidend mit. Weiters trachten wir danach, unsere eigenen Objekte thermisch zu sanieren, um die Energieeffizienz zu steigern. In Gebäuden, in welchen wir eingemietet sind, können wir derartige Maßnahmen nur sehr eingeschränkt umsetzen.

In allen neuen Filialen verwenden wir im Windfang, im Kundenloungebereich und in den Nebenräumen ausschließlich LED-Lampen. Die Firmenschriften im Außenbereich sind ebenfalls mit LED-Licht ausgestattet. Um Strom zu sparen, sind die Räumlichkeiten für Toiletten und Nassräume mit Bewegungsmeldern ausgestattet. Die Außen- und Auslagenbeleuchtung und die Firmenschriften werden über Schaltuhren und Dämmerungsschalter gesteuert. Mehr als die Hälfte aller Standorte wird umweltfreundlich über Fernwärme beheizt.

HEIZSYSTEME DER STANDORTE IN ÖSTERREICH

	2014	2013	2012
Ölheizung	7	7	7
Gasheizung	11	10	11
Stromheizung	2	2	2
Luft-Wärmepumpe	4	3	4
Fernwärme	27	28	27

Die BKS Immobilien-Service Ges.m.b.H ist auch für die Banksicherheit zuständig. Unsere Investitionen in die Erneuerung wichtiger Sicherheitseinrichtungen haben sich 2014 wiederholt bewährt und werden von der Exekutive regelmäßig als vorbildlich bewertet. Leider war unser Institut mehrfach Opfer von Banküberfällen, die aufgrund der qualitativ hochwertigen Fotos aus den Überwachungsanlagen jeweils rasch geklärt werden konnten. Durch das vorbildliche Verhalten unserer Mitarbeiter konnten weitreichende negative Auswirkungen vermieden werden. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig von der Exekutive und unseren Sicherheitsfachkräften geschult. Die Filialen selbst werden tourlichen Sicherheitschecks unterzogen.

Ergänzende Angaben

CSR-Programm	114
Index zur Global Reporting Initiative	121
Angaben zum Bericht	126
Impressum	127

CSR-Programm



FÜHREN UND GESTALTEN

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status
Stakeholderdialog	Sensibilisierung der Mitarbeiter für CSR	laufend	Neue Mitarbeiter werden beim Infotag über CSR-Aktivitäten informiert. In den Direktionen finden regelmäßig Gespräche über CSR-Themen zur Bewusstseinsbildung statt. Im Intranet wurden alle Informationen zu CSR unter einem eigenen Menüpunkt gebündelt und um einen umfassenden Fragen-Antwort-Katalog ergänzt. ●
	Stakeholder-Interviews	laufend	2014 wurden die Mitarbeiter der BKS Bank in Österreich zu Nachhaltigkeit und Mobilität online befragt. 2015 planen wir, eine umfassende Befragung der Stakeholder durchzuführen. ●
	Mitarbeiterbefragung	2014	Im Herbst 2014 erfolgte eine umfassende Mitarbeiterbefragung. Die Rücklaufquote lag bei 84,9%. Auf einer sechsstufigen Skala beträgt die Gesamtzufriedenheit 2,2. Das Jahr 2015 steht ganz im Zeichen der Bearbeitung der identifizierten Handlungsfelder. Mitarbeiter und Führungskräfte werden gemeinsam an der Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit arbeiten. ●
	CSR bei Kundenveranstaltungen integrieren	laufend	Bei diversen Firmenkunden-Veranstaltungen wird aktiv über CSR informiert. ●
	Kooperationsprojekt mit der Universität Graz	laufend	Die Lehrveranstaltung „Sustainable and Responsible Investment“ wurde erstmals an der Universität Graz abgehalten. Eine Fortführung ist im Wintersemester 2015/16 geplant. ●
	Multiplikatorfunktion für CSR	laufend	Mitarbeiter der BKS Bank halten Vorträge zu CSR-Themen auf Einladung anderer Unternehmen oder Institutionen. Auf unserer Homepage, in unserem Newsletter und in den sozialen Medien informieren wir über CSR-Aktivitäten. ●
Ethisches Verhalten der Mitarbeiter und Führungskräfte	Überarbeitung des Code of Conduct	2015	Der Code of Conduct wird 2015 einem umfassenden Überarbeitungsprozess unterzogen, um einerseits rechtliche Neuerungen und andererseits Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung aufzunehmen. ○
Governance	Bekanntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex	laufend	Erklärung dazu erfolgt im Geschäftsbericht 2014. ●
	Interne Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung	2014	Die internen Grundsätze der ordnungsgemäßen Geschäftsführung bilden die Basis einer sorgfältigen Unternehmensführung und sehen neben einer angemessenen Aufgabentrennung auch Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Interessenkonflikte vor. ●
Integration von CSR ins Ausland	Aufbau einer CSR-Strategie für Slowenien, Kroatien und die Slowakei	2015	In den internationalen Märkten der BKS Bank gibt es bereits vereinzelt CSR-Initiativen. Diese werden nun gesamtheitlich betrachtet, mit den Aktivitäten der BKS Bank-Österreich besser vernetzt und weiter ausgebaut. ○



MITARBEITER

Handlungsfeld

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel	Zieltermin	Status
Optimierung des Generationen-Managements	2014	Generationenbewusstes Lernen und der Umgang mit Konflikten werden 2015 ins Seminarangebot integriert. Es erfolgt eine Evaluierung und Überarbeitung des bestehenden Patensystems. ○
Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern	2014	Die Unterstützungsprogramme für die Sommerferienbetreuung wurden weitergeführt. Für die Semesterferien 2015 wurde im Dezember 2014 ein Pilotprojekt zur Betreuung den Klagenfurter Mitarbeitern angeboten. Aufgrund zu geringer Nachfrage fand das Camp nicht statt. ○
Förderung der Väterkarenz	laufend	Die BKS Bank steht der Väterkarenz sehr positiv gegenüber. Ein Karenzleitfaden wendet sich auch an werdende Väter und informiert über „Papamonat“ und „Väterkarenz“. ○
Errichtung einer Informationsplattform zu Fragen rund um „Gesundheit, Kinderbetreuung, Pflege und finanzielle Gesundheit“	laufend	Die Intranet-Seite ist seit 2011 online und wird laufend ergänzt und gewartet. ○
Anonyme psychologische Beratung für Mitarbeiter in Krisensituationen	2014	Der Umsetzungsplan wurde vom Audit-Team mit der Arbeitsmedizinerin und Arbeitspsychologin erarbeitet. 2014 erfolgte die Auswahl des externen Partners. Seit März 2015 können Beratungsgespräche kostenlos in Anspruch genommen werden. ●
Einbindung von Mitarbeitern in Karenz in das Unternehmen	laufend	Die karenzierten Mitarbeiter wurden zu den Halbjahresgesprächen des Vorstandes eingeladen, erhielten die Mitarbeiterzeitung. In Kärnten fand wieder ein Karenzfrühstück für Eltern mit ihren Kleinkindern statt. ○
Marktplatz Familie – Tauschbörse im Intranet aufbauen	2014	Das Fachkonzept für den Aufbau der Seite ist fertiggestellt, mit der Umsetzung wurde bereits begonnen und 2015 wird die Seite online gestellt. ○
Stärkung der Kompetenz in Erziehungsfragen	laufend	Gemeinsam mit unserer Krabbelgruppe Kinki wurde ein Vortrag mit dem Titel „Der Übertritt von der Krabbelgruppe in den Kindergarten“ zur Stärkung der Erziehungskompetenz angeboten. ○
Infotreff für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen organisieren	2014	Der Informationstreff für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen fand erstmals statt. Experten des Hilfswerks Kärnten gaben wertvolle Tipps, beispielsweise zu Förderungen. ○
Ausstattung der Direktionen mit Spielzeugkisten	2014	Zur Erleichterung der Kinder-Notfallbetreuung wurden die Direktionen mit Spielzeugkisten ausgestattet. ●
Zertifizierung der BKS Bank in Slowenien als familienfreundliches Unternehmen	2015	Die BKS Bank-Geschäftsstellen in Slowenien werden sich dem dortigen Pendant zum Audit „berufundfamilie“ unterziehen. ○

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
Betriebliches Gesundheits-Management	Durchführung eines jährlichen Gesundheitsprogrammes unter dem Motto „Durch die Bank gesund“	laufend	In Kooperation mit dem Dungal-Gesundheitszentrum wurde 2014 „Aufmerksam durch die Bank“ durchgeführt. Der Fokus lag auf der Erhöhung der Konzentrationsfähigkeit. Ergänzt wurde das Programm durch das Angebot eines Hörtests. 2014 widmen wir uns dem Thema „Haut“.	●
Diversity Management	Ausbau des Engagements zum Thema Diversity	laufend	Beitritt zum Carinthian International Club und laufende Unterstützung der dort betriebenen Projekte.	●
	Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen	2014	2014 entschlossen wir uns, eine Zielquote für den Anteil an weiblichen Führungskräften festzulegen. Bis 2020 sollen 35% der Führungspositionen mit Frauen besetzt sein. Im Aufsichtsrat konnte der Anteil an Frauen weiter erhöht werden.	●
	Frauenqualifizierungsprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“	laufend	2014 erfolgte die Durchführung des zweiten Jahrganges mit 15 Teilnehmerinnen aus den verschiedensten Bereichen der Bank. Im Herbst 2015 startet der dritte Lehrgang.	●
	Förderung der Beschäftigung junger Menschen	laufend	Ausbildung von Lehrlingen und Trainees, Praktikanten, Praxissemesterstudenten und Diplomanden.	●
	Erhöhung des Anteils behinderter Mitarbeiter	2015	Bisher konnte der Anteil von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung nicht gesteigert werden. 2015 wird eine Evaluierung über mögliche Ursachen durchgeführt.	○
Talente- und Nachfolgemangement	Stärkung der BKS Bank als attraktiver Arbeitgeber, schnellere Nachbesetzung von Schlüsselpositionen	laufend	2014 wurde der Lehrgang „Orientierung. Engagement. Chancen“ für High-Potentials gestartet und von den Mitarbeitern sehr gut aufgenommen. Der Lehrgang wird 2015 weitergeführt.	●



MARKT

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status
Verantwortungsvolle Beschaffung	Beschaffung nachhaltiger Produkte im zentralen Einkauf der BKS Bank	laufend	Die Geschenks- und Werbeartikelauswahl der BKS Bank wurde auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet, Kopier- und Briefpapier auf Papier mit dem FSC-Gütesiegel umgestellt. Der Code of Conduct für die Beschaffung wird von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten unterzeichnet. Für 2015 und 2016 ist geplant, sukzessive ökologische und soziale Kriterien für die einzelnen Beschaffungsgruppen zu entwickeln.
Kundenansprache	Information von Kunden bei Veranstaltungen über Nachhaltigkeitsthemen	2014	Die BKS Bank ist Träger des TRIGOS Kärnten und Steiermark und fungiert damit als Multiplikator für die Steigerung der Bekanntheit von CSR bei Unternehmen. 2014 fand der TRIGOS Kärnten statt, in der Steiermark wurde der PRIMUS unterstützt. 2015 wird wieder der TRIGOS Steiermark vergeben. Im Herbst wurden bei einer Veranstaltung in der BKS Bank-Zentrale Firmenkunden über „Netzwerke der Verantwortung“ informiert. Ein Webinar mit Prof. Dr. Bernd Marin widmete sich der Absicherung im Alter.
	Nutzung von Social Media zur Bewusstseins-schaffung für Nachhaltigkeit	laufend	Unser Social Media-Team greift auf den Kanälen Facebook, Twitter und XING regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen auf und trägt zur Bewusstseins-schaffung bei.
Stärkere Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft	Entwicklung nachhaltiger Produkte	2014	Im Jahr 2014 etablierten sich die neu entwickelten nachhaltigen Finanzprodukte am Markt. Eine weitere Positionierung nachhaltiger bzw. klimarelevanter Produkte ist geplant. Aktives Vermögensmanagement (AVM) nachhaltig wird unseren Kunden seit 2013 angeboten und war die erste Vermögensverwaltung, die mit dem „Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“ ausgezeichnet wurde. Mittlerweile sind bereits 10% aller in unserem Aktivem Vermögensmanagement (AVM) angelegten Mittel in der nachhaltigen Variante investiert. 2015 wird geprüft, ob ein spezielles Leasing-Angebot für E-Mobilität geschaffen werden kann.
	CSR-Themen werden im Jahresgespräch aktiv besprochen	laufend	Unsere Berater nutzen die Jahresgespräche, um mit Kunden über CSR-Themen zu diskutieren bzw. um zu erfahren, wie stark das Thema CSR im Unternehmen bereits umgesetzt wird. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Unternehmensbewertung mit ein. 2015 wird CSR auch in die Jahresgespräche in Slowenien, der Slowakei und Kroatien integriert.

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
	Aufnahme nachhaltiger Produkte in das Angebotspektrum in unseren internationalen Märkten	2015	In Kroatien wurde 2014 ein Green-Loan zur Finanzierung von Photovoltaikanlagen eingeführt. In Slowenien wird geprüft, ob ein Öko-Kredit und ein Öko-Sparbuch in das Angebotsspektrum aufgenommen werden können. Zudem werden Kooperationen mit Wohnbaugenossenschaften angestrebt. Ziel ist es, über die Finanzierung von energieeffizienzsteigernden Maßnahmen einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. In der Slowakei wird die Entwicklung eines Öko-Kredits und Öko-Leasings angestrebt.	●
	Verstärkung der Förderberatung von Firmenkunden im Handlungsfeld CSR	laufend	Entsprechende Förderberatungen wurden durchgeführt.	●
	Aufbau strategischer Partnerschaften mit Unternehmen, die nachhaltige Produkte produzieren	2014	Das Unternehmen AfB social & green IT konnten wir als Kooperationspartner für CSR-Themen gewinnen. Nicht mehr benötigte, aber funktionstüchtige IT-Hardware wird von AfB abgeholt, geprüft und wieder vermarktet. AfB beschäftigt zu einem Großteil Menschen mit Beeinträchtigung.	●
	Aufbau von Angeboten für Kunden mit Migrationshintergrund	2015	In einem Pilotprojekt in der Direktion Wien soll geprüft werden, ob und wie Kunden mit Migrationshintergrund von der BKS Bank besser angesprochen werden können.	○



GESELLSCHAFT

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
BKS Bank als Multiplikator für CSR für die Wirtschaft	Mitgliedschaft und aktive Teilnahme am Dialog in CSR-Netzwerken	2014	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. Auch im Burgenland wurde die Regionalisierung gemeinsam mit respACT initiiert. Anfang 2015 trat die Bank dem Netzwerk „Unternehmen für Familie“ bei, das die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.	○
Unterstützung sozialer Projekte	Aufbau langfristiger Partnerschaften mit karitativen Organisationen der Region	laufend	Die BKS Bank ist der wichtigste Partner von „Kärntner in Not“ und unterstützt regelmäßig andere soziale Organisationen. Bei den Special Olympics – Herzschlag 2014 war die BKS Bank als Hauptsponsor vertreten.	○
Förderung des kulturellen Angebotes in der Region	Sponsoring von für die Region bedeutenden Kulturveranstaltungen	laufend	Die BKS Bank fördert seit langem viele Kulturprojekte, darunter den Carinthischen Sommer, den Brahmswettbewerb und die Tage der deutschsprachigen Literatur.	○
Förderung von Bildung in der Region	Sponsoring diverser Bildungseinrichtungen und Veranstaltungen	laufend	Die BKS Bank unterstützt seit Jahren den AHS-Fremdsprachenwettbewerb, den Junior-Wettbewerb der Wirtschaftskammer Kärnten und verschiedene Projekte universitärer Einrichtungen. In den Direktionen erfolgten Kooperationen mit der Ärztekammer. 2014 legten wir den Grundstein für die Institutionalisierung von Financial Education an Schulen.	○
Förderung des Freiwilligenengagements der Mitarbeiter	Unterstützung der Mitarbeiter beim Corporate Volunteering	2014	Teilnahme an diversen Corporate Volunteering-Projekten (Engagementtage, Adventkalenderprojekte, Aktionstage Nachhaltigkeit, Special Olympics Sommerspiele – Herzschlag 2014). In den Direktionen Wien und Burgenland fanden 2014 erstmalig Corporate Volunteering-Projekte statt. In Slowenien soll 2015 erstmals ein Corporate Volunteering-Tag stattfinden.	○
Barrierefreier Zugang zu Bankdienstleistungen	Verbesserung des barrierefreien Zuganges für behinderte und beeinträchtigte Menschen zu den Einrichtungen der BKS Bank	2015	In Graz-Wetzelsdorf und Wien-Hietzing wurden barrierefreie Filialen eröffnet. In mehreren Filialen und in der Zentrale wurden Adaptionen zur Verbesserung des barrierefreien Zugangs zu Bankgeschäften durchgeführt. Unsere Internetseite wird laufend auf Barrierefreiheit hin analysiert. In einem Workshop in der Zentrale wurden Mitarbeiter für den Umgang mit Kunden mit Beeinträchtigungen sensibilisiert.	○



UMWELT

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status
Verringerung des Verbrauchs von fossilen Energieträgern	Reduktion des CO ₂ -Fußabdruckes um 10% bis Ende 2015	2014	Die Berechnung des Carbon Footprints für alle österreichischen Standorte wurde erneut durchgeführt. Wir haben unser Emissionsziel bereits erreicht. 2015 wird an einer neuen Zieldefinition gearbeitet. ●
		2014	2014 wurden im Sommer Energiechecks durchgeführt. Die Ergebnisse entsprachen den Normen. Es wurde beschlossen, eine weitere Erhebung in der Heizperiode 2014/15 durchzuführen. ●
	Umsetzung des im Energieeffizienzgesetz festgelegten Energieaudits	2015	Mit den Vorbereitungen wurde 2014 begonnen. Es wurde ein entsprechender Partner zur Durchführung der Audits beauftragt. ●
Ressourcenschonung	Reduktion Dienstreisen	2014	Die Mitarbeiterbefragung zum Thema Nachhaltigkeit und Mobilität brachte zahlreiche Vorschläge zur weiteren Reduzierung von Dienstreisen. 2014 konnten durch die verstärkte Nutzung des Videokonferenz-Tools und von Webinaren für fachliche Fortbildungen 141.000 gefahrene Kilometer gespart werden. Die Forcierung von Videokonferenzen wird 2015 fortgeführt. ●
	Nutzung der Online-Meetings in den internationalen Märkten	2015	Bisher werden in Slowenien, Kroatien und der Slowakei die an den Hauptstandorten vorhandenen Videokonferenzräume genutzt. Die Bekanntheit des von jedem Bank-PC aus nutzbaren Online-Meeting-Tools soll im Ausland gesteigert werden. ○
	Ausbau E-Mobilität	2014	Der Pool an Dienstfahrzeugen wurde um einen E-Golf erweitert. Die Lieferung erfolgte aufgrund von Verzögerungen in der Produktion erst Anfang 2015. In der Tiefgarage der Zentrale wurde eine E-Tankstelle für Dienstfahrzeuge errichtet. Die Prüfung, ob E-Tankstelle sinnvoll und Pendlerförderung bei Umstieg auf E-Fahrzeuge und öffentlichen Nahverkehr möglich sind, steht 2015 am Programm. E-Fahrzeuge sollen 2015 an ausgewählten Standorten eingesetzt werden. ●
		2015	Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern zum energieeffizienten Heizen und Lüften. ○
Reduktion des Papierverbrauchs	Reduktion des Papierverbrauchs	laufend	Doppelseitiger Druck ist standardmäßig voreingestellt. Die von den KVP-Teams entwickelten Vorschläge zur Reduktion von Papierlisten wurden 2014 umgesetzt und brachten eine jährliche Einsparung von ca. 500.000 Seiten Papier. ●
Green IT	Nachhaltiges Recycling von für den Bankbetrieb nicht mehr geeigneter Hardware	laufend	Mit der AFB social & green IT wurde Ende 2014 ein Kooperationsvertrag zum Recyclen gebrauchter Hardware abgeschlossen. ●

Index zur Global Reporting Initiative

Der vorliegende Bericht entspricht dem Standard GRI G4, Anwendungsebene „Kern“

GRI G4 ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	16ff
Organisationsprofil		
G4-3	Organisationsprofil: Marken, Produkte und Dienstleistungen	20ff
G4-4	Überblick Produkte	24f
G4-5	Organisationsprofil: Hauptsitz der Organisation	20ff
G4-6	Überblick wichtigste Standorte	20ff
G4-7	Eigentümergehörigkeiten und Rechtsform	27
G4-8	Märkte	20ff
G4-9	Organisationsprofil: Größe der Organisation, Umsatzerlöse, Gesamtkapitalisierung, Dienstleistungen	6, 25f
G4-10 UNGC Prinzip 3	Beschäftigungsprofil	60ff
G4-11 UNGC Prinzip 3	Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen	73
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	79ff
G4-13	Veränderungen in der Aktionärsstruktur, Veränderung in der Lieferkette, Wesentliche Veränderungen in der Organisation	20f
Verpflichtung gegenüber externer Initiativen		
G4-14 UNGC Prinzip 7	Vorsorgeprinzip	29f, 36ff
G4-15	Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen	7, 26, 95ff
G4-16	Aktive Mitgliedschaften	7, 95ff
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17 bis G4-23	Wesentliche Aspekte und Grenzen	29f
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24 bis G4-27	Einbindung von Stakeholdern	40ff
Berichtsprofil		
G4-28 und G4-29	Berichtszeitraum und vorheriger Bericht	126
G4-30	Berichtszyklus	jährlich
G4-31	Kontakt zu Nachhaltigkeitsmanagement	127
GRI-Index		
G4-32	GRI-Index	122ff
Externe Prüfung		
G4-33	Externe Prüfung	keine
Unternehmensprüfung		
Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit	33f
Ethik und Integrität		
G4-56 UNGC Prinzip 10	Code of Conduct	36
G4-57 UNGC Prinzip 10	Interne und externe Verfahren zu Compliance und Integrität	37f
G4-58 UNGC Prinzip 10	Meldung von Bedenken zur Integrität	38

GRI G4 SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN**Kategorie Wirtschaftlich**

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Wirtschaftliche Leistung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	25ff, 95ff
G4-EC 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	25ff, 95ff
G4-EC 3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	74f

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

G4-EC 8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	79f
---------	---	-----

Beschaffung

G4-EC 9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	79
---------	---	----

Kategorie Ökologisch

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Materialien		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	110
G4-EN1	UNGC Prinzip 7, 8 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen (Papierverbrauch)	104, 110
Energie		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	106f
G4-EN 3	UNGC Prinzip 7, 8 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	104
G4-EN 4	UNGC Prinzip 7, 8 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	104, 110
G4-EN 6	UNGC Prinzip 7, 8 Senkung des Energiebedarfs	106
Emissionen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	103ff
G4-EN 15	UNGC Prinzip 7, 8 Direkte THB-Emissionen (Scope 1)	106
G4-EN 16	UNGC Prinzip 7, 8 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	106
G4-EN 17	UNGC Prinzip 7, 8 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	106
G4-EN 18	UNGC Prinzip 7, 8 Intensität der THG-Emissionen	105
G4-EN 19	UNGC Prinzip 7, 8 Reduzierung der THG-Emissionen	103, 107f, 109
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte		
G4-EN 32	UNGC Prinzip 7, 8 Anteil der auf Umweltschutz geprüften Lieferanten	49, 79

Kategorie Gesellschaftlich

Spezifische Standardangabe Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe Seite im NHB

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	59ff
G4-LA 1	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation	60f
G4-LA 3	Rückkehrrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit	70

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	68, 71
G4-LA 6	Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	72

Aus- und Weiterbildung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	75
G4-LA 9	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	75
G4-LA 10	Programme für Kompetenzmanagement	65f, 75f
G4-LA 11	Mitarbeiter mit regelmäßiger Beurteilung	76

Vielfalt und Chancengleichheit

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	62ff, 67
G4-LA 12 UNGC Prinzip 6	Vielfalt und Chancengleichheit	62ff, 67

Gleicher Lohn für Männer und Frauen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	73
G4-LA 13 UNGC Prinzip 6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	74

Bewertung Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

G4-LA 14 UNGC Prinzip 2-6	Anteil der auf Arbeitspraktiken geprüften Lieferanten	49, 79
------------------------------	---	--------

MENSCHENRECHTE

Investitionen

G4-HR 1 UNGC Prinzip 1	Menschenrechte bei Investitionen	82
---------------------------	----------------------------------	----

Gleichbehandlung

G4-HR 3 UNGC Prinzip 1, 6	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Keine Vorfälle bekannt
------------------------------	---	------------------------

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
GESELLSCHAFT		
Lokale Gemeinschaft		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	85, 98
FS 13	Zugangsmöglichkeiten zum Finanzdienstleistungsbereich in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Bereichen	85
FS 14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zum Finanzdienstleistungsbereich für benachteiligte Menschen	98
Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	37f
G4-SO 5 UNGC Prinzip 10	Korruptionsfälle	38
Politik		
G4-SO 6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	98
Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-SO 7	Wettbewerbsrecht	Keine Fälle von Verstößen
Compliance		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	33ff
G4-SO 8	Signifikante Bußgelder	55
PRODUKTVERANTWORTUNG		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	79ff
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	79ff
	Richtlinien für Fairness bei Ausgestaltung und Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen (vormals FS15)	50ff
G4-PR 3	Produktinformation	81ff
G4-PR 4	Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen	55
G4-PR 5	Befragung zur Kundenzufriedenheit	53f
Marketing		
G4-PR 6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	55
G4-PR 7	Freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	85

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Schutz der Privatsphäre von Kunden		
G4-PR 8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	Keine Beanstandungen durch Datenschutzorganisationen
Compliance		
G4-PR 9	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	55
Produkt Portfolio		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	81ff
	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen (vormals FS1)	81ff
	Verfahren zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen (vormals FS 2)	83, 84f
	Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen (vormals FS5)	84f, 96ff
FS 6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe (z.B. Mikro / KMU / Groß) und Branche	24
FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	81ff
FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	81ff

Angaben zum Bericht

Die BKS Bank bekennt sich zu ihrer Corporate Social Responsibility und berichtet darüber in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Unternehmerische Verantwortung bildet somit einen integrativen Bestandteil unserer Tätigkeiten, sei es als Arbeitgeberin in den jeweiligen Regionen, als Geschäftspartnerin oder als Adressatin von behördlichen Entscheidungen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist nunmehr der dritte und wurde in Übereinstimmung mit den Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Version G4) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Wir haben die wesentlichen Aspekte nach GRI in unsere Handlungsfelder Führen und Gestalten, Mitarbeiter, Markt, Gesellschaft und Umwelt kategorisiert. Die Festlegung der Themen und die Abstimmung der Inhalte dieses Berichtes erfolgte zwischen dem Vorstand und der CSR-Beauftragten sowie mit den einzelnen Führungskräften.

Aus Umweltschutzgründen haben wir auf eine hohe Auflage einer Printausgabe verzichtet und stellen unseren Nachhaltigkeitsbericht online auf unserer Homepage unter: http://www.bks.at/BKSWebp/BKS/bks_at/UEBER_UNN/Nachhaltigkeit/index.jsp zur Verfügung.

Zu allen wesentlichen GRI-Aspekten werden Managementansätze und relevante Leistungsindikatoren dargestellt. Einen guten Überblick darüber, wie die BKS Bank zu den allgemeinen und spezifischen Standardangaben der GRI-Leitlinie berichtet, gibt der GRI Content Index auf der Seite 121 ff.

Unser Nachhaltigkeitsbericht dient auch als Fortschrittsbericht (COP) im Rahmen der UN Global Compact-Initiative.

Der Berichtszeitraum umfasst die Informationen und Daten aus dem Geschäftsjahr 2014 (1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2014) und schließt damit nahtlos an den vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht 2013 an. Relevante Ereignisse bis zum Redaktionsschluss (28. Februar 2015) wurden noch aufgenommen.

Die gezeigten Zahlen betreffen den BKS Konzern. Sofern vereinzelt als Berichtsgrenze die BKS Bank AG mit Fokus auf deren österreichische Aktivitäten gewählt wurde, wird dezidiert darauf hingewiesen. Unsere Zahlen basieren auf internen Erhebungen, die von der CSR-Abteilung über zentrale Abteilungen abgefragt wurden. Im Umweltbereich erfolgte eine interne Erfassung der relevanten Daten, der Carbon Footprint wurde jedoch extern berechnet. Anzumerken ist, dass für die meisten Daten Vergleichswerte aus dem Vorjahr vorliegen. Bei der Datenerfassung und Aufbereitung sind wir mit äußerster Sorgfalt vorgegangen.

Grundlegende Informationen zum Unternehmen finden Sie in unserem Geschäftsbericht unter: http://www.bks.at/BKSWebp/BKS/bks_at/UEBER_UNN/Investor_Relations/Berichte_Veroeffentlichungen/index.jsp.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft. Die wirtschaftlichen Kennzahlen wurden jedoch von unserem Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Konzernberichtsprüfung verifiziert.

Impressum

Medieninhaber (Verleger): BKS Bank AG

St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt am Wörthersee

Telefon: +43(0)463 5858-0

Fax: +43(0)463 5858-329

BIC: BFKKAT2K

Bankleitzahl: 17000

DVR: 0063703

UID: ATU25231503

FN: 91810s

Internet: www.bks.at

E-Mail: bks@bks.at, investor.relations@bks.at

Redaktion:

BKS Bank AG, Vorstandsbüro

Fotos:

Gernot Gleiss, Adrian Hipp, Arnold Pöschl, Johannes Puch,
Elke Schwarzingler, Special Olympics, SFL, Rene Stark,
Rosa Turel, Dietmar Wajand, Helmuth Weichselbraun,
Verantwortung zeigen!

Konzept/Design:

gantnerundenzi.at

Nachhaltigkeitsberatung:

denkstatt

Grafik:

[boss grafik](http://bossgrafik), Sigrid Bostjancic

Lektorat:

Mag. Andreas Hartl

Druck und Lithografie:

Druckerei Theiss GmbH

Papier:

Gedruckt auf PlanoJet® FSC®-Mix

ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 10944-1503-1001



201